

Brochure :

JO 3097

IDCC :

1307

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Exploitation cinématographique

Convention collective nationale du 19 juillet 1984

Etendue par arrêté du 24 octobre 1986 JONC 25 novembre 1986

Vous trouverez dans les pages qui suivent la Convention Collective Nationale de l'Exploitation cinématographique ainsi qu'un certain nombre d'accords et avenants venant la compléter ou la modifier.

Il est donc important de lire le texte original qui date de 1984 au regard des différents accords signés ultérieurement mais également au regard de la loi.

Afin de vous en faciliter la lecture, nous vous avons mis un lien (encadré jaune) vers un ou plusieurs autres textes.

Le Code du travail ayant été recodifié en 2008, une table de concordance ancienne/ nouvelle numérotation est disponible sur le site [Légifrance](#).

Nous essayons de tenir ce document le plus à jour possible, mais le droit du travail étant en perpétuel évolution, nous vous conseillons de regarder en parallèle le Code du travail pour vérifier si celui-ci n'est pas plus favorable aux salariés que ne l'est notre Convention Collective.

Dernière mise à jour : 19 juillet 2023

INDEX ALPHABETIQUE

A

Absences :

- dispositions générales pour maladie et accident (art. 52)
- établissement d'une distinction entre les différentes causes (art. 53)
- indemnisation pour accidents du travail (art. 55)
- indemnisation pour maladie, accidents de trajet ou autres hors cadre du travail (art. 54)

Accident :

- de trajet (indemnisation des absences) (art. 54)
- du travail (indemnisation des absences) (art. 55)
- indemnisation des absences pour (art. 52)

Accords particuliers propres à chaque entreprise (art. 7)

Activité partielle de longue durée :

- *accord du 1^{er} septembre 2020*

Adoption (congrés d') (art. 47)

Affichage (art. 16)

Ancienneté (notion requise) (art. 3)

Application de la convention collective (durée d') (art. 4)

Apprentissage (section 4, chapitre I^{er})

- *annexe du 4 juillet 1985*

Avantages acquis (art. 6)

C

Carrière (indemnité de fin de) (art. 63)

Causes d'absence (établissement d'une distinction entre les différentes) (art. 53)

Champ d'application :

- géographique (art. 1^{er})
- professionnel (art. 2)

Classification :

- *avenant n°32 du 5 novembre 2003*
- *avenant n°60 du 11 juillet 2017*

Coefficients hiérarchiques, salaires, indices de référence et salaire minimum professionnel (art. 33)

Comité d'entreprise (art. 13)

Commission paritaire :

- d'interprétation de la convention collective (art. 17)
- professionnelle (conflits collectifs) (art. 19)

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation :

- *avenant n°31 du 10 juin 2003*

Commission Paritaire Nationale de Validation :

- *avenant n°49 du 11 juillet 2012*

Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) :

- *avenant n°59 du 11 mai 2017*

Conciliation des litiges individuels (bureau paritaire de) (art. 18)

Conflits collectifs (commission paritaire professionnelle) (art. 19)

Congé(s) :

- congé payé principal (art. 45)
- de formation (art. 49)
- de maternité ou d'adoption (art. 47)
- de paternité (avenant n°45)
- postnatal, supplémentaire, parental (art. 48)
- pour déménagement (art. 51)
- pour événements familiaux (art. 46)
- pour exercice de fonctions publiques et parlementaires (art. 50)

Contrats (durée des) (art. 24) :

- *annexe du 4 juillet 1985 relative aux contrats à durée déterminée*
- *accord national du 23 octobre 1985 relatif au contrat de travail et à la maternité*

Convention collective :

- durée d'application (art. 4)
- mise à disposition (art. 11)
- révision et dénonciation (art. 5)

D

Délégation (heures) :

- *avenant n°26 du 30 avril 2001*

Délégués :

- du personnel et délégués de site (art. 13)

- locaux de branche professionnelle (art. 14)

Déménagement (congé pour) (art. 51)

Démission (forme de la) (art. 56)

Dénonciation de la convention collective (art. 5)

Départ à la retraite (procédure de) (art. 62)

Directeurs (rémunération des) (art. 39)

Dispositions générales (art. 52)

Droit syndical (art. 12)

Durée d'application de la convention collective (art. 4)

Durée du travail (art. 27) :

- *accord-cadre du 3 octobre 1997*
- *avenant n°1 du 31 octobre 1997*
- *avenant n°2 du 19 novembre 1999*
- *accord du 15 mars 2000*
- *avenant n°52 du 18 mars 2014*
- *avenant n°1 à l'accord cadre du 15 mars 2000*

E

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. 8)

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Embauchage (art. 23)

Emploi des femmes (art. 28)

Emplois réservés (section 6, chapitre I^{er}) :

- *annexe du 4 juillet 1985*

Essai (période d') (art. 26)

Etrangers (salariés) (art. 9)

Evénements familiaux (congés pour) (art. 46)

Exercice de fonctions publiques et parlementaires (congés pour) (art. 50)

F

Femmes :

- égalité professionnelle avec les hommes (art. 8)
- Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
-

- emploi (art. 28)

Fermeture temporaire (art. 31)

Fin de carrière (indemnité de) (art. 63)

Financement des œuvres sociales (art. 15)

Formation (congrés de) (art. 49)

Formation continue (section 5, chapitre I^{er}) :

- *accord national du 13 juillet 1984*
- *avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national du 13 juillet 1984*
- *avenant n°2 du 20 novembre 1989 à l'accord national du 13 juillet 1984*
- *annexe du 4 juillet 1985*
- *accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance*
- *avenant n°1 du 24 avril 1989 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987*
- *accord national professionnel du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation*
- *accord national professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation*
- *accord du 3 juin 1999 relatif au financement*
- *accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 septembre 2015*
- *accord relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) du 12 juillet 2022*

Frais :

- *remboursement de frais (art. 41)*
- *frais des salariés participant aux réunions de branche :*
 - *avenant n°46 du 22 mars 2011*
 - *avenant n°56 du 7 septembre 2016*
 - *avenant n°62 du 22 mai 2018*



Garantie annuelle de ressources (art. 34)

Garanties santé (Mutuelle)

- *accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'Exploitation Cinématographique*
- *avenant n°1 du 30 janvier 2020*

Gérance (mise en) (art. 30)

Grève (art. 20)

H

Handicapés (salariés) (art. 10)

Heures complémentaires (définition des) (art. 29)

Heures de travail :

- après minuit (art. 36)
- non effectuées (art. 35)

Heures supplémentaires :

- définition (art. 29)
- détermination (art. 37)

Hygiène et sécurité du personnel des salles (art. 21)

I

Indemnisation des absences :

- pour accident du travail (art. 55)
- pour maladies, accidents de trajet ou autres survenus hors du cadre de travail (art. 54)
- pour maladies et accidents (dispositions générales) (art. 52)

Indemnité de fin de carrière (art. 63)

Indices de référence et salaire minimum professionnel (art. 33)

Interprétation de la convention collective (commission paritaire d') (art. 17)

J

Jeunes gens (emploi des) (art. 28)

Journée de solidarité (avenant n°35)

Jours fériés (art. 43) :

- *avenant n°61 du 11 juillet 2017*

L

Liberté d'opinion (art. 12)

Licenciement :

- conséquences (art. 61)
- pour motif disciplinaire (art. 59)
- pour motif économique (art. 60)

- pour motif personnel autre que disciplinaire (art. 58)

Litiges individuels (art. 18)

M

1^{er} mai (art. 43)

Maternité :

- congés de maternité (art. 47)
- réduction du temps de travail des femmes enceintes à partir du 6^e mois :
avenant n°55 du 20 octobre 2015

Maladie :

- dispositions générales de l'indemnisation des absences (art. 52)
- indemnisation des absences (art. 54)
- Garanties santé (Mutuelle) :
 - *accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'Exploitation Cinématographique*
 - *avenant n°1 du 30 janvier 2020*

Motif disciplinaire (licenciement pour) (art. 59)

Motif économique (licenciement pour) (art. 60)

Motif personnel (licenciement pour) (art. 58)

N

Négociations de branche : *accord de méthode du 20 décembre 2017*

Nettoyage des vêtements :

- *avenant n°29 du 11 mars 2003*
- *avenant n°40 du 9 mai 2006*

Nuit (heures de travail après minuit) (art. 36)

O

Obligations militaires (section 4, chapitre VII)

Œuvres sociales (financement des) (art. 15)

P

Période d'essai (art. 26)

Personnel des salles (hygiène et sécurité du) (art. 21)

Placement (Rémunération du personnel de) (art. 38)

Pourboire (rémunération du personnel de placement au) (art. 38)

Préavis (art. 57)

Prévoyance :

- *Avenant n°6 du 16 mars 1987*

Primes :

- assimilables à un salaire (art. 40)
- exceptionnelles (art. 41)
- *avenant n°29 du 11 mars 2003 (prime de panier)*
- *avenant n°64 du 12 juillet 2018 (indemnité de panier)*

Q

Qualifications (art. 25)

R

Rappel au service national, service préparatoire (art. 66)

Remboursement de frais (art. 41)

Remplacement d'un salarié absent (section 2, chapitre VI)

Rémunération :

- des directeurs (art. 39)
- du personnel de placement au pourboire (art. 38)
- paiement (art. 32)

Repos compensateur :

- définition (art. 29)
- détermination (art. 37)
- modalités (art. 44)

Repos hebdomadaire (art. 42)

Repos quotidien :

- *avenant n°23 du 28 janvier 2000*
- *avenant n°36 du 5 janvier 2005*
- *avenant n°65 du 9 janvier 2019*

Ressources (garantie annuelle de) (art. 34)

Retraite (procédure de départ à la) (art. 62) :

- *avenant n°28 du 18 juin 2002*

Retraite complémentaire (art. 64) :

- *annexe du 30 avril 1986*

Révision de la convention collective (art. 5)

S

Salaire (primes assimilables à un) (art. 40)

Salariés :

- étrangers (art. 9)
- handicapés (art. 10)

Sécurité :

- des spectateurs (art. 22)
- du personnel des salles (art. 21)

Séniors (accord du 20 décembre 2012)

Service national (art. 65)

Service national (rappel au) (art. 66)

T

Temps de travail (aménagement et réduction) :

- *accord-cadre du 3 octobre 1997*
- *avenant n°1 du 31 octobre 1997*
- *avenant n°2 du 19 novembre 1999*
- *accord- cadre du 15 mars 2000 (Directeurs de salles de cinéma)*
- *avenant n°52 du 18 mars 2014*
- *avenant n°1 à l'accord cadre du 15 mars 2000*

Travail :

- durée (art. 27)
- heures après minuit (art. 36)
- heures non effectuées (art. 35)

V

Vente du fonds de commerce ou de la société (art. 30)

Liste chronologique des textes

Accord national sur la formation professionnelle

du 13 juillet 1984 étendu par arrêté du 16 avril 1986 – JONC du 25 avril 1986

Convention collective de l'exploitation cinématographique

du 19 juillet 1984 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Annexe relative à la formation continue

du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Annexe – Contrat à durée déterminée

du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Annexe – Apprentissage

du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Annexe – Emplois réservés

du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Avenant n°1 – Barème des salaires minima

du 4 juillet 1985

Avenant n°2 – Indemnités et primes

du 4 juillet 1985

Avenant n°3 – Modification du coefficient hiérarchique et de l'indice de référence du technicien de maintenance

du 18 octobre 1985

Avenant n°4 – Barème des salaires minima / Augmentation de la prime d'ancienneté

du 18 octobre 1985

Accord national – Maternité et contrat de travail

du 23 octobre 1985 étendu par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC 25 novembre 1986

Avenant n°1 à l'accord national professionnel du 13 juillet 1984

du 26 décembre 1985 étendu par arrêté du 16 avril 1986 – JONC du 25 avril 1986

Annexe – Retraite complémentaire

du 30 avril 1986 étendue par arrêté du 24 octobre 1986 – JONC du 25 novembre 1986

Avenant n°5 – Barème des salaires minima

du 13 février 1987

Avenant n°6 – Prévoyance

du 16 mars 1987 étendu par arrêté du 1^{er} mars 1989 – JONC du 9 mars 1989

Accord national professionnel relatif à la gestion des formations en alternance

du 31 mars 1987

Avenant n°7 – Barème des salaires minima

du 7 décembre 1987

Avenant n°9 – Barème des salaires minima

du 5 décembre 1988

Avenant n°1 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance

du 24 avril 1989 étendu par arrêté d'extension du 16 juillet 1990 modifié par arrêté du 10 décembre 1990 – JONC du 22 décembre 1990

Avenant n°2 à l'accord 1984-07-13 sur la formation professionnelle

du 20 novembre 1989, en vigueur non étendu

Avenant n°10 – Barème des salaires minima

du 15 décembre 1989

Accord national professionnel relatif au congé individuel de formation

du 28 mai 1990 étendu par arrêté du 5 décembre 1990 – JONC du 18 décembre 1990

Avenant n°11 – Barème des salaires minima

du 10 décembre 1990

Avenant n°12 – Primes de panier et de vêtement

du 16 décembre 1991

Avenant n°13 – Barème des salaires minima

du 16 décembre 1991

Accord national professionnel relatif à la gestion des plans de formation

du 24 juin 1992 étendu par arrêté du 2 juillet 1993 – JONC du 10 juillet 1993

Avenant n°14 – Barème des salaires minima

du 23 décembre 1992

Avenant n°15 – Formation continue

du 23 décembre 1992

Avenant n°16 relatif à la modification de la classification

du 23 septembre 1994

Avenant n°17 – Barème des salaires
du 3 mars 1995

Avenant n°18 – Barème des salaires
du 26 octobre 1995

Avenant n°19 – Barème des salaires
du 8 février 1996

Avenant n°20 – Barème des salaires
du 26 mars 1997

[Accord-cadre sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique](#)

du 3 octobre 1997 étendu avec exclusion par arrêté du 15 décembre 1997 – JORF du 19 décembre 1997

[Avenant n°1 modifiant l'accord-cadre ARTT](#)

du 3 octobre 1997 étendu avec exclusion par arrêté du 15 décembre 1997 – JORF du 19 décembre 1997

Avenant n°21 – Barème des salaires minima – base 39 heures
du 28 avril 1998, en vigueur non étendu

Accord relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel

du 3 juin 1999 étendu par arrêté du 13 décembre 2000 – JORF du 23 décembre 2000

Avenant n°22 – Barème des salaires minima – base 39 heures
du 17 septembre 1999

[Avenant n°2 modifiant l'accord-cadre ARTT](#)

du 19 novembre 1999 étendu par arrêté du 20 mars 2000 – JORF du 30 mars 2000

Avenant n°23 – Repos quotidien – **NON APPLICABLE**
du 28 janvier 2000, non applicable car non étendu

[Accord relatif à la réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#)

du 15 mars 2000 étendu par arrêté du 10 novembre 2000 – JORF du 22 novembre 2000

Avenant n°24 – Dispositions relatives aux pauses et aux coupures – **NON APPLICABLE**

du 15 mars 2000, non applicable car non étendu

Avenant n°25 – Barème des salaires minima – Base 39 heures – bases 35 heures
du 20 octobre 2000 étendu par arrêté du 30 juillet 2001 – JORF du 9 août 2001

Avenant 26 – Utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel

du 30 avril 2001 étendu avec exclusion par arrêté du 5 février 2002 – JORF du 15 février 2002

Avenant n°27 – Barème des salaires minima

du 18 juin 2002 étendu par arrêté du 11 mars 2004 – JORF du 23 mars 2004

Avenant n°28 – Age de départ en retraite

du 18 juin 2002, en vigueur non étendu

Avenant n°29 – Prime de panier – Remboursement de nettoyage de vêtement

du 11 mars 2003 étendu par arrêté du 13 avril 2005 – JORF du 27 avril 2005

Avenant n°30 – Salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective

du 6 mai 2003 étendu par arrêté du 13 avril 2005 – JORF du 27 avril 2005

Avenant n°31 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

du 10 juin 2003

Avenant n°32 – Réforme de la grille des salaires et des classifications, revalorisation des salaires minima

du 5 novembre 2003 étendu par arrêté du 29 juin 2005 – JORF du 14 juillet 2005

Avenant n°33 – Barème des salaires

du 5 novembre 2003 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 – JORF du 26 juillet 2005

Avenant n°34 – Barème des salaires

du 5 novembre 2003 étendu par arrêté du 13 juillet 2005 – JORF du 26 juillet 2005

Accord relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films

du 5 janvier 2005 étendu par arrêté du 12 juin 2006 – JORF du 23 juin 2006

Accord national concernant la création de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation dans l'exploitation cinématographique et de la distribution de films

du 5 janvier 2005 étendu par arrêté du 12 juin 2006 – JORF du 23 juin 2006

Avenant n°35 – Dispositions relatives à la journée de solidarité

du 5 janvier 2005, en vigueur non étendu

Avenant n°36 – Repos quotidien

du 5 janvier 2005 étendu par arrêté du 29 juin 2005 – JORF 14 juillet 2005

Avenant n°37 – Barème des salaires

du 14 avril 2005 étendu par arrêté du 18 août 2005 – JORF du 30 août 2005

Résolution du 18 janvier 2006 – CPNEF

du 18 janvier 2006

[Avenant n°38 – Modification de l'indice de référence des personnels au coefficient hiérarchique 150, échelon 5](#)

du 9 mai 2006 étendu par arrêté du 8 février 2007 – JORF du 16 février 2007

Avenant n°39 – Barème des salaires

du 9 mai 2006 étendu par arrêté du 8 février 2007 – JORF du 16 février 2007

[Avenant n°40 – Remboursement de nettoyage de vêtement](#)

du 9 mai 2006 étendu par arrêté du 8 février 2007 – JORF du 16 février 2007

Avenant n°41 – Barème des salaires

du 17 janvier 2008 étendu par arrêté du 21 juillet 2008 – JORF du 29 juillet 2008

Avenant n°42 – Barème des salaires

du 18 juillet 2008 étendu sous réserve par arrêté du 2 décembre 2008 – JORF du 9 décembre 2008

Résolution du 14 octobre 2008 – CPNEF

du 14 octobre 2008

Avenant n°1 à l'accord relatif à la formation continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation

du 26 mars 2009 étendu par arrêté du 19 juillet 2010 – JORF du 29 juillet 2010

[Avenant n°43 – Personnels au coefficient hiérarchique 150, échelon 5 – Modification de l'indice de référence et création d'un complément d'ajustement](#)

du 11 juin 2009 étendu sous réserve par arrêté du 17 mai 2010 – JORF 27 mai 2010

Avenant 2 à l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005

du 21 décembre 2009 étendu par arrêté du 19 juillet 2010 – JORF du 29 juillet 2010

Avenant n°44 – Barème des salaires

du 9 juin 2010 étendu par arrêté du 20 décembre 2010 – JORF du 24 décembre 2010

[Avenant 3 à l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005](#)

du 9 juin 2010 étendu par arrêté du 14 février 2011 – JORF du 19 février 2011

[Avenant n°45 – Congé de paternité](#)

du 22 mars 2011 étendu par arrêté du 22 juillet 2013 – JORF du 31 juillet 2013

Avenant n°46 – Prise en charge, par la FNCF, des frais des salariés participant aux réunions de branche

du 22 mars 2011 étendu par arrêté du 27 novembre 2012 – JORF du 9 décembre 2012

Avenant n°47 – Barème des salaires

du 19 janvier 2012 étendu par arrêté du 16 juillet 2012 – JORF du 28 septembre 2012

Accord relatif à la formation continue dans les entreprises

du 13 mars 2012 étendu sous réserve et exclusion par arrêté du 29 novembre 2012 – JORF du 6 décembre 2012

Avenant n°48 – Barème des salaires – NON APPLICABLE

du 11 janvier 2012, non applicable car réputé non écrit du fait de l'exercice du droit d'opposition de trois organisations syndicales

Avenant n°49 – Création d'une Commission Paritaire Nationale de Validation

du 11 juillet 2012 étendu avec exclusion par arrêté du 6 janvier 2014 – JORF du 18 janvier 2014

Avenant n°50 – Indemnité de panier – NON APPLICABLE

du 17 octobre 2012, non applicable car réputé non écrit du fait de l'exercice du droit d'opposition de trois organisations syndicales

Avenant n°51 – Barème des salaires

du 27 novembre 2012 étendu par arrêté du 7 juin 2013 – JORF du 19 juin 2013

Accord séniors

du 20 décembre 2012 étendu par arrêté du 2 octobre 2013 – JORF du 26 octobre 2013

Avenant n°52 – Avenants aux contrats de travail à temps partiel pour compléments d'heures

du 19 mars 2014 étendu par arrêté du 15 juillet 2014 – JORF du 24 juillet 2014

Avenant n°53 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} août 2014

du 3 juillet 2014 étendu sous réserve par arrêté du 15 décembre 2014 – JORF du 26 décembre 2014

Avenant n°54 – AVENANT NON SIGNE/NON APPLICABLE

Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres

du 30 janvier 2015 étendu sous réserve et exclusion par arrêté du 21 juillet 2016 – JORF du 30 juillet 2016

Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films

du 16 juin 2015 étendu sous réserve par arrêté du 23 février 2016 – JORF du 12 mars 2016

Accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'Exploitation Cinématographique

du 16 septembre 2015 étendu sous réserve par arrêté du 7 avril 2016 – JORF du 21 avril 2016

Avenant n°55 – Augmentation des salaires minima au 1er octobre 2015, Réduction du temps de travail des femmes enceintes et Congés pour enfant hospitalisé

du 20 octobre 2015 étendu sous réserve par arrêté du 12 juillet 2016 – JORF du 19 juillet 2016

Avenant n°56 - Prise en charge, par la FNCF, des frais des salariés participant aux réunions de branche

du 07 septembre 2016 (pas d'extension demandée)

Avenant n°57 – Barème des salaires applicable au 1^{er} décembre 2016

du 29 novembre 2016 étendu sous réserve par arrêté du 14 avril 2017 – JORF du 25 avril 2017

Avenant n°58 – Barème des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2017

du 24 janvier 2017 étendu par arrêté du 20 juillet 2017 – JORF du 1^{er} août 2017

Avenant n°59 – Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

du 11 mai 2017 étendu sous réserve par arrêté du 11 janvier 2018 – JORF du 18 janvier 2018

Avenant n°60 – Classifications conventionnelles

du 11 juillet 2017 étendu sous réserve par arrêté du 18 janvier 2021 – JORF du 26 janvier 2021

Avenant n°61 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} août 2017

du 11 juillet 2017 étendu sous réserve par arrêté du 18 janvier 2021 – JORF du 26 janvier 2021

Accord de méthode relatif aux négociations de branche

du 20 décembre 2017 étendu sous réserve par arrêté du 20 décembre 2018 – JORF du 29 décembre 2018

Avenant n°62 – Prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche

du 22 mai 2018 étendu sous réserve par arrêté du 21 janvier 2019 – JORF du 26 janvier 2019

Avenant n°63 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} août 2018

du 12 juillet 2018 (pas d'extension demandée)

Avenant n°64 – Indemnité de panier

du 12 juillet 2018 (pas d'extension demandée)

Avenant n°65 – Dérogation conventionnelle au repos quotidien

du 09 janvier 2019 étendu avec exclusion par arrêté du 19 mars 2020 – JORF du 27 mars 2020

Avenant n°1 à l'accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'Exploitation Cinématographique

du 30 janvier 2020 étendu par arrêté du 06 novembre 2020 – JORF du 18 novembre 2020

Accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)

du 1^{er} septembre 2020 étendu par arrêté du 06 novembre 2020 – JORF du 13 novembre 2020

Avenant n°66 – Barème des salaires minima applicable au 1^{er} janvier 2020

du 1^{er} septembre 2020 étendu sous réserve par arrêté du 11 janvier 2021 – JORF du 22 janvier 2021

Avenant n°67 – Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

du 25 janvier 2021 étendu par arrêté du 2 juillet 2021 – JORF du 16 juillet 2021

Avenant n°68 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} juillet 2022

du 16 juin 2022 étendu par arrêté du 5 octobre 2022 – JORF du 19 octobre 2022

Accord relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

du 12 juillet 2022 étendu par arrêté du 14 décembre 2022 – JORF du 23 décembre 2022

Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

du 21 février 2023 étendu par arrêté du – (en attente d'extension)

Avenant n°69 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} juillet 2023

du 4 juillet 2023 étendu par arrêté du 12 septembre 2023 – JORF du 23 septembre 2023

Accord relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociales complémentaires dans la branche de l'exploitation cinématographique

du 12 novembre 2024 étendu par arrêté du (en attente d'extension)

Avenant n°70 – Augmentation des salaires minima applicable au 1^{er} novembre 2024 et 1^{er} février 2025

du 12 novembre 2024 étendu par arrêté du (en attente d'extension)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

DU 19 JUILLET 1984

IDCC : 1307

Chapitre Ier – Disposition générales	23
Section 1 – Domaine d'application	23
Champ d'application géographique (art. 1 ^{er})	23
Champs d'application professionnel (art. 2)	23
Notion d'ancienneté requise (art. 3)	24
Durée d'application (art. 4)	24
Révision et dénonciation (art. 5)	25
Avantages acquis (art. 6)	25
Accords particuliers (art. 7)	25
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art.8)	26
Salariés étrangers (art. 9)	26
Salariés handicapés (art. 10)	26
Mise à disposition de la convention collective (art. 11)	26
Section 2 – rapports collectifs et représentation du personnel	27
Droit syndical et liberté d'opinion (art. 12)	27
Délégués du personnel, délégués de site et comité d'entreprise (art. 13)	28
Délégués locaux de branche professionnelle (art. 14)	29
Financement des œuvres sociales (art. 15)	30
Affichage (art. 16)	30
Section 3 – Conflits collectifs et litiges individuels	31
Commission paritaire d'interprétation de la convention collective (art. 17)	31
Litiges individuels, bureau paritaire de conciliation (art. 18)	31
Conflits collectifs, commission paritaire professionnelle (art. 19)	32
La grève (art. 20)	32
Section 4 – Apprentissage	33
Section 5 – Formation continue	33
Section 6 – Emplois réservés	34
Section 7 – Hygiène et sécurité	35
Hygiène et sécurité du personnel des salles (art. 21)	35
Sécurité des spectateurs (art. 22)	35

Chapitre II – Conclusion du contrat de travail	36
Embauchage (art. 23)	36
Durée des contrats (art. 24)	36
Qualifications (art. 25)	37
Période d'essai (art. 26)	37
Chapitre III – Réglementation du travail	38
Durée du travail (art. 27)	38
Emploi des femmes et des jeunes gens (art. 28)	39
Définition des heures supplémentaires, complémentaires et du repos compensateur (art. 29)	39
Vente, mise en gérance (art. 30)	40
Fermeture temporaire (art. 31)	40
Chapitre IV – Salaires, primes et remboursement de frais	41
Section 1 – Salaires	41
Païement de la rémunération (art. 32)	43
Salaires, coefficients hiérarchiques, indices de référence et salaire minimum professionnel (art. 33)	42
Garantie annuelle de ressources (art. 34)	43
Heures de travail non effectuées (art. 35)	45
Heures de travail après minuit (art. 36)	45
Détermination des heures supplémentaires et du repos compensateur (art. 37)	46
Rémunération du personnel de placement au pourboire (art. 38)	47
Directeurs et Apprentis (art. 39)	48
Section 2 – Primes et remboursements de frais	49
Primes assimilables à un salaire (art. 40)	49
Primes exceptionnelles et remboursement de frais (art. 41)	51
Chapitre V – Repos et congés payés	53
Section 1 – Repos	53
Repos hebdomadaire (art. 42)	53
Jours fériés et 1 ^{er} Mai (art. 43)	53
Modalités du repos compensateur (art. 44)	55
Section 2 - Congés	56

Congés payés, le congé principal (art. 45)	56
Congés pour événements familiaux (art. 46)	57
Congés de maternité ou d'adoption (art. 47)	58
Congé postnatal, congé supplémentaire, congé parental (art. 48)	59
Congés de formation (art. 49)	60
Congés pour exercice de fonctions (art. 50)	61
Congé pour déménagement (art. 51)	62
Chapitre VI – Maladie et accident	62
Section 1 – Indemnisation des maladies et accidents	62
Dispositions générales (art. 52)	62
Etablissement d'une distinction entre les différentes causes d'absence (art. 53)	63
Indemnisation des absences pour maladies, accidents de trajet ou autres survenus hors du cadre du travail (art. 54)	63
Indemnisation des absences pour accident du travail (art. 55)	66
Section 2 – Remplacement	67
Chapitre VII - Rupture du contrat de travail	68
Section 1 – La démission	68
Forme (art. 56)	68
Préavis (art. 57)	68
Section 2 – Le licenciement	69
Le licenciement pour motif personnel autre que disciplinaire (art. 58)	69
Le licenciement pour motif disciplinaire (art. 59)	69
Le licenciement pour motif économique (art. 60)	70
Conséquences du licenciement (art. 61)	73
Section 3 – Départ à la retraite	75
Procédure (art. 62)	75
Indemnité de fin de carrière (art. 63)	76
Retraite complémentaire (art. 64)	76
Section 4 – Obligations militaires	77
Service national (art. 65)	77
Rappel au service national, service préparatoire (art. 66)	78

CHAPITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Section 1 : Domaine d'application

Article 1^{er} : Champ d'application géographique

La présente convention régit, sur le territoire métropolitain et conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, les rapports entre les employeurs et les salariés de l'exploitation cinématographique dont les qualifications sont définies en annexe.

Elle annule toutes les dispositions antérieures, nationales ou régionales, et se substitue à celles de tout accord particulier d'entreprise ou autre qui seraient moins favorables aux salariés.

Article 2 : Champ d'application professionnel

La présente convention s'applique aux salariés de l'exploitation cinématographique, quels que soient le support initial de fixation et le procédé de reproduction de l'image.

Cette application est fonction de leur contrat de travail qu'il soit à durée déterminée ou indéterminée.

a) Plein temps :

Bénéficient des dispositions de la convention collective les salariés ayant un contrat de travail à plein temps pour la durée légale hebdomadaire de travail.

Cependant, sont également considérés comme travaillant à plein temps les salariés qui effectuent régulièrement un travail d'une durée hebdomadaire supérieure à 32 heures.

b) Temps partiel :

Bénéficient pleinement des dispositions de la convention collective, au prorata de leur temps de présence, les salariés ayant un contrat de travail à temps partiel.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés travaillant 32 heures ou moins par semaine.

c) Contrat de saison (voir chapitre II, art. 24 « Durée des contrats ») :

Les dispositions de la convention collective s'appliquent aux salariés ayant un contrat de travail saisonnier ; ceux-ci bénéficient d'une majoration de salaire de 5%.

Pour les dispositions soumises à une condition d'ancienneté, il y a lieu d'apprécier celle-ci en cumulant les périodes effectivement travaillées au sein d'une même entreprise, même en cas de modification de la situation juridique de l'employeur.

Pour le personnel saisonnier, le seuil d'ouverture des droits soumis à une condition d'ancienneté est de 14 mois de travail effectif, sur une période de 4 années civiles.

→ [Article 24 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée des contrats

d) Les apprentis :

Les salariés liés par un contrat d'apprentissage bénéficient des avantages de la convention collective.

Article 3 : Notion d'ancienneté requise

Pour l'appréciation des dispositions qui sont subordonnées à une condition d'ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en vigueur du contrat de travail en cours, en y incluant les périodes de maladie, d'accident, périodes militaires obligatoires et périodes de repos des femmes en couches. Les dispositions liées à l'ancienneté prennent effet à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel a été atteinte l'ancienneté requise dans l'entreprise.

En cas de transformation d'un ou plusieurs contrats successifs (et sans discontinuité) à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, la date prise en compte pour déterminer l'ancienneté est celle du début du premier contrat à durée déterminée.

Article 4 : Durée d'application

La présente convention collective est conclue pour une durée de un an à compter du jour qui aura suivi son dépôt en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi. A défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, elle se renouvellera ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée.

Article 5 : Révision et dénonciation

La présente convention pourra, à la demande de l'une des parties signataires, faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation pour sa totalité ou partie seulement de son contenu.

La partie qui effectuera la dénonciation ou demandera la révision devra le faire par lettre recommandée à tous les signataires en respectant le délai de préavis minimal de 3 mois.

Cette lettre sera accompagnée d'un projet de nouvel accord sur les points sujets à dénonciation ou à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard avant l'expiration de la convention.

De toute façon, la présente convention restera intégralement en vigueur jusqu'à l'entrée en application des nouvelles dispositions sur lesquelles les parties se seront mises d'accord à la suite de la dénonciation ou de la demande de révision (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8, 3^e alinéa, du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Article 6 : Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages acquis précédemment par un salarié dans l'entreprise où il est employé.

En particulier, il sera tenu compte des fonctions effectivement exercées à la date de signature de la présente convention, pour le reclassement du personnel dans la nouvelle grille des classifications.

Article 7 : Accords particuliers

Les conditions générales de travail déterminées par la présente convention n'excluent pas la possibilité d'accords sur les conditions particulières propres à chaque entreprise.

Ces accords ne peuvent contenir aucune disposition contraire aux dispositions de la convention collective.

Ils peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables aux salariés.

Dans le cas où une ou plusieurs dispositions d'accord d'entreprise seraient moins favorables aux salariés, cette (ces) disposition(s) serait (ent) nulle(s) de plein droit et réputée(s) non écrite(s).

Article 8 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les discriminations fondées sur le sexe sont interdites en matière d'embauche, de mutation, de licenciement ou de non-renouvellement du contrat de travail (art. L. 123-1 du code du travail).

Il est également interdit de prendre en considération du sexe toute mesure notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification et de promotion professionnelle.

Article 9 : Salariés étrangers

Les salariés étrangers bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, à égalité de traitement avec les salariés français.

Article 10 : Salariés handicapés

Les salariés handicapés en état d'exercer une profession bénéficient des dispositions de la section 2 du chapitre III, du titre II du code du travail, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Article 11 (1) : Mise à disposition de la convention collective

Un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt, devra être affiché dans tout établissement soumis à l'application de la convention, sur les lieux de travail et là où se fait l'embauchage.

La présente convention sera, dans chaque établissement ou entreprise, tenue à l'entière disposition du personnel. Dans la lettre d'embauche, il sera précisé que le contrat de travail est régi par la convention collective et ses avenants.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 135-7 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Section 2 : Rapports collectifs et représentation du personnel

Article 12 : Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires affirment, tant pour les salariés que pour les employeurs, la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales. Il est rappelé qu'aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur (art. L. 411 et suivants, L. 412 et suivants du code du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à ne pas tenir compte du sexe, des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, le congédiement ou l'avancement ou, d'une manière générale, pour l'application de la présente convention. Ils s'engagent de même à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat, groupement amical, société coopérative ou de secours mutuel, et de façon générale à faire respecter les règles du droit syndical.

Si l'une des parties signataires conteste le motif de congédiement d'un salarié en considérant que ce congédiement a été effectué en violation du droit syndical tel que défini ci-dessus, les deux parties signataires intéressées s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable dans le cadre des structures paritaires prévues par la présente convention.

Cette intervention ne pourra faire obstacle au droit pour l'un ou l'autre des intéressés en cause de réclamer par voie judiciaire réparation du préjudice causé, voire remise en état.

L'exercice du droit syndical tel que défini ci-dessus ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Défenseur syndical devant les conseils de prud'hommes

Les salariés exerçant des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes bénéficient d'un crédit de 10 heures maximum par mois, non rémunéré, qui, pour les salariés ayant un mandat de délégué syndical, s'ajoutera, le cas échéant, au crédit d'heures dont les intéressés bénéficient à ce titre.

Négociation collective : droit d'absence

La participation à la négociation collective de branche et aux réunions paritaires des instances nationales ou de toutes autres instances qu'elles auront instituées comporte le droit de s'absenter pour 3 salariés par centrale syndicale représentative.

La participation à ces négociations ne peut avoir pour effet de diminuer la rémunération des intéressés.

Les frais de déplacement sont pris en charge par la commission des questions sociales de la FNCF.

Article 13 : Délégués du personnel, délégués de site et comité d'entreprise

Il sera organisé des élections en vue d'élire :

- des délégué du personnel dans les entreprises employant au moins 9 salariés, cet effectif devant être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes ;
- des délégués de site dans les établissements occupant habituellement moins de 11 salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins 50 salariés ;
- les membres du comité d'entreprise, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, cet effectif devant être atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes (art. L. 431-1 du code du travail).

Les apprentis ne sont pas compris dans le décompte des 10 ou 50 salariés.

Pour les travailleurs à temps partiel, la législation en vigueur s'appliquera.

Le statut des représentants du personnel est fixé conformément aux dispositions légales.

→ [Avenant 26 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Heures de délégation

Article 14 : Délégués locaux de branche professionnelle

a) Notion générale :

Les parties conviennent d'instituer des délégués locaux de branche professionnelle, élus par les salariés des établissements cinématographiques n'atteignant pas le seuil d'effectif de 9 salariés, non pourvus d'institutions représentatives du personnel d'entreprise ou interprofessionnelles, et regroupés dans un espace géographique cohérent comportant un effectif d'au moins 40 salariés.

Ces espaces géographiques seront déterminés par la commission paritaire des questions sociales, en fonction des besoins, par voie d'accord conventionnel, sur la base des régions administratives (1).

En tout état de cause, l'institution des délégués locaux de branche professionnelle ne s'appliquera pas aux établissements dotés d'une représentation du personnel.

L'initiative des négociations relatives tant au champ géographique d'application des présentes dispositions qu'à l'organisation des élections revient à la partie signataire la plus diligente.

b) Statut :

Au sein de l'espace ainsi déterminé, l'ensemble des règles relatives à l'électorat et l'éligibilité prévues au droit commun des élections professionnelles sont applicables.

Il est créé une commission nationale paritaire chargée notamment de déterminer les modalités des opérations électorales, par voie d'un protocole d'accord.

Il est cependant expressément convenu qu'à l'issue du scrutin, les candidats élus seront formellement désignés par l'organisation syndicale qui les aura présentés aux élections comme délégués syndicaux au sein de l'entreprise qui les emploie, et bénéficieront donc de la protection prévue à cet effet ; ces dispositions s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La mission et les prérogatives du délégué local de branche professionnelle, au sein de l'espace géographique déterminé ci-dessus, sont les mêmes que celles d'un délégué syndical au sein de son entreprise, sous réserve cependant des limites de la législation applicable dans les entreprises de cette taille.

c) Moyens d'exercice :

Chaque délégué local de branche bénéficiera d'un crédit de 20 heures mensuel.

Il lui sera également servi une indemnité compensatoire de frais calculée sur la base mensuelle de 5 primes de panier telles que prévues à la présente convention.

Il ne pourra y avoir cumul des fonctions de délégués du personnel d'entreprise, de membres du comité d'entreprise, ni de délégués de site interprofessionnel avec celles de délégué locaux de branche professionnelle.

d) Contrôle :

Tout contentieux relatif à la mise en œuvre et à l'application des présentes dispositions est de plein droit et dans un premier temps soumis à la compétence de la commission paritaire nationale prévue à la présente convention.

En cas de persistance du désaccord à l'issue de la commission paritaire nationale, les recours judiciaires ou administratifs prévus au droit commun sont applicables de plein droit.

Les apprentis ne sont pas compris dans les décomptes des 10, 40 ou 50 salariés.

Pour les travailleurs à temps partiel, la législation en vigueur s'appliquera.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-30, 1^{er} alinéa, du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

→ [Avenant 26 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Heures de délégation

Article 15 : Financement des œuvres sociales

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise a pour base les ressources prévues à l'article R. 432-11 du code du travail ; néanmoins, par voie d'accord, ces ressources pourront être relevées.

Indépendamment des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, l'ensemble des professionnels du spectacle ont créé une caisse d'intérêt général : " Les œuvres sociales du cinéma ", fonctionnant grâce à une participation financière des entreprises cinématographiques.

Cette participation volontaire s'élève :

- dans les entreprises employant moins de 50 salariés, à 2‰ des salaires versés ;
- dans les entreprises employant plus de 50 salariés et ayant un comité d'entreprise, à 1‰ des salaires versés.

Article 16 : Affichage

Les communications syndicales et celles des délégués du personnel seront affichées sur les emplacements réservés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que l'affichage est libre et qu'il n'est pas soumis à autorisation préalable.

En revanche, un exemplaire des communications doit être transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Section 3 : Conflits collectifs et litiges individuels

Article 17 : Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la convention collective ; cette commission est composée au maximum de 5 délégués employeurs et de 5 délégués salariés, représentants des organisations syndicales signataires.

La commission peut toutefois faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée dans la limite de 2 par collège.

A défaut d'accord de la commission, celle-ci pourra demander l'arbitrage du ministère concerné (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

→ [Avenant 59 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Article 18 : Litiges individuels, bureau paritaire de conciliation

Tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention ou de l'interprétation de ses termes pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen d'un bureau paritaire composé de 3 employeurs et de 3 salariés, membres des organisations syndicales signataires de la présente convention et présidé alternativement par un employeur ou un salarié (1).

Le bureau se réunira dans un délai de quinze jours, dans la mesure du possible.

Les membres titulaires pourront se faire suppléer par un professionnel de leur catégorie désigné à cet effet par l'organisation syndicale intéressée.

En cas d'entente entre les parties, un procès-verbal de conciliation sera dressé.

Dans le cadre des dispositions ci-dessus, il sera créé à Paris et dans chaque région, autant de bureaux paritaires de conciliation qu'il sera nécessaire.

Au cas où il n'existerait pas de bureaux paritaires dans chaque région, il sera fait appel à celui de Paris ou au bureau paritaire le plus proche.

(1) Alinéa étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail.

Article 19 : Conflits collectifs, commission paritaire professionnelle

Cette commission a pour objet la conciliation des conflits collectifs et l'étude des questions d'intérêt général.

Elle comprend en nombre égal des délégués employeurs et des délégués salariés, représentant les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Elle est présidée alternativement par un employeur ou par un salarié.

Sur demande motivée, formulée par l'une ou l'autre de ces organisations, elle se réunira dans un délai de 15 jours.

En cas d'urgence reconnue par les deux parties, elle se réunira dans un délai de 3 jours.

Article 20 : La grève

a) Domaine :

La grève est une interruption collective et concertée du travail, se donnant pour but de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel.

La grève est un droit reconnu par la Constitution à toutes les catégories de salariés ; son exercice ne doit pas donner lieu de la part des salariés à des abus, et de la part des employeurs à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

b) Conséquences :

L'employeur n'est pas tenu de payer le salaire correspondant à la période où le travail a été interrompu.

La retenue doit être proportionnelle à la durée de la grève.

Néanmoins, la négociation peut déroger à cette règle en envisageant le paiement total ou partiel des heures perdues du fait de la grève.

Section 4 : Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technique.

Un contrat d'apprentissage peut donc être conclu afin de préparer un jeune travailleur aux fonctions d'opérateur ou de technicien de maintenance.

Les conditions nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage, le statut des parties ainsi que les avantages découlant pour les parties d'un tel contrat sont définis, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, dans l'annexe " Apprentissage ".

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative à l'apprentissage](#)

Section 5 : Formation continue

La formation professionnelle continue a pour but de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Dans ce but, les parties signataires ont conclu un accord portant sur la création d'un fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS), géré paritairement et permettant aux employeurs de participer au financement de la formation permanente et aux employés de bénéficier de cette formation.

Quel que soit l'effectif des salariés employés dans la période de référence, l'adhésion de l'employeur à l'AFDAS est obligatoire et implique une déclaration annuelle des effectifs employés, du montant total des salaires versés, des salles de cinéma gérées par l'employeur.

Les salariés employés dans les entreprises adhérentes font valoir leurs droits aux congés individuels de formation auprès de la commission paritaire.

Les stages inscrits dans le plan de formation de la commission paritaire sont ouverts gratuitement aux salariés qui relèvent des entreprises adhérentes.

Pour la mise en œuvre des dispositions prévues notamment au livre IX du code du travail, les employeurs versent à l'AFDAS la participation due au titre de la formation

professionnelle continue, qui comprend le quota réservé au financement des congés individuels de formation.

Au titre de la solidarité professionnelle et sur décision de la commission paritaire, les employeurs peuvent recevoir un concours financier lorsque les dépenses de formation excèdent le montant des contributions qu'ils ont versées dans l'exercice.

Les employeurs, dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, bénéficient d'un taux de contribution réduit de moitié de celui fixé par le dispositif légal. Cette contribution à taux réduit n'est cependant pas exigible lorsque l'effectif est inférieur à 5 salariés.

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 10 salariés cotisent à un taux réduit fixé par le dispositif légal.

Ces dispositions entrent en application à partir de l'exercice 1984, sauf pour les entreprises ayant, antérieurement à la date de la présente signature, contracté d'autres obligations.

Cette réserve ne peut toutefois avoir pour effet de dispenser l'employeur d'adhérer à l'AFDAS au-delà de l'expiration de l'exercice 1984.

Les conditions relatives à l'ouverture du droit de formation continue ainsi que les avantages reconnus aux parties sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur dans l'annexe " Formation ".

- [Accord national du 13 juillet 1984](#)
- [Avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national du 13 juillet 1984](#)
- [Avenant n°2 du 20 novembre 1989 à l'accord national du 13 juillet 1984](#)
- [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)
- [Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises](#)
- [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

Section 6 : Emplois réservés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les employeurs sont tenus de réserver des emplois aux mutilés de guerre et assimilés ainsi qu'aux handicapés.

Les modalités d'application de ces dispositions, qui figurent au code du travail, sont précisées dans l'annexe " Emplois réservés ".

- [Annexe du 4 juillet 1985 relative aux emplois réservés](#)

Section 7 : Hygiène et sécurité

Article 21 (1) : Hygiène et sécurité du personnel des salles

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection. Ils rechercheront les moyens les plus appropriés pour assurer dans tous les domaines la sécurité du personnel des salles.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 236-1 et suivants du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Article 22 (1) : Sécurité des spectateurs

Tout le personnel des salles de cinéma doit se conformer à l'exécution des prescriptions réglementaires établies afin d'assurer la sécurité des spectateurs.

Conformément aux dispositions réglementaires, le personnel recevra périodiquement une formation rémunérée rappelant les règles de sécurité le concernant et concernant celle des spectateurs.

Sous la responsabilité de l'employeur, l'ensemble du personnel doit veiller à l'évacuation des spectateurs de la salle. Le personnel doit être formé en matière de sécurité ; un membre du personnel peut être désigné par l'employeur pour veiller à l'application des consignes de sécurité, et à l'exécution du plan de sécurité de l'établissement.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 236-1 et suivants du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

CHAPITRE II : CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 23 : Embauchage

Le contrat de travail, quelle que soit sa forme, sera constaté par écrit, en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié.

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit sous seing privé.

Il en est de même du contrat de travail à durée déterminée, notamment du contrat saisonnier ; à défaut d'écrit sous seing privé, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Toute embauche doit faire l'objet d'une inscription au registre des entrées et sorties du personnel qui doit être mis à la disposition des services de contrôle de l'administration et des délégués du personnel.

L'embauche d'un travailleur étranger doit faire l'objet d'une inscription sur le registre des étrangers avec mention du numéro du titre de séjour, du titre de travail ainsi que la date de délivrance de ces titres.

Compte tenu de la législation en vigueur, les employeurs feront connaître leurs besoins en personnel aux services de l'ANPE. L'employeur qui embauche un salarié inscrit à l'ANPE doit en informer cet organisme dans les 48 heures au moyen d'un document remis par le demandeur d'emploi.

L'embauche direct fera l'objet d'une déclaration aux mêmes services.

Article 24 : Durée des contrats

Le contrat de travail peut être conclu, soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée :

- le contrat à durée indéterminée est un contrat qui a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance ;
- le contrat à durée déterminée est un contrat dont le terme a été fixé avec précision lors de sa conclusion. Cependant, la détermination du terme peut échapper à la volonté des parties en raison de l'activité ou de la tâche à accomplir.

Le contrat à durée déterminée ne peut être conclu que dans les cas prévus par la législation en vigueur.

Les contrats de travail à durée déterminée sont soumis aux dispositions légales prévues aux articles L. 122-1 et suivants, D. 121-1 et suivants du code du travail (voir annexe " Contrat à durée déterminée ").

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative aux contrats à durée déterminée](#)

Article 25 : Qualifications

L'employeur apprécie les qualités professionnelles et personnelles des salariés nécessaires pour l'accès à l'emploi et l'attribution des qualifications.

Il devra faire figurer sur le contrat de travail l'emploi, la qualification et le coefficient hiérarchique attribués à un salarié.

Ces emplois et qualifications font l'objet d'une classification en annexe.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classification

→ [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classifications conventionnelles

Article 26 : Période d'essai

A partir du jour de l'embauche, la période d'essai est de :

- 3 mois pour les directeurs salariés ;
- 2 mois pour les assistants-directeurs et les apprentis ;
- 1 mois pour les autres catégories de personnel des établissements cinématographiques.

La période d'essai des salariés ayant un contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison de un jour par semaine, dans la limite de (1) :

- 2 semaines pour les contrats de moins de 6 mois ;
- 1 mois pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

CHAPITRE III : REGLEMENTATION DU TRAVAIL

Article 27 : Durée du travail

La durée du travail effective des salariés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge est fixée par la loi et les accords conventionnels ou d'entreprise.

Il peut toujours être demandé aux salariés à temps plein d'effectuer l'intégralité de l'horaire légal de travail, sauf dispositions conventionnelles ou accords collectifs plus favorables.

Compte tenu de leurs fonctions, il est convenu qu'une durée de présence hebdomadaire de 42 heures pour les directeurs niveaux V et IV échelons 1, 2, 3 et 40 heures pour les directeurs niveau IV, échelons 4 et 5, équivaut à la durée légale du travail. Au-delà de cet horaire commence le décompte des heures supplémentaires (1).

Dans les établissements fonctionnant en permanence 7 jours sur 7, la durée du travail pourra être répartie sur 5 jours, les 2 jours de repos seront en principe consécutifs sauf nécessité exceptionnelle du service.

Conformément aux dispositions du code du travail, la répartition de la durée hebdomadaire de travail peut également s'effectuer sur 4 jours après avis conforme du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, ou après accord des deux parties s'il n'y a pas de délégué du personnel ou de comité d'entreprise, et après avoir informé l'inspecteur du travail.

Pour les salariés liés par un contrat de travail à temps partiel, la durée du travail et sa répartition doivent être précisées dans le contrat de travail.

Pour une durée de travail ininterrompue de plus de 8 heures, le salarié a droit à une pause rémunérée d'une durée de 30 minutes. Ce droit à pause comporte celui de s'absenter et est considéré comme temps de travail effectif.

Dans les établissements fonctionnant en permanence, l'amplitude maximale de la journée de travail (durée du travail effectif plus temps de pause ou de coupures) ne peut excéder 12 heures ; en tout état de cause, le nombre de pauses ou de coupures ne pourra être supérieur à deux pour une même journée de travail.

(1) *Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).*

- [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail
- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#) – Conditions de recours au chômage partiel
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

Article 28 : Emploi des femmes et des jeunes gens

Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes gens sont régies par les dispositions du code du travail et les règlements en vigueur.

Article 29 : Définition des heures supplémentaires, complémentaires et du repos compensateur

a) Définition des heures supplémentaires pour le personnel à plein temps :

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale ou de l'horaire d'équivalence prévu pour les directeurs salariés.

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au-delà de la durée légale du travail est fixé à 130 heures par année civile et par salarié.

L'utilisation de ce contingent pourra s'effectuer après en avoir informé l'inspection du travail ainsi que le comité d'entreprise.

Pour répondre à un surcroît d'activité ne relevant pas d'un fonctionnement normal de l'entreprise, il peut être demandé à l'inspection du travail, qui prendra l'avis des organisations syndicales représentatives, l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires qui excéderaient les limites du contingent annuel.

→ [Article 37 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Détermination des heures suppl.

b) Définition des heures complémentaires du personnel à temps partiel :

L'employeur pourra demander aux salariés employés à temps partiel et rémunérés au prorata de leur temps de présence d'effectuer des heures situées au-delà du temps de travail mentionné dans leur contrat, appelées " heures complémentaires ".

Le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat de travail.

Le nombre maximum d'heures complémentaires pouvant être effectué pour une même semaine doit être mentionné au contrat initial.

Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail pour les salariés à temps partiel au niveau de la durée légale du travail ou de la durée normale du travail dans l'établissement.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées au contrat ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

c) Définition du repos compensateur :

Les heures effectivement travaillées au-delà de la durée hebdomadaire de travail définie par la législation en vigueur sur le repos compensateur ouvrent droit, dans les entreprises occupant au moins 9 salariés, à un repos compensateur obligatoire rémunéré, proportionnel au temps de travail réellement accompli en heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les conditions relatives à l'ouverture du droit au repos compensateur, la détermination de ce droit, ainsi que la date et la prise de ce repos compensateur, sont précisés au chapitre IV (section 1, art. 37) et au chapitre V (section 1, art. 44).

→ [Article 37 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Détermination des heures suppl.

→ [Article 44 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Modalité du repos compensateur

Article 30 : Vente, mise en gérance

En cas de vente, de mise en gérance ou de toute autre modification juridique du fonds de commerce ou de la société, tous les contrats de travail en cours ainsi que les priorités d'embauchage subsistent conformément à l'article L. 122-12 du code du travail.

Article 31 : Fermeture temporaire

La fermeture temporaire de l'établissement excédant 48 heures, liée à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en énergie, un sinistre ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel ;

La fermeture temporaire par décision de l'administration, n'ayant pas le caractère de sanction, ou à l'initiative de l'employeur, notamment pour exécution de travaux, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ne rompent pas les contrats de travail qui se trouvent simplement suspendus.

En cas de fermeture temporaire par décision administrative ayant le caractère de sanction, le contrat de travail est maintenu dans tous ses effets.

L'employeur doit réunir les instances représentatives du personnel, afin de les avertir de la suspension d'activité prévue ; il doit recueillir leur avis.

Une fois la décision prise, l'employeur doit, dans les meilleurs délais, avertir les salariés, par lettre recommandée avec accusé de réception, de la durée prévisible de la suspension du travail.

Ces différentes causes de suspension d'activité, si elles sont exceptionnelles, peuvent, sous certaines conditions, ouvrir droit à l'indemnisation au titre du chômage partiel dans la limite de 4 semaines.

L'employeur doit faire une demande d'admission au chômage partiel auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Au-delà de cette durée de 4 semaines, les intéressés sont considérés comme étant à la recherche d'un emploi, même s'ils n'ont pas fait l'objet d'une mesure de licenciement et ils peuvent prétendre au bénéfice de l'allocation de chômage partiel.

Cette suspension du contrat de travail ne peut avoir pour conséquence de prolonger la durée du contrat à durée déterminée.

En tout état de cause, le personnel sera obligatoirement réintégré à la réouverture de l'établissement en conservant ses droits acquis à l'ancienneté.

Si, après la présentation de la lettre recommandée notifiant la décision relative à la suspension d'activité, le salarié conteste dans les 15 jours cette mesure et décide de quitter l'entreprise, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'un licenciement.

Au contraire, si après un délai de 15 jours commençant à courir à compter de la présentation de la lettre recommandée, le salarié conteste cette mesure, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'une démission.

La lettre de notification de l'employeur devra obligatoirement préciser les conditions d'indemnisation du chômage, ainsi que la date d'expiration du délai au cours duquel le salarié, s'il ne souhaite pas reprendre son emploi en fin de période, pourra opter pour le licenciement, comme indiqué ci-dessus.

Si, après avoir fait savoir à l'employeur qu'il acceptait la suspension du contrat de travail, ou après avoir bénéficié en tout ou partie des allocations de chômage partiel, et alors qu'aucune prolongation de la suspension initialement prévue n'est intervenue, le salarié décide de quitter l'entreprise, il y a lieu de considérer qu'il s'agit d'une rupture de contrat de travail imputable à l'employé.

→ [Accord relatif à l'activité partielle de longue durée](#) – APLD

CHAPITRE IV : SALAIRES, PRIMES ET REMBOURSEMENT DE FRAIS

Section 1 : Salaires

Article 32 : Paiement de la rémunération

Pour tout le personnel, il sera établi un bulletin de paie mensuel. Les salaires versés par l'employeur seront réglés une fois par mois et à date fixe.

Le personnel visé à l'article 2 a (section 1, chapitre I^{er}) et considéré au plein emploi, est rémunéré comme tel.

Cependant, à la fin de la première quinzaine, un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle nette sera versé aux salariés qui en auront fait la demande.

Article 33 : Salaires, coefficients hiérarchiques, indices de référence et salaire minimum professionnel

a) Coefficients hiérarchiques :

A chaque emploi correspond un coefficient hiérarchique permettant de déterminer la position de cet emploi dans la hiérarchie ainsi que son seuil d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classification

→ [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classifications conventionnelles

b) Indices de référence :

Indépendamment du coefficient hiérarchique, ont été institués des indices de référence.

Les salaires minima de chaque catégorie sont déterminés en multipliant les indices de référence par une valeur de point fixée par avenant. Il n'y a pas lieu de mentionner les indices de référence de salaire sur les bulletins de paie. Les primes prévues par la convention collective, prime d'ancienneté, prime de complexe, prime de responsabilité versée aux caissières dans les établissements réalisant plus de 4000 entrées hebdomadaires ainsi que les primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais, viennent s'ajouter au salaire minimum prévu au barème.

Les barèmes de salaires minima ainsi établis s'appliquent indifféremment à tous les salariés des deux sexes, ceci à égalité de fonction, de travail et d'aptitude professionnelle.

La rétribution de chaque salarié, toutes primes inhérentes à la fonction ou à l'établissement comprises, à l'exception des primes énumérées ci-dessus, doit au moins être égale au salaire minimum de la catégorie à laquelle il appartient.

→ [Avenant 43 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Indice de référence

→ [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classifications conventionnelles

→ [Avenant 67 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels : suppression de l'indice de référence et du point conventionnel

c) Salaire minimum professionnel :

Il est institué un salaire minimum professionnel dont le montant sera déterminé par avenant et mentionné au barème des salaires minima.

→ [Avenant 67 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels : suppression de l'indice de référence et du point conventionnel

Article 34 : Garantie annuelle des ressources

Pour tout le personnel au plein emploi, ayant une ancienneté d'un an dans l'entreprise et dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, à l'exception des apprentis et des saisonniers, il est institué une garantie annuelle de ressources.

Tout salarié remplissant les conditions ci-dessus mentionnées devra avoir perçu une rémunération annuelle au moins égale au montant de la garantie annuelle de ressources fixée pour l'année en cours.

Au cours du mois de janvier de l'année suivante, l'employeur établira la comparaison entre la rémunération annuelle brute et la garantie annuelle de ressources dont le montant pour l'année considérée a été constaté par la Fédération nationale des cinémas français.

Lorsque la comparaison fera apparaître qu'un salarié a perçu une rémunération annuelle brute inférieure à la garantie annuelle de ressources, il lui sera versé un complément égal à la différence entre la rémunération qu'il a perçue et la garantie annuelle de ressources.

Le versement du complément interviendra lors de la paie du mois de février suivant l'année considérée.

Le complément versé au titre de l'année précédente ne sera pas inclus dans l'assiette de vérification de la rémunération annuelle garantie applicable à l'année en cours.

Pour procéder à la comparaison entre la rémunération annuelle brute et la garantie annuelle de ressources, il sera tenu compte de l'ensemble des éléments bruts de salaire soumis aux cotisations de sécurité sociale, quelles qu'en soient la nature et la périodicité de versement.

En particulier, seront pris en compte, outre le salaire de base, toutes les primes ou gratifications prévues par la convention collective du personnel des salles de cinéma, les accords d'entreprise, les usages ou pratiques d'établissement ainsi que les avantages en nature et les majorations diverses ayant le caractère de complément, de salaire et ce quelle que soit leur périodicité.

Toutefois, sont exclus de la comparaison avec la garantie annuelle de ressources :

- les sommes résultant strictement de la législation en vigueur sur l'intéressement et la participation qui, de ce fait, n'ont pas le caractère de salaire ;

- les remboursements qui ne supportent pas de cotisations de sécurité sociale ;
- la prime d'ancienneté prévue par la convention collective ;
- la rémunération des heures supplémentaires telles que définies par la réglementation en vigueur, et effectivement travaillées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail.

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit, notamment maladie, accident, formation, congé exceptionnel durant l'année considérée, il y aura lieu de calculer la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence, étant précisé que les absences injustifiées et les congés sans solde sont exclus de la détermination de la rémunération brute fictive.

La rémunération brute fictive viendra s'ajouter aux salaires effectivement perçus pour établir la comparaison avec la garantie annuelle de ressources.

Toutefois, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou la sécurité sociale au titre de l'indemnisation des absences pour maladie, maternité, accident de trajet ou de travail, conformément aux dispositions de la convention collective ou aux accords d'entreprise, ne seront pas prises en considération pour ne pas faire double emploi avec la rémunération fictive ci-dessus.

Il en sera de même en cas de réduction d'activité au-dessous de la durée hebdomadaire de travail pouvant être due à une fermeture annuelle ou temporaire par décision administrative ou à l'initiative de l'employeur de l'établissement et dans les limites du paragraphe 31 du chapitre III.

Les sommes qui seraient éventuellement versées au titre du chômage partiel ou en vertu de décisions particulières ne seront pas prises en compte pour ne pas faire double emploi avec la rémunération fictive.

Pour les salariés ayant atteint au cours de l'année civile le temps de présence nécessaire pour l'ouverture des droits à la garantie annuelle de ressources, la comparaison sera effectuée entre la rémunération brute perçue pour la période travaillée à partir de l'ouverture des droits et la garantie annuelle de ressources correspondant à la même période.

Pour les salariés quittant l'entreprise au cours de l'année civile et ayant atteint le temps de présence nécessaire pour l'ouverture des droits à la garantie de ressources, la comparaison sera effectuée entre la rémunération brute perçue pour la période travaillée et la garantie annuelle de ressources calculée au prorata du temps de présence.

Le montant de la garantie annuelle de ressources sera arrêté chaque année au mois de décembre en prenant en considération les augmentations générales conventionnelles intervenues au cours de l'année.

La garantie annuelle de ressources sera égale à la somme des garanties mensuelles de ressources de l'année considérée. Pour le calcul des garanties mensuelles de ressources, il sera pris pour base la rémunération minimale d'un contrôleur, coefficient 258.

A cette occasion, un constat sera effectué paritairement en vue de vérifier que l'évolution de la garantie annuelle de ressources a bien été au moins égale à celle du coût de la vie mesurée par l'indice INSEE.

La garantie annuelle de ressources a été fixée à 33 000 F à compter du 1er janvier 1980. Exprimé en douzième, ce montant de la garantie annuelle de ressources correspondait à 2 750 F (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (Arrêté du 24 octobre 1986).

→ [Article 31 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Fermeture temporaire

Article 35 : Heures de travail non effectuées

Si, à la demande d'un salarié au plein emploi et après accord formel de l'employeur, une partie de l'horaire hebdomadaire ayant servi à la détermination de la rémunération mensuelle n'est pas effectuée, elle est déduite de ladite rémunération mensuelle sur la base, pour un horaire de 39 heures, de 1/169 par heure non effectuée.

Le salarié devra indiquer la durée de la période pendant laquelle s'appliquera la réduction d'horaire souhaitée ; à l'issue de cette période, le retour à l'horaire initial sera de plein droit.

Pour les travailleurs à temps partiel, la déduction opérée sur la rémunération mensuelle sera fonction de l'horaire hebdomadaire effectué par ces salariés.

Article 36 : Heures de travail après minuit

Pour tout travail effectué après minuit par le personnel dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, chaque demi-heure commencée est due en entier.

Après 0 h 45, pour toute catégorie de salarié, quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail, la rémunération est payée avec une majoration de 100%.

Pour le travail effectué entre minuit et 0 h 45, une distinction est faite entre les salariés, selon leur horaire hebdomadaire de travail :

1°- Salarié ayant effectué un travail hebdomadaire égal ou supérieur à 39 heures : la rémunération du travail après minuit est majorée de 100% ;

2°- Salarié ayant effectué un travail hebdomadaire inférieur à 39 heures : le temps de travail est estimé au double du temps passé jusqu'à 0 h 45.

Pour ces salariés, la demi-heure commencée après 0 h 30 se décompose de la façon suivante :

- de 0 h 30 à 0 h 45, la durée du travail est estimée au double du temps passé ;
- de 0 h 45 à 1 heure, le quart d'heure est payé avec une majoration de 100% ;
- après 1 heure, la rémunération est majorée de 100%.

Ces dispositions ne se cumulent pas avec les majorations pour heures supplémentaires.

A partir de 0 heure, le personnel de placement recevra un complément de salaire correspondant au temps passé calculé sur la base du taux horaire normal de sa catégorie, toute demi-heure commencée étant due en entier.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Disparition de la qualification d'ouvreuse

Article 37 : Détermination des heures supplémentaires et du repos compensateur

a) Heures supplémentaires :

Pour tout le personnel dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, les heures supplémentaires effectivement travaillées donnent lieu :

- à une majoration de 25% du salaire horaire pour les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la semaine civile au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ;
- à une majoration de 50% du salaire horaire pour celles excédant les 8 premières heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la semaine civile au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail.

Pour déterminer le nombre d'heures supplémentaires payées au taux majoré, les jours de repos compensateur devront être pris en considération, ces jours étant assimilés à des périodes de travail effectif.

L'assiette servant au calcul de la rémunération des heures supplémentaires comprend le salaire brut individuel ainsi que les primes d'ancienneté et de responsabilité, à l'exclusion :

- des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes de caractère exceptionnel ;

- des primes d'intéressement aux résultats, aux recettes ou aux recettes accessoires ;
- de toutes gratifications de fin d'année ou similaires.

b) Heures supplémentaires du personnel de placement :

Les heures supplémentaires effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail donnent lieu au paiement par l'employeur d'un complément de salaire égal au montant de la majoration résultant de la législation sur les heures supplémentaires appliquée au montant mentionné pour cette catégorie au barème fédéral des salaires en vigueur.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse

c) Repos compensateur :

L'accomplissement d'heures supplémentaires peut donner lieu, conformément aux dispositions légales, à un repos compensateur. Les modalités du repos compensateur sont précisées à l'article 44 de la section 1 du chapitre V.

→ [Article 44 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Modalités du repos compensateur

Article 38 : Rémunération du personnel de placement au pourboire

La rémunération du personnel de placement est constituée par la répartition de la masse mensuelle des pourboires.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse

a) Définition et répartition de la masse :

Il est fait obligation au personnel de placement de verser à la masse le montant intégral des pourboires qu'il reçoit de la clientèle, ainsi que le pourcentage qu'il reçoit de la direction sur le montant des ventes de produits accessoires effectuées par ses soins. Cette masse sera répartie au moins une fois par semaine, au prorata des durées de travail effectuées, entre tout le personnel de placement présent.

En tout état de cause, l'employeur devra assurer un rendement mensuel (pourboires et pourcentages sur les ventes) au moins égal au montant mentionné pour cette catégorie au barème fédéral des salaires en vigueur.

Lorsque le personnel de placement estimera que ce montant ne sera pas atteint, il aura la faculté de demander à la direction de contrôler la masse pour l'application de l'alinéa précédent.

La direction ne devra en aucun cas et sous aucun prétexte prélever une somme quelconque sur la masse des pourboires librement donnés par les clients.

La direction ne pourra pas, non plus, exiger un cautionnement quel qu'il soit.

Dans le cas où une chef ouvreuse (ou un chef placeur) serait désignée par la direction, elle ne saurait, en aucun cas, être dispensée du travail imposé au personnel de la catégorie, à moins qu'elle ne soit salariée par la direction et qu'elle ne participe pas à la répartition de la " masse ".

La chef ouvreuse (ou le chef placeur) n'a droit à aucune part supplémentaire prise sur la masse constituée par les pourboires et le pourcentage sur les ventes. Une rémunération ou un pourcentage supplémentaire sur les ventes lui sera personnellement alloué par la direction.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Disparition de la qualification d'ouvreuse

b) Ventes :

Un pourcentage minimal de 12% doit être alloué par l'employeur sur le produit brut des ventes effectuées par le personnel de placement et versé à la " masse ".

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Disparition de la qualification d'ouvreuse

c) La direction devra fournir au personnel les boîtiers et piles nécessaires à l'exercice de son travail ; en aucun cas, l'employeur ne pourra exiger un cautionnement quel qu'il soit.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Disparition de la qualification d'ouvreuse

Article 39

a) Directeurs :

En aucun cas, le directeur ne pourra, à durée de travail égale, compte non tenu de la prime d'ancienneté, avoir une rémunération totale inférieure à celle du salarié le mieux payé placé sous ses ordres.

Dans les entreprises où plusieurs salles sont groupées sous une même raison sociale, les directeurs ne pourront être mutés d'une salle dans une autre que si cette mutation n'entraîne aucun préjudice pécuniaire, en tenant compte de tous les avantages acquis précédemment (salaire principal, primes et pourcentages de toute nature), sauf pour motif grave ; dans ce cas, les délégués du personnel seront avisés.

b) Apprentis :

Les apprentis ont droit à un salaire dès le début de leur apprentissage.

Un salaire minimal est fixé pour chaque semestre et est égal au pourcentage du SMIC prévu par la réglementation, majoré de 10 points.

Ces dispositions sont précisées dans l'annexe " Apprentissage ".

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative à l'apprentissage](#)

Section 2 : Primes et remboursements de frais

Article 40 : Primes assimilables à un salaire

a) Gratification de fin d'année :

Une gratification de fin d'année sera versée au personnel. Elle sera égale à 1 mois de salaire pour le personnel ayant au moins 1 an de présence effective et continue dans l'entreprise.

Cette gratification sera calculée sur la base du salaire réel majoré de la prime d'ancienneté et de la prime de complexe.

Pour le personnel ayant été absent au cours de l'année, ou en cas de rupture du contrat de travail, la gratification sera calculée au prorata du temps de présence, chaque mois commencé étant considéré pour le calcul comme un mois plein à partir du 16^{ème} jour.

Ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de cette gratification toutes absences définies ci-après, et dans la limite des dispositions de la convention collective :

- congés payés ;
- formation professionnelle ;
- congé syndical ;
- congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- congés supplémentaires d'ancienneté ;
- congés de maternité ;

- accidents de travail et de trajet ;
- congé maladie, dans la limite des périodes indemnisées.

→ [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Gel des primes d'ancienneté

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Intégration de la prime de complexe dans l'indice de référence

b) Prime d'ancienneté :

L'ensemble du personnel mensualisé bénéficiera après 4 années de présence continue dans l'entreprise, d'une prime d'ancienneté.

Cette prime sera égale au montant fixé au barème des salaires constituant avenant de la convention collective, multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, sans pouvoir excéder 20 fois ledit montant.

Le personnel promu à une fonction supérieure conservera le bénéfice de l'ancienneté acquise dans son ancien emploi. La prime d'ancienneté sera calculée sur la base du montant correspondant à sa nouvelle fonction.

→ [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Gel des primes d'ancienneté

c) Prime de complexe :

Il est prévu que, dans les complexes cinématographiques, le salaire sera majoré de 10% :

- *pour le personnel de cabine, si l'employé assure seul la projection simultanée sur plusieurs écrans ;*
- *pour le personnel de caisse, si l'employé assure seul la vente des billets pour plusieurs salles ;*
- *pour le personnel de contrôle, si le contrôleur principal ou le contrôleur assure seul le service de plusieurs salles ;*
- *pour les assistants-directeurs ou les adjoints de direction, si l'assistant-directeur ou l'adjoint de direction assure seul ses fonctions.*

Il est prévu que, si les directeurs se voient confier la responsabilité de plusieurs salles ou établissements, le salaire de base plus la prime d'ancienneté seront majorés de :

- *20% pour les directeurs niveaux V et IV, échelons 1, 2 et 3 ;*
- *10% pour les directeurs niveau IV, échelons 4 et 5 (1).*

Dans les complexes comportant plus de trois cabines topographiquement séparées au sein d'un même bâtiment, et à partir desquelles est effectuée la projection simultanée sur un ou plusieurs écrans, la prime de complexe est portée à 14% pour l'opérateur qui assure seul ces projections.

Toutefois, l'application de cette majoration ne doit pas avoir pour effet d'augmenter la rémunération réelle dès lors que celle-ci est, par le jeu des primes ou avantages liés à la fonction ou à l'établissement, supérieure au salaire de base du barème de la FNCF majoré de 15%.

(1) Abrogé par l'avenant n° 32 du 5 novembre 2003

→ **Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique** — Intégration de la prime de complexe dans l'indice de référence

d) Primes de programmation :

Si, en plus de ses fonctions, un directeur est chargé de la négociation des contrats de location de films, il touchera un salaire supplémentaire à débattre entre les parties conformément aux usages et aux accords d'entreprise.

Article 41 : Primes exceptionnelles et remboursement de frais

a) Prime de responsabilité :

Les caissières des exploitations cinématographiques, travaillant dans un établissement, salle unique ou complexe, réalisant sur l'année une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées, bénéficient d'une prime de responsabilité.

Cette prime sera indexée sur l'augmentation des salaires et intégrée dans la base de calcul du taux horaire des heures supplémentaires.

b) Prime de nettoyage pendant les interséances :

Dans le cas où l'employeur demanderait, pendant les interséances ou à tout autre moment, de procéder au nettoyage de la salle, le personnel acceptant d'effectuer le travail sera rémunéré en fonction du temps passé, sur la base du salaire du personnel de nettoyage pratiqué généralement dans la commune.

Il ne pourra en aucun cas être fait obligation au personnel de procéder à ce nettoyage.

Le personnel assurant le ramassage succinct des emballages de marchandises vendues dans l'établissement ou le nettoyage de la salle pendant les interséances devra bénéficier du temps minimum de pause repas.

c) Prime d'habillement et indemnité de nettoyage :

Le personnel qui se trouve en contact avec le public, y compris le personnel de cabine, doit avoir une tenue correcte et compatible avec ses fonctions d'accueil.

Toute tenue spéciale, y compris smoking ou habit, doit être fournie par la direction qui doit en assurer également l'entretien et le nettoyage.

Pour le personnel de placement, les chaussures imposées par la tenue spéciale seront également fournies par la direction.

Sont considérées comme " tenues spéciales " tous vêtements imposés par la direction et qui ne doivent pas normalement être portés à l'extérieur de l'établissement.

Au cas où la direction ne fournit pas de tenue spéciale, un remboursement figurera au barème des salaires annexés.

→ [Avenant 29 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Nettoyage de vêtements

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse

d) Prime de panier (1) :

L'indemnité de panier ne sera allouée au personnel que si le temps accordé pour prendre son déjeuner ou son dîner, à l'intérieur de l'horaire de travail journalier d'une amplitude égale ou supérieure à 8 heures, est inférieur à :

- 1 heure 30 pour tous les directeurs quel que soit leur coefficient hiérarchique, compte tenu des durées d'équivalence ;
- 1 heure 30 pour le personnel de caisse, de cabine, de contrôle, les agents administratifs, les assistants-directeurs et les adjoints de direction ;
- 1 heure pour le personnel de placement. L'employeur doit mettre à la disposition du personnel de placement un appareil permettant de réchauffer les aliments.

Bénéficie également de l'indemnité de repas le personnel commençant son service de matinée avant 12 heures et ne disposant pas pour déjeuner du temps prévu pour sa catégorie.

Après 0 h 45, il sera versé à toutes les catégories du personnel une indemnité de repas dite panier de nuit.

Le montant de l'indemnité de panier, attribuée dans les conditions définies ci-dessus, sera fixé au barème annexé à la présente convention.

(1) Abrogé et remplacé par l'avenant n°64 du 12 juillet 2018

→ [Avenant 29 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Prime de panier

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse

→ [Avenant 64 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Indemnité de panier (évolution des conditions d'attribution)

e) Prime de retour et de transport :

Après minuit, sous réserve que les moyens de transports locaux, s'il en existe pendant la durée normale de travail, aient cessé de fonctionner, et à condition que le salarié justifie les avoir utilisés pour se rendre à son travail, une indemnité forfaitaire sera allouée à l'intéressé.

Les frais de retour individuel, imposés par des conditions particulières imprévisibles ou exceptionnelles de travail, et couvrant des dépenses réelles, exorbitantes des frais habituels de transport, seront, sur justificatif, à la charge de l'employeur, sous réserve que les moyens de transports locaux, s'il en existe pendant la durée normale de travail des salariés, aient cessé de fonctionner, et à condition que le salarié justifie les avoir utilisés pour se rendre à son travail.

En cas de défaillance temporaire des transports en commun (grève ou défaut de service), les frais réels de transport seront à la charge de l'employeur.

Le salarié sera dans ce cas tenu de fournir les justificatifs de paiement des sommes engagées par lui.

CHAPITRE V : REPOS ET CONGÉS PAYÉS

Section 1 : Repos

Article 42 : Repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit à un jour de congé hebdomadaire tel qu'il est défini aux articles L. 221-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire un jour civil entier ou d'un repos d'une durée de 34 heures consécutives.

Lorsqu'en application des dispositions de l'article 27 du chapitre III " réglementation du travail ", la durée du travail est répartie sur 4 ou 5 jours, les jours de repos résultant de cet aménagement d'horaire seront, en principe, consécutifs.

Le repos hebdomadaire des travailleurs saisonniers peut être différé du moment que le nombre de repos de 24 heures consécutives est toujours au moins égal à celui des semaines constituant la saison (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (Arrêté du 24 octobre 1986, at. 1^{er}).

→ [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail

Article 43 : Jours fériés et 1er mai

a) Les jours fériés (1) :

Tout travail effectué un jour férié, autre que le 1^{er} mai, donnera lieu pour le personnel, à l'exclusion du personnel dont la rémunération n'est pas intégralement versée par l'employeur, à l'un des avantages suivants, au choix de l'employeur :

- soit une majoration de 100% du salaire calculée, pour le personnel rémunéré au mois, sur la base du 1/26 du salaire brut mensuel ;
- soit à un jour de repos complémentaire payé, pris en dehors du congé principal, et éventuellement groupé avec d'autres jours de repos.

Ces jours de congé supplémentaires n'ouvrent pas droit aux jours de bonification prévus par la législation sur le fractionnement des congés payés.

Tout travail effectué un jour férié donnera lieu pour le personnel de placement à l'un des avantages suivants, au choix de l'employeur :

- soit à une indemnité égale au 1/26 du montant mentionné pour cette catégorie au barème fédéral des salaires en vigueur ;
- soit à un jour de repos complémentaire payé, pris en dehors du congé principal, et éventuellement groupé avec d'autres jours de repos.

Les jours fériés donnant droit aux avantages ci-dessus sont les suivants : le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, l'Ascension, le 8 mai, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

(1) Modifié par l'avenant n°61 du 11 juillet 2017

- [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse
- [Avenant 61 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Contrepartie aux jours fériés travaillés

b) Le 1^{er} mai (1) :

Le 1^{er} mai est régi par les dispositions légales : il est chômé et payé. Tout travail effectué le 1^{er} mai donnera lieu pour le personnel, à l'exclusion du personnel dont la rémunération n'est pas intégralement versée par l'employeur, à l'un des avantages suivants, au choix du salarié :

- soit à une majoration de 200% du salaire, calculée sur les mêmes bases que les majorations pour jours fériés ;
- soit à 2 jours de repos complémentaire payés, pris en dehors du congé payé principal et éventuellement groupés avec d'autres jours de repos. Ces jours de congé supplémentaires n'ouvrent

pas droit aux jours de bonification prévus par la législation sur le fractionnement des congés payés.

Pour le personnel de placement :

La journée du 1^{er} mai donne lieu obligatoirement au versement par l'employeur à l'employé d'une rémunération égale au 1/26 du montant mentionné pour cette catégorie au barème fédéral des salaires en vigueur.

Au cas où le 1^{er} mai serait travaillé, le personnel de placement aura droit, à son choix, à l'un des avantages suivants :

- soit à la rémunération précisée majorée de 100% ;
- soit à 2 jours de repos complémentaire payés, pris en dehors du congé payé principal et éventuellement groupés avec d'autres jours de repos. Ces jours de congé supplémentaires n'ouvrent pas droit aux jours de bonification prévus par la législation sur le fractionnement des congés payés.

(1) Modifié par l'avenant n°61 du 11 juillet 2017

- [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse
- [Avenant 61 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Contrepartie aux jours fériés travaillés

Article 44 : Modalités du repos compensateur

Dans les entreprises de plus de 9 salariés, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 42 heures par semaine ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 20% du temps accompli en heures supplémentaires au-delà de la 42^e heure.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50% de ces heures supplémentaires.

La prise du repos compensateur est autorisée dès lors que le total des droits acquis au titre du repos compensateur est égal à 8 heures au moins.

Les périodes d'absence au titre du repos compensateur sont assimilées à un temps de travail effectif.

Ce repos doit correspondre à 8 heures effectives de travail ; la journée de repos compensateur sera appréciée sur la base de l'horaire réel de travail.

Le repos compensateur ne peut être pris du 1^{er} juillet au 31 août, ni être accolé au congé payé annuel. Il doit être pris en principe dans un délai maximum de 2 mois suivant l'ouverture du droit.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessus, si le salarié néglige ou refuse de prendre son repos dans ce délai de 2 mois, son droit est périmé sans qu'il y ait lieu de verser une indemnité.

Le salarié qui désire bénéficier de son droit au repos compensateur doit formuler sa demande auprès de l'employeur au moins une semaine à l'avance (7 jours francs), en précisant la date et la durée du repos.

Pour des raisons impératives, et après consultation des délégués du personnel, l'employeur pourra, dans les 7 jours qui suivent la demande, différer la date de prise du repos. Toutefois, ce report ne peut excéder 2 mois.

Le repos compensateur doit être effectivement pris. Son remplacement par une indemnité est interdit sauf :

- en cas de démission, licenciement ou décès du salarié ;
- si les salariés ont acquis un droit partiel inférieur à 8 heures au repos compensateur sans avoir par la suite la possibilité d'accomplir d'autres heures supplémentaires.

Les salariés engagés par contrat à durée déterminée, qui ne peuvent prendre un repos compensateur parce que leurs droits à ce repos sont inférieurs à 8 heures, recevront en fin de contrat une indemnité compensatrice.

Section 2 : Congés

Article 45 : Congés payés- Le congé payé principal

a) Durée :

La durée du congé annuel est déterminée à raison de 3 jours civils par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder 35 jours civils.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a travaillé chez le même employeur pendant une période d'au moins 4 semaines, cette période équivalant à 1 mois de travail, a droit à un congé payé dont la durée est de 3 jours civils.

La durée du congé annuel, ainsi calculée, inclut tous les jours de congé payé accordés antérieurement par la loi, les accords conventionnels et d'entreprise.

Suivant les accords antérieurs, il est accordé au directeur ayant une présence effective et continue dans l'entreprise supérieure à 8 ans, une demi-journée de congé supplémentaire par année, sans que le total des droits au congé puisse excéder 37 jours civils.

b) Montant de l'indemnité :

L'indemnité de congés payés est calculée soit sur la base du 1/10 de la rémunération totale perçue par le salarié entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de

l'année en cours, soit sur la base de la rémunération qui aurait été perçue pendant le congé si le salarié avait continué à travailler.

La solution la plus avantageuse pour le salarié sera retenue.

c) Période légale de congés payés :

Le congé payé ne dépassant pas 14 jours civils doit être continu et doit être pris à l'intérieur de la période légale.

Le congé payé dont la durée est supérieure à 14 jours civils peut être fractionné, mais une fraction d'au moins 14 jours civils doit être attribuée pendant la période légale.

La durée légale du congé payé pouvant être prise en une seule fois est au maximum de 28 jours civils.

Toutefois, en raison d'accords conventionnels antérieurs, le personnel mensualisé de toute catégorie de l'exploitation cinématographique pourra bénéficier d'un congé continu d'une durée de 31 jours civils, pendant la période comprise entre le 1^{er} mai et le 30 septembre.

d) Fractionnement :

Le fractionnement, en dehors de la période légale, du congé payé principal de 28 jours donnera lieu, lorsqu'il sera fait à la demande de l'employeur et avec l'accord formel de l'employé, à 2 jours civils de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé faisant l'objet d'un fractionnement sera au moins égal à 7 jours civils, et à l'attribution d'un jour civil de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé faisant l'objet d'un fractionnement sera compris entre 3 et 6 jours civils.

En revanche, lorsque le fractionnement du congé principal sera fait à la demande du salarié, l'employeur, qui l'aura accepté, pourra demander à celui-ci de renoncer au bénéfice des jours de bonification.

Les jours de congés dus en sus des 28 jours civils ne donnent lieu, en aucun cas, aux jours de bonification prévus ci-dessus pour le fractionnement du congé payé.

e) " Périodes assimilées " pour la détermination du droit aux congés :

Sont assimilées à des périodes de travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les " repos compensateurs " pour heures supplémentaires ;
- les périodes de repos maternité ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet ;
- les périodes de rappel sous les drapeaux ;

- les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle ;
- les congés exceptionnels pour événements familiaux ;
- les absences pour maladie, pour la durée de la période indemnisée à plein salaire.

f) Catégories particulières :

Les congés des jeunes mères de famille, des apprentis et des jeunes de moins de 21 ans sont régis par les dispositions légales en vigueur.

Article 46 : Congés pour événements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés payés ci-après :

- naissance ou adoption d'un enfant : 5 jours civils ;
- mariage du salarié : 6 jours civils ;
- mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint : 2 jours civils ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 5 jours civils ;
- décès d'un ascendant, d'un petit-enfant, du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour civil ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 2 jours civils.

Ces jours de congés devront nécessairement être pris dans les 15 jours suivant l'événement ; en plus de ces jours de congés payés exceptionnels, l'intéressé pourra, sur sa demande, bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré d'une durée maximum de 7 jours, accolé à ces jours de congés payés pour événements familiaux.

→ [Avenant 55 à la CCN Exploitation cinématographique](#) — Hospitalisation d'un enfant

Article 47 : Congés de maternité ou d'adoption

a) Congés de maternité :

Les femmes enceintes pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période de 18 semaines réparties de la façon suivante :

- 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- 11 semaines après l'accouchement.

Toutefois, dans la mesure où, avant l'accouchement, la femme elle-même ou le ménage assume déjà la charge de 2 enfants au moins, ou si la femme a déjà mis au monde 2 enfants nés viables, cette période pourra être étendue à 26 semaines dont :

- 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ;
- 18 semaines après l'accouchement.

L'employeur ne devra en aucun cas employer les femmes pendant une période de 8 semaines au total avant et après l'accouchement, ni, en tout cas, les 6 semaines suivant l'accouchement.

Pendant toute cette période de congé, le salaire est maintenu.

L'indemnisation de la période congé de maternité est indépendante de celle prévue pour couvrir les absences pour maladies ou accidents autres que les accidents du travail.

Cependant, les interruptions de grossesse en dehors des périodes reconnues par la sécurité sociale sont soumises au régime maladie.

Le calcul de l'indemnisation pendant l'absence pour maternité pourra être réduit chaque mois de sa valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressée a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

En cas de décès de la mère à la suite de l'accouchement, le père pourra suspendre son contrat pendant une durée maximale de 12 semaines pour élever son enfant, le maintien du salaire étant assuré pendant 4 semaines si l'intéressé est employé dans l'entreprise depuis 6 mois.

b) Congé d'adoption :

La femme, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance ou une œuvre d'adoption autorisée confie un enfant en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 12 semaines dont 1 semaine avant l'arrivée de l'enfant au foyer et 11 semaines après cette arrivée.

Si le salarié adopte un enfant, et que l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants à charge, la période de suspension du contrat de travail à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer passe de 12 semaines à 20 semaines.

Le salarié qui adopte seul un enfant peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 12 semaines.

Pendant toute cette période de congé, le salaire est maintenu dans les mêmes conditions que pour le congé de maternité.

→ [Accord national du 23 octobre 1985](#) – Maternité et contrat de travail

→ [Avenant 55 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Réduction possible du temps de travail des femmes enceintes à compter du 6^{ème} mois de grossesse.

Article 48 : Congé postnatal, congé supplémentaire, congé parental

A l'occasion de chaque naissance, les salariés peuvent bénéficier, au choix, d'un des 3 congés mentionnés ci-dessous.

a) Le congé postnatal :

Conformément à l'article L. 122-28 du code du travail, il pourra être accordé au salarié un congé pour élever son enfant, d'une durée maximale de 1 an.

Ce congé rompt le contrat de travail. Toutefois, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage, dans les conditions précisées à l'annexe " Maternité et contrat de travail ".

→ [Accord national du 23 octobre 1985](#) – Maternité et contrat de travail

b) Le congé supplémentaire de maternité :

Sur demande formulée au plus tard 4 semaines avant l'expiration de son congé de maternité, l'intéressé aura droit, après ledit congé, à un congé supplémentaire, non rémunéré, d'une durée de 3 mois renouvelable dans la limite d'un maximum de 12 mois ; ce congé suspendra le contrat de travail de la salariée.

L'intéressée devra, avant chaque renouvellement trimestriel du congé supplémentaire, informer son employeur de ses intentions dans un délai minimum de 4 semaines.

Toutes les informations émanant tant de l'employeur que de l'employé devront être confirmées par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

c) Le congé parental :

Le droit au congé parental est, dans toutes les entreprises, ouvert au père et à la mère justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise.

La durée du congé parental est de 1 an au maximum ; elle peut être prolongée une fois par le salarié.

L'ensemble du congé et de sa prolongation doit prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans suivant la fin du congé de maternité ou d'adoption.

Ce congé, non rémunéré, suspend le contrat de travail du salarié. Cependant, la durée du congé est prise en compte pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Article 49 : Congés de formation

a) Congé de formation syndicale : (1)

Un congé rémunéré de 2 semaines ouvrables par an sera accordé aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation syndicale organisés par des centres ou instituts spécialisés dont la liste est établie chaque année par arrêté ministériel. (Les modalités d'application de cette disposition seront précisées dans l'annexe " Formation ").

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)

b) Congé de formation professionnelle :

Conformément aux articles L. 931-1 et suivants du code du travail, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dans la branche professionnelle, dont 6 mois dans l'entreprise, pourra bénéficier d'un congé de formation dans des conditions précisées dans l'annexe " Formation ", afin :

- soit de suivre à son initiative et à titre individuel des actions de formation qui lui permettront d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou de changer d'activité ou de profession ;
- soit de préparer ou passer un examen pour l'obtention de titres ou de diplômes de l'enseignement technologique.

Le salarié pourra bénéficier d'un congé pendant tout le temps de la durée de l'examen. Pour la préparation de celui-ci, la durée de l'absence ne pourra dépasser 24 heures par an.

Ce congé donnera droit à rémunération dans des conditions précisées dans l'annexe " Formation ".

Il sera accordé aux salariés qui ne sont pas titulaires d'un diplôme professionnel un congé permettant, pendant les 2 premières années d'activité professionnelle et jusqu'à ce qu'ils atteignent l'âge de 25 ans révolus, de suivre des stages de formation " Jeunes travailleurs ", s'ils ont dans l'entreprise une présence effective d'une durée minimum de 6 mois.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 451-1 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)

→ [Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises](#)

→ [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

Article 50 : Congés pour exercice de fonctions

a) Fonctions publiques :

Les travailleurs membres d'un conseil général, d'un conseil municipal, ou d'un organisme de sécurité sociale, peuvent participer aux délibérations de ces organismes pendant la durée du travail. Durant ces absences, qui ne seront pas rémunérées, le contrat de travail est suspendu.

Les absences pour l'exercice de leurs fonctions par les conseillers prud'hommes salariés sont directement rémunérées comme temps de travail par l'employeur, y compris le temps de trajet.

b) Candidature et mandat parlementaire :

Les salariés candidats à un mandat de député ou de sénateur bénéficieront d'un congé de 20 ouvrables se situant dans le cadre de la campagne électorale.

Chaque absence devra être d'une demi-journée minimum. Le salarié devra avertir son employeur 24 heures avant chaque absence. A sa demande, la durée de son absence pourra être imputée sur celle des congés payés. S'il renonce à cette imputation, ces journées d'absence ne seront pas rémunérées mais elles peuvent donner lieu, avec l'accord de l'employeur, à récupération.

Ces périodes d'absence sont assimilées à des périodes de travail effectif pour l'appréciation des droits à congés payés ainsi que des droits liés à l'ancienneté.

Le salarié élu ayant 1 an d'ancienneté au jour de son entrée en fonctions peut, en cours de mandat, demander la suspension de son contrat de travail jusqu'à l'expiration de son mandat. Elle prendra effet 15 jours après que le salarié aura formulé sa demande par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Le salarié qui, dans les 2 mois suivant l'expiration de son mandat, exprimera à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son intention de reprendre le travail, doit être réintégré, au plus tard dans les 2 mois suivant la date à laquelle il a avisé son employeur.

Il bénéficiera des avantages acquis par les salariés de sa catégorie pendant la période de suspension du contrat de travail.

Les dispositions précédentes sont applicables, en cas de renouvellement du mandat, dans la mesure où la suspension initiale du contrat de travail est inférieure à 5 ans.

Dans le cas contraire, le salarié ne bénéficiera que d'une simple priorité de réembauchage pendant un an sous réserve de solliciter son réemploi dans les 2 mois suivant la fin de son mandat.

Article 51 : Congé pour déménagement

Le déménagement donne droit à un congé sans solde de 2 jours.

CHAPITRE VI : MALADIE ET ACCIDENT

Section 1 : Indemnisation des maladies et accidents

Article 52 : Dispositions générales

L'absence justifiée par un certificat médical pour incapacité temporaire résultant de maladie ou accident, et sous réserve que soient remplies les formalités prévues aux alinéas suivants, ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de durée déterminée. Après un délai de 18 mois, le contrat pourra être rompu et l'intéressé percevra l'indemnité de licenciement prévue pour sa catégorie (1).

Cependant, le contrat de travail d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie. A l'issue de la période de suspension, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire (2).

En cas d'absence due à une maladie ou à un accident survenu hors de l'établissement, le salarié devra faire tout son possible pour prévenir son employeur dans les moindres délais, afin que les dispositions nécessaires à son remplacement puissent être prises en temps voulu.

Dans tous les cas d'arrêt supérieur à 3 jours, le salarié devra faire parvenir à son employeur un certificat médical, au plus tard le 4^{ème} jour, et si possible sous pli recommandé.

L'entreprise aura la faculté de faire contrevisiter l'intéressé par un médecin de son choix, tant au moment de l'arrêt de travail que pendant la durée de l'incapacité, dans la limite de la réglementation en vigueur.

La négligence du salarié lui faisant perdre ses droits aux indemnités journalières de la sécurité sociale ne saurait mettre l'employeur dans l'obligation de s'acquitter d'autres sommes que celles qu'il aurait eu à supporter dans les conditions d'indemnisation normale.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-6, L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Article 53 : Etablissement d'une distinction entre les différentes causes d'absence

Il a été convenu d'établir une distinction entre, d'une part, les absences résultant de la maladie, d'accident de trajet ou d'accident survenu hors du cadre du travail et,

d'autre part, celles résultant d'un accident du travail ou assimilé, de façon que la période d'indemnisation des absences énumérées en premier lieu ne soit pas réduite par un accident du travail ou assimilé.

Article 54 : Indemnisation des absences pour maladies, accidents de trajet ou autres survenus hors du cadre du travail

a) Période indemnisée pour toutes les catégories de personnel (sauf les directeurs) :

- personnel ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise :
 - 60 jours d'indemnisation à plein salaire ;
 - 60 jours d'indemnisation à 75% du salaire ;
 - 60 jours d'indemnisation à 50% du salaire ;
- personnel ayant une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise :
 - 90 jours d'indemnisation à plein salaire ;
 - 90 jours d'indemnisation à 75% du salaire ;
 - 90 jours d'indemnisation à 50% du salaire.

b) Période indemnisée pour les directeurs :

- directeur ayant une ancienneté de 2 ans dans l'entreprise :
 - 90 jours d'indemnisation à plein salaire ;
 - 90 jours d'indemnisation à 75% du salaire ;
 - 90 jours d'indemnisation à 50% du salaire ;
- directeur ayant une ancienneté de 10 ans dans l'entreprise :
 - 180 jours d'indemnisation à plein salaire ;
 - 180 jours d'indemnisation à 75% du salaire.

c) Franchise :

On entend par franchise la période pendant laquelle, au début de chaque arrêt de travail, le salarié ne touche aucun salaire de la part de son employeur.

Les jours indemnisables sont donc à décompter à chaque fois, après l'expiration de cette franchise.

La franchise ne sera pas appliquée dans tous les cas où l'arrêt de maladie est supérieur à 15 jours, ou si le salarié a été hospitalisé quelle que soit la durée de l'hospitalisation.

La durée de la franchise est la suivante :

1° Pour le personnel de placement :

- 8 jours civils de franchise pour une ancienneté dans l'entreprise de 2 à 10 ans ;
- 3 jours civils de franchise pour une ancienneté dans l'entreprise supérieure à 10 ans.

2° Opérateurs, caissières, personnel de contrôle et de hall, agents administratifs : 3 jours civils de franchise.

3° Cadres et agents de maîtrise : pas de franchise.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition de la qualification d'ouvreuse

d) Arrêts multiples au cours d'une période de 12 mois civils :

Dans le cas où il y a plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident autre qu'un accident de travail, le maximum indemnisable au cours d'une même période de 12 mois civils a été fixé ci-dessus. Il convient donc d'imputer d'abord sur la première période dite à plein salaire les journées indemnisées à 100% ; lorsque celle-ci est épuisée, les arrêts de travail sont indemnisés à 75% jusqu'à épuisement de la seconde période, puis à 50%.

Les périodes de prestations se cumulant et ne pouvant excéder les limites fixées ci-dessus au premier jour indemnisable de la maladie, il est convenu qu'à l'expiration de ladite période de 12 mois les droits à indemnisation en cas de maladie ou accident autre qu'accident de travail ne seront renouvelés pour 1 an que sous condition d'une reprise de travail ininterrompue de 30 jours minimum, repos hebdomadaire compris (1).

e) Calcul de l'indemnisation pour maladie et accident : (2)

L'indemnisation mensuelle en cas de maladie est calculée sur la base du 1/12 de la rémunération brute totale de l'intéressé au cours des 12 mois qui ont précédé l'interruption de travail, à l'exclusion :

- des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursement de frais ;
- des primes de caractère exceptionnel ou occasionnel ;
- des primes d'intéressement aux résultats, aux recettes ou aux recettes accessoires ;
- de toutes gratifications de fin d'année ou similaires.

Le salaire journalier est calculé sur le 1/26 de la base mensuelle énoncée ci-dessus.

De même, les déductions à opérer pour les jours de franchise non rétribués se font également sur le 1/26 de la base mensuelle.

f) Paiement des indemnités pendant la maladie et accidents autres qu'accidents de travail :

Il appartient aux entreprises elles-mêmes de fixer les modalités de paiement des indemnités pendant les périodes d'absence pour maladie ou accidents autres qu'accidents de travail, compte tenu de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur.

Les prestations directement perçues par l'intéressé doivent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Pendant la première période d'indemnisation, lesdites prestations ajoutées aux indemnités perçues ne doivent pas dépasser 100% du salaire normal (calculées sur la base du paragraphe d ci-dessus), pendant la seconde période d'indemnisation, 75% du salaire normal, et pendant la troisième période d'indemnisation, 50% du salaire normal.

L'accident de trajet non reconnu comme tel par la sécurité sociale est indemnisé au titre de la maladie.

L'accident de trajet reconnu comme tel par la sécurité sociale est indemnisé comme accident du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Article 55 : Indemnisation des absences pour accident du travail (1)

a) Conditions requises pour l'indemnisation :

En cas d'accident du travail survenu soit dans l'enceinte de l'entreprise, soit à l'occasion de travaux effectués au cours de déplacements commandés par les besoins du service, le salarié bénéficiera du plein salaire dans les conditions précisées aux paragraphes suivants.

b) Période d'indemnisation :

Elle part du lendemain de l'accident, le jour de l'accident étant rétribué au titre du salaire ; elle s'étend jusqu'au 180^e jour à plein salaire et sera prolongée de 180 jours à 75% du salaire.

c) Calcul de l'indemnisation de l'accident de travail :

Il est fait sur les mêmes bases que pour l'indemnisation de la maladie.

d) Paiement des indemnités patronales en cas d'accident de travail :

Les indemnités patronales pendant la période d'absence seront réduites chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles a droit l'intéressé pour la même période du fait :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur ;
- des indemnités pour perte de salaire versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, l'intéressé devra engager lui-même les poursuites nécessaires et les indemnités patronales ne lui seront versées qu'à titre d'avance sur les indemnités éventuellement versées par le tiers responsable ou son assurance.

Les prestations ou indemnités énumérées ci-dessus devront être intégralement portées à la connaissance de l'employeur.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Section 2 : Remplacement

Rémunération

a) Lorsqu'il sera fait appel à des personnes extérieures à l'entreprise pour assurer le remplacement d'un salarié absent, le salaire des remplaçants sera déterminé sur la base des salaires pratiqués dans l'entreprise pour cette catégorie.

b) Lorsqu'un salarié de l'entreprise aura été désigné pour assurer, dans un emploi supérieur, le remplacement d'un salarié absent, le salarié percevra en plus de ses appointements la différence entre son salaire minimum hiérarchique et le salaire minimum hiérarchique de la catégorie du salarié remplacé tels que prévus au barème des salaires pratiqués dans l'entreprise.

c) Lorsque le personnel de placement assure occasionnellement, à la demande de l'employeur, le remplacement d'un salarié absent, le personnel l'ayant accepté sera rémunéré sur la base du salaire de la catégorie de la personne remplacée tel que prévu au barème des salaires pratiqués dans l'entreprise.

Il en sera fait mention au bulletin de salaire.

→ [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Disparition des ouvreuses

CHAPITRE VII : RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Section 1 : La démission

Article 56 : Forme

Après expiration de la période d'essai, le salarié désirant rompre son contrat de travail devra faire connaître à son employeur, de façon non équivoque et par écrit, sauf cas exceptionnel, son intention de démissionner.

Toutefois, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée et désirant démissionner avant l'arrivée du terme pourront être soumis à l'obligation de verser une indemnité correspondant au préjudice subi par l'employeur du fait de la rupture anticipée du contrat.

Article 57 : Préavis

Le salarié qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail à durée indéterminée doit, dès la fin de la période d'essai, un préavis de :

- 8 jours pour le personnel de caisse, de contrôle et de placement ;
- 1 mois pour le personnel de cabine, les agents administratifs, les assistants-directeurs, les adjoints de direction ;
- 3 mois pour les directeurs.

Le salarié qui, au cours de la période de préavis, aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra, moyennant un délai de prévenance de huit jours et à condition que la moitié du préavis ait été effectuée, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai-congé sans qu'une indemnité de préavis soit due de part et d'autre pour la période restant à courir à la date de départ du salarié.

Lorsque tout ou partie du préavis n'est pas effectué à la demande du salarié, l'employeur ne doit verser le salaire que jusqu'à l'expiration de la période effectivement travaillée.

Section 2 : Le licenciement

Article 58 : Le licenciement pour motif personnel autre que disciplinaire

Le licenciement doit être notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans les entreprises occupant habituellement au moins 11 salariés, et lorsque le salarié a plus de 1 an d'ancienneté, l'employeur qui envisage de le licencier doit le convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception.

Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et rappeler la possibilité offerte à l'intéressé de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

La lettre de licenciement ne peut être expédiée moins de 1 jour franc après la date fixée pour l'entretien préalable.

Article 59 : Le licenciement pour motif disciplinaire

Le licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié ne peut intervenir qu'après respect de la procédure prévue en cas de sanctions disciplinaire, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

L'employeur est tenu aux obligations suivantes :

Convocation du salarié à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette lettre doit indiquer l'objet de la convocation et rappeler la possibilité offerte à l'intéressé de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Cette convocation ne peut intervenir plus de 2 mois après la date à laquelle l'employeur a eu connaissance des faits.

Entretien avec le salarié : l'employeur doit indiquer le ou les motifs de l'éventuel licenciement.

Notification du licenciement : le licenciement ne peut intervenir moins de 1 jour franc ni plus de 1 mois après le jour fixé pour l'entretien.

Il doit être motivé et notifié à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

Une mesure de mise à pied provisoire peut précéder la procédure ci-dessus, afin de permettre à l'employeur de faire face à des situations de danger ou de désordre.

Toutefois, dans cette hypothèse, aucune sanction définitive ne pourra être prise sans que la procédure préalable soit respectée.

La qualification de faute grave ou lourde reste soumise à l'appréciation des tribunaux.

Article 60 : Le licenciement pour motif économique (1)

Est un licenciement pour motif économique tout licenciement fondé sur une cause économique, structurelle ou conjoncturelle.

L'ordre des licenciements sera fixé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille de l'intéressé.

La procédure de licenciement pour motif économique varie suivant l'importance de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés.

a) Licenciement individuel pour motif économique :

Lorsque l'entreprise a moins de 11 salariés ou lorsque le salarié a moins de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise :

L'employeur doit adresser une demande de licenciement pour motif économique au directeur départemental du travail et de l'emploi.

L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de 7 jours, renouvelable une fois, pour faire connaître sa décision.

Après réception de l'autorisation administrative, ou à défaut, après expiration du délai de réponse prévu (7 ou 14 jours), l'employeur peut adresser au salarié la notification du licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception.

Lorsque l'entreprise a plus de 10 salariés et lorsque le salarié a plus de 1 an d'ancienneté :

L'employeur envisageant un licenciement individuel pour motif économique doit convoquer l'intéressé à un entretien préalable au moyen d'une lettre recommandée, avec accusé de réception.

Cette lettre recommandée doit indiquer l'objet de la convocation et rappeler la possibilité offerte au salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

A la suite de cet entretien, l'employeur devra adresser au directeur départemental du travail et de l'emploi une demande d'autorisation de licenciement.

L'autorité administrative dispose d'un délai de 7 jours, renouvelable une fois pour faire connaître sa décision.

Après réception de l'autorisation administrative, ou à défaut, après expiration du délai de réponse prévu ci-dessus (7 ou 14 jours), l'employeur peut adresser au salarié notification du licenciement et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Licenciement pour motif économique de 2 à 9 salariés :

Dans une entreprise occupant plus de 50 salariés :

L'employeur qui envisage de licencier, pour motif économique, entre 2 et 9 salariés, doit consulter le comité d'entreprise.

Saisi en temps utile, le comité d'entreprise devra émettre un avis sur les licenciements projetés et leurs modalités d'application. A défaut de comité d'entreprise, l'employeur devra consulter les délégués du personnel.

A la suite de la consultation du comité d'entreprise, l'employeur devra respecter un délai raisonnable avant d'adresser au directeur départemental du travail et de l'emploi une demande d'autorisation de licenciement à laquelle sera joint le procès-verbal de la réunion avec les représentants du personnel.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un délai de 7 jours, renouvelable une fois, pour vérifier la réalité du motif invoqué et faire connaître sa décision.

L'employeur ne pourra notifier les licenciements qu'après réception de l'autorisation administrative ou, à défaut, après expiration du délai de réponse (7 ou 14 jours).

Dans une entreprise occupant plus de 10 salariés et moins de 50 salariés :

L'employeur qui envisage de licencier entre 2 et 9 salariés doit réunir et consulter les délégués du personnel.

A la suite de la consultation des délégués du personnel, l'employeur devra respecter un délai raisonnable avant d'adresser au directeur départemental du travail et de l'emploi une demande d'autorisation de licenciement à laquelle sera joint le procès-verbal de la réunion avec les représentants du personnel.

Le directeur départemental du travail et de l'emploi dispose d'un délai de 7 jours renouvelable une fois pour vérifier la réalité du motif invoqué et faire connaître sa décision à l'employeur.

L'employeur ne pourra notifier aux intéressés, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, sa décision de licencier, qu'après réception de l'autorisation administrative ou à défaut après expiration du délai de réponse (7 ou 14 jours).

Dans une entreprise occupant moins de 10 salariés :

L'employeur qui envisage de licencier 2 à 9 salariés doit obtenir l'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

c) Licenciement concernant au moins 10 salariés dans une même période de 30 jours :

Entreprise de plus de 50 salariés :

L'employeur envisageant de licencier plus de 10 salariés dans une même période de trente jours doit consulter le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'employeur doit adresser aux membres du comité d'entreprise, en même temps que la convocation relative à la consultation, tous renseignements utiles concernant les licenciements projetés.

Le comité d'entreprise doit émettre un avis sur les licenciements et sur les mesures envisagées.

Après un délai de 15 jours suivant la réunion du comité d'entreprise, l'employeur doit adresser une demande d'autorisation de licenciement au directeur départemental du travail et de l'emploi. Un procès-verbal de la réunion avec les représentants du personnel doit être joint à la demande d'autorisation.

L'autorité administrative dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa décision à l'employeur. L'employeur ne pourra notifier le licenciement aux salariés concernés, par lettre recommandée avec accusé de réception, qu'après réception de l'autorisation administrative ou, à défaut, après l'expiration du délai de réponse prévu ci-dessus (30 jours).

Entreprise de plus de 10 salariés et de moins de 50 salariés :

L'employeur envisageant de licencier plus de 10 salariés dans une même période de 30 jours doit consulter les délégués du personnel.

En même temps que la convocation à la réunion, l'employeur doit adresser aux délégués tous renseignements utiles concernant les licenciements envisagés.

A la suite de la réunion avec les délégués du personnel, l'employeur doit respecter un délai raisonnable avant d'adresser une demande d'autorisation de licenciement au directeur départemental du travail et de l'emploi. Un procès-verbal de la réunion avec les délégués du personnel doit être joint à la demande d'autorisation.

L'autorité administrative compétente dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître sa décision. L'employeur ne pourra notifier le licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception, aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité administrative compétente ou, à défaut, après expiration du délai prévu ci-dessus, soit 30 jours.

(1) Article exclu de l'extension (Arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Article 61 : Conséquences du licenciement

a) Le préavis :

Dès la fin de la période d'essai, toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur implique, sauf faute grave, le respect d'un préavis de licenciement.

La durée de ce préavis varie selon les fonctions exercées dans l'entreprise et selon l'ancienneté :

- les salariés justifiant d'une ancienneté continue de moins de 2 ans dans l'entreprise bénéficient d'un délai-congé de 1 mois ;
- les salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins 2 ans bénéficient d'un délai-congé de 2 mois.

Tous les directeurs, quel que soit leur niveau, ont droit à un délai-congé de 3 mois.

L'employeur peut dispenser le salarié d'effectuer tout ou partie de son délai-congé.

Cette dispense, à moins qu'elle ne soit accordée à la demande du salarié, ne saurait entraîner une diminution des salaires ou avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli tout ou partie de son délai-congé (1).

Lorsque tout ou partie du préavis n'est pas effectué à la demande du salarié, l'employeur ne doit verser le salaire que jusqu'à expiration de la période effectivement travaillée. La période de préavis restant à courir ne donne lieu à aucune rémunération ni indemnisation.

Lorsque le salarié est lié par un contrat de travail à durée déterminée, conclu pour une saison ou pour l'exécution d'une tâche déterminée, l'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la saison ou de la tâche pour laquelle celui-ci a été embauché, en respectant les délais de prévenance fixés par la réglementation sur les contrats à durée déterminée (voir annexe " Contrats à durée déterminée ").

De même, lorsque le contrat de travail à durée déterminée comporte une clause de report de terme, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de prévenance fixés par la réglementation sur les contrats à durée déterminée (voir annexe " Contrats à durée déterminée ").

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié pourra s'absenter chaque jour pendant 2 heures pour rechercher un nouvel emploi. Ces absences n'entraîneront aucune perte de salaire. Il appartiendra à l'employeur et au salarié de se mettre d'accord sur les modalités de ces absences qui pourront être groupées en totalité ou en partie.

A défaut d'accord, chaque partie fixera à tour de rôle, en temps utile, le moment de la journée où, dans les limites de son horaire de travail, le salarié s'absentera.

Le salarié qui, au cours de la période de préavis, aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra, moyennant un délai de prévenance de 8 jours et à condition que la moitié du préavis ait été effectuée, quitter l'entreprise avant l'expiration du délai-congé sans qu'une indemnité de préavis soit due de part et d'autre pour la période restant à courir à la date de départ du salarié.

→ Annexe du 4 juillet 1985 relative aux contrats à durée déterminée

b) Les indemnités :

L'indemnité de préavis :

L'employeur qui rompt le contrat de travail sans observer le délai-congé ou qui dispense le salarié d'effectuer le préavis doit une indemnité compensatrice de préavis.

Cette obligation disparaît si la rupture du contrat de travail est justifiée par une faute grave ou lourde, ou lorsque la rupture a pour cause la maladie prolongée du salarié (18 mois), le service national, un cas de force majeure lié à la situation personnelle du salarié.

Le montant de cette indemnité est égal à celui de la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait continué à travailler pendant le délai-congé.

L'indemnité de licenciement :

Le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée et licencié alors qu'il compte deux ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur a droit, sauf faute grave, à une indemnité de licenciement accordée de la manière ci-dessous :

Pour toutes les catégories de personnel :

- lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 2 ans et 9 ans, l'indemnité de licenciement est calculée à raison de 3/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est comprise entre 10 et 19 ans, l'indemnité de licenciement est calculée à raison de 4/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise ;
- lorsque l'ancienneté dans l'entreprise est égale ou supérieure à 20 ans, l'indemnité de licenciement est calculée à raison de 5/10 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise. Avec un maximum de 9 mois de salaire.

Pour les directeurs de niveaux V et IV, échelons 1, 2 et 3 :

L'indemnité définie ci-dessus sera majorée de 30% s'ils sont âgés de 50 ans au moins et ont plus de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise, indépendamment du plafond de 9 mois déterminé au paragraphe précédent.

Cette majoration n'est pas prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ à la retraite.

Salaire de base à prendre en considération :

Le salaire de base à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui

aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *pro rata temporis*.

Pour le personnel de placement, on entend par salaire de base le montant mentionné pour cette catégorie au barème fédéral des salaires en vigueur, à l'exclusion de toute prime de caractère exceptionnel.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre prime de même nature.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-8 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

Section 3 : Départ à la retraite

L'âge de la retraite est celui à partir duquel l'employé peut demander la liquidation de ses droits à l'assurance vieillesse.

Le départ en retraite ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur qu'à partir du 65^e anniversaire, sous réserve de l'évolution des dispositions réglementaires.

A partir de 55 ans, le salarié peut décider de prendre une retraite anticipée, et pour le personnel de placement, à partir de 50 ans.

Article 62 : Procédure

a) Forme :

Lorsque l'initiative de mise à la retraite revient à l'employeur, celui-ci doit signifier sa décision au salarié concerné dans les mêmes formes que celles requises pour un licenciement.

Lorsque le salarié prend l'initiative du départ à la retraite, il doit signifier sa décision à l'employeur par écrit.

b) Préavis :

Le délai de préavis réciproque est de 3 mois pour toutes les catégories de personnel.

La date d'expiration de ce délai coïncidera, le cas échéant, avec la fin du trimestre civil à l'intérieur duquel se situera l'âge de la retraite du salarié.

Article 63 : Indemnité de fin de carrière

Le salarié cessant son activité à un âge égal ou supérieur à celui de la retraite, ou prenant une retraite anticipée, recevra une indemnité de fin de carrière, se substituant à l'indemnité légale de licenciement, comme à l'indemnité prévue ci-dessus.

Cette indemnité de fin de carrière est égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement.

Pour les salariés ayant plus de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise, elle est majorée de 25%. Cette majoration est portée à 30% pour les salariés ayant 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime et gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui auraient été versées pendant cette période ne seraient prises en compte que *pro rata temporis*.

En cas de rémunération variable, la partie variable sera calculée sur la moyenne des 12 derniers mois.

→ [Article 61 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Indemnité de licenciement

Article 64 : Retraite complémentaire

Les employeurs devront obligatoirement affilier les membres de leur personnel à la Caisse autonome de prévoyance et de retraite de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (CAPRICAS) en application des accords du 17 mars 1959.

Toutefois, cette disposition ne sera pas applicable au personnel des entreprises d'exploitation qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale antérieurement au 17 septembre 1960, à condition que la contribution patronale soit au moins égale à celle prévue à l'annexe " Retraite complémentaire ".

Le défaut d'inscription du salarié et de versement de cotisations par l'employeur à la CAPRICAS entraîne la régularisation pécuniaire et administrative immédiate à la charge de l'employeur.

→ [Annexe du 30 avril 1986](#) – Retraite complémentaire

Section 4 : Obligations militaires

Article 65 : Service national

L'appel pour le service national met fin au contrat de travail. Il constitue un cas de force majeure qui dispense l'une et l'autre partie du respect du préavis.

Il en sera de même pour le contrat d'apprentissage qui se trouve résolu de plein droit par l'appel au service national.

Le temps passé sous les drapeaux au titre du service national ne peut entrer en ligne de compte pour l'appréciation du droit aux congés payés. Toutefois, la durée pendant laquelle un salarié peut se trouver maintenu au service militaire par décision législative au-delà de la durée légale du service est assimilée pour l'appréciation des droits aux congés payés à un temps de travail effectif.

Les salariés, même s'ils ont devancé l'appel, qui ont accompli les obligations du service national actif, bénéficient soit d'un droit à réintégration, soit d'une priorité de réembauchage.

a) Le droit à réintégration :

Le salarié qui désire reprendre son emploi doit en faire la demande à son ancien employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au plus tard dans le mois suivant sa libération.

Chaque fois qu'elle est possible, la réintégration devra intervenir dans le mois qui suit la réception par l'employeur de la lettre recommandée visée ci-dessus. Il en sera ainsi lorsque l'emploi n'aura pas été supprimé ou s'il existe dans l'entreprise un autre emploi ressortissant à la même catégorie professionnelle.

Le salarié bénéficie des avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Si le salarié ne peut être réintégré, l'employeur devra lui verser l'indemnité légale de licenciement ainsi qu'une indemnité conventionnelle particulière égale à 1 mois de salaire, à l'exclusion de toute autre indemnité.

b) Priorité de réembauchage :

Lorsque la réintégration n'est pas possible, le salarié bénéficie pendant les 12 mois qui suivent sa libération d'une priorité d'embauchage.

Si l'employeur procède durant cette période à un recrutement extérieur dans la catégorie du militaire libéré, il doit proposer à celui-ci de l'embaucher par priorité.

Article 66 : Rappel au service national, service préparatoire

Durant la période où le salarié est rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ou astreint au service préparatoire, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de cette période, le salarié retrouve son emploi avec les avantages antérieurement acquis. Le contrat ne pourra être rompu que pour un motif légitime. Dans cette hypothèse, la notification du délai-congé ne pourra prendre effet qu'au retour de l'intéressé.

En cas de rappel sous les drapeaux, périodes militaires de réserve, rappel des disponibles, ou d'appel sous les drapeaux en vertu d'un engagement contracté pour la durée de la guerre, aucun salaire n'est dû.

Les périodes pendant lesquelles le salarié est rappelé au service national sont assimilées à un temps de travail effectif pour l'appréciation de son droit aux congés payés. Le congé correspondant à cette période est toujours à la charge de l'employeur pour lequel le salarié travaillait lors de son rappel, soit sous la forme de congés effectifs si le salarié a repris son emploi, soit sous la forme d'indemnité compensatrice s'il ne reprend pas sa place et que, de ce fait, le contrat se trouve rompu au moment de sa libération.

La période de présélection militaire sera rémunérée sur la base du barème fédéral dans la limite de 3 jours.

Avenants et accords modifiant et/ou complétant la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique

ACCORD NATIONAL SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

13 juillet 1984

Etendu par arrêté du 16 avril 1986 - JONC 25 avril 1986

Article 1

En tant que signataires de la convention du 12 septembre 1972, modifiée par les avenants des 13 juin 1980 et 7 décembre 1982, la Fédération nationale des cinémas français et les syndicats de salariés de l'exploitation cinématographique s'engagent à développer les négociations prévues notamment par l'article L. 932-2 du code du travail, dans le cadre de la commission paritaire de l'exploitation cinématographique constituée au sein de l'AFDAS.

Article 2

Quel que soit l'effectif des salariés employés dans la période de référence, l'adhésion de l'employeur à l'AFDAS est obligatoire et implique une déclaration annuelle :

- des effectifs employés ;
- du montant total des salaires versés ;
- des salles de cinéma gérées par l'employeur.

Article 3

Les salariés employés dans les entreprises adhérentes font valoir leur droit au congé individuel de formation auprès de la commission paritaire.

Article 4

Les stages inscrits dans le plan de formation de la commission paritaire sont ouverts gratuitement aux salariés qui relèvent des entreprises adhérentes.

Article 5

Pour la mise en œuvre des dispositions prévues notamment au livre IX du code du travail, les employeurs versent à l'AFDAS la participation due au titre de la formation professionnelle continue, qui comprend le quota réservé au financement des congés individuels de formation.

Article 6

Au titre de la solidarité professionnelle, et sur décision de la commission paritaire, les employeurs peuvent recevoir un concours financier lorsque les dépenses de formation excèdent le montant des contributions qu'ils ont versées dans l'exercice.

Article 7

Les employeurs dont l'effectif est inférieur à 10 salariés bénéficient d'un taux de contribution réduit à la moitié de celui fixé par le dispositif légal.

Cette contribution à taux réduit n'est cependant pas exigible lorsque l'effectif est inférieur à 5 salariés.

Article 8

Les dispositions prévues par le présent accord en date du 13 juillet 1984 sont applicables aux opérations relatives à l'exercice 1984.

Toutefois, les obligations des employeurs qui seraient engagés par les conventions de formation signées antérieurement au 13 juillet 1984 prendraient effet à la clôture de l'exercice 1984.

Article 9

Le présent accord est à soumettre, dans les meilleurs délais, à l'agrément des pouvoirs publics en vue de son extension à toutes les entreprises qui relèvent de l'exploitation cinématographique.

Article 10

Se déclarent signataires de l'accord national du 13 juillet 1984, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ci-dessous désignées :

Organisation patronale :

Fédération nationale des cinémas français

Syndicats de salariés :

Fédération des travailleurs du livre, de l'information, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ;

Syndicat national de l'exploitation cinématographique CGT ;

Fédération nationale des cadres du spectacle CFE-CGC ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ;

FNSASPS spectacle audiovisuel CFTC ;

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel.

- [Section 5, chap. I^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Formation continue
- Avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national du 13 juillet 1984
- Avenant n°2 du 20 novembre 1989 à l'accord national du 13 juillet 1984
- [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)
- Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance
- Avenant n°1 du 24 avril 1989 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987
- Accord national professionnel du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation
- Accord national professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation
- Avenant 15 à la CCN Exploitation cinématographique
- Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel
- Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises
- [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

ANNEXE DU 4 JUILLET 1985 RELATIVE A LA FORMATION CONTINUE

Etendue par arrêté du 24 octobre 1986 - JONC 25 novembre 1986

Les salariés de l'exploitation cinématographique peuvent participer à des stages de formation professionnelle continue, à l'initiative de l'entreprise ou à leur propre initiative :

- soit dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou de l'AFDAS ;
- soit dans le cadre du congé individuel de formation ;
- soit dans le cadre du congé jeune travailleur ;
- soit dans le cadre du congé d'éducation ouvrière ;
- soit dans le cadre de tous les dispositifs résultant de mesures légales ou d'accords conventionnels.

I. - Plan de formation de l'exploitation cinématographique

Les actions de formation des personnels de l'exploitation cinématographique sont gérées, dans le cadre de la solidarité professionnelle, par la commission paritaire de l'exploitation cinématographique, constituée au sein de l'AFDAS, fonds d'assurance formation agréé par arrêtés ministériels.

La commission paritaire arrête chaque année, en fonction des besoins exprimés, de l'évolution des métiers et des modalités de fonctionnement des entreprises, un plan de formation dont elle assure le financement.

La candidature à une action de formation est à l'initiative :

- soit de l'employeur et, dans ce cas, il s'agit d'une exécution particulière du contrat de travail (plan de formation de l'entreprise) ;
- soit du salarié qui fait valoir éventuellement ses droits à formation au titre du congé individuel de formation.

La candidature peut porter sur :

- soit l'un des stages inscrits dans le plan de formation de la commission paritaire ;
- soit un stage proposé par l'appareil public et privé de formation, le stage ne pouvant être retenu que pour autant qu'il réponde aux critères fixés par le dispositif légal et réglementaire.

Les dépenses des actions de formation sont prises en charge par la section Exploitation cinématographique dans la mesure des ressources dont elle dispose. Cette prise en charge peut être totale ou partielle.

II - Congé individuel de formation

Le droit au congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout travailleur, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et à titre individuel, des actions de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Le droit au congé

Ancienneté :

Le salarié doit justifier d'une ancienneté de 2 ans, consécutifs ou non, dans la branche professionnelle, dont 6 mois dans l'entreprise.

Délai de franchise :

Le salarié qui a déjà utilisé son droit au congé individuel de formation est tenu d'attendre un certain temps avant d'en solliciter un second :

- 6 mois quand le précédent stage a été inférieur ou égal à 80 heures ;
- 1 an si le stage a duré entre 81 et 160 heures ;
- pour les stages plus longs, la durée du délai, exprimée en mois, est égale au 1/12 de la durée exprimée en heures du stage ;
- en tout état de cause, le délai maximal est de 6 ans.

Ces conditions remplies, le départ en congé est en principe acquis. Il peut simplement être différé, et ce dans 2 hypothèses :

- report pour « raison de service » : l'employeur estime que l'absence du salarié sera préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise. Il peut alors, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, différer le départ du salarié de 9 mois au maximum ;
- report parce que d'autres salariés ont déjà utilisé leur droit au congé formation pour la même période : si le pourcentage de salariés simultanément absents dépasse 2% du nombre total des salariés de l'établissement.

Ce pourcentage est obligatoirement calculé séparément pour le personnel d'encadrement et pour le reste du personnel dans les établissements de 500 salariés et plus. Il peut, après avis du conseil d'entreprise, être effectué séparément pour chaque catégorie du personnel ou certaines catégories regroupées.

Dans les établissements de moins de 200 salariés, le report est possible si le nombre d'heures de congé demandé dépasse 2% du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.

Durée maximale du congé :

- un an s'il est suivi à temps plein ;
- 1 200 heures, réparties sur une ou plusieurs années, pour un stage comportant des enseignements discontinus ou à temps partiel.

Des accords peuvent envisager une durée plus longue pour les stages agréés par l'Etat.

La demande de congé

L'autorisation d'absence :

Le salarié doit adresser par écrit une demande d'autorisation d'absence à son employeur :

- au plus tard 60 jours à l'avance si le stage est à temps plein et dure au moins 6 mois ;
- au plus tard 30 jours à l'avance si le stage est à temps partiel ou s'il dure moins de 6 mois.

L'employeur doit faire connaître sa réponse (accord ou report) dans les 10 jours qui suivent la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai légal de 10 jours, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

La demande doit préciser l'intitulé et, dans la mesure du possible, les dates et l'organisateur du stage.

Il convient d'adresser à l'employeur la demande d'autorisation d'absence le plus tôt possible, les commissions paritaires se réunissant en moyenne tous les 2 ou 3 mois.

Les demandes déjà reportées sont prioritaires.

Demande de financement :

L'autorisation d'absence acquise, le salarié doit transmettre sa demande de congé à l'AFDAS pour être soumise à la commission paritaire.

La demande doit préciser l'intitulé, les dates et l'organisateur du stage.

La rémunération

Cas général :

Si sa demande est agréée par la commission paritaire de l'AFDAS, le salarié en congé individuel de formation perçoit au moins 80% de son salaire antérieur.

Cette rémunération ne peut être inférieure :

- soit au salaire de l'intéressé s'il n'atteint pas 2 fois le SMIC ;
- soit à 2 fois le SMIC dans le cas contraire.

L'employeur paie directement le stagiaire et se fait rembourser par l'AFDAS.

Formations particulières :

Le salarié percevra 100% du salaire s'il s'agit :

- soit d'une formation conduisant à une qualification sanctionnée par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique, après contrôle de niveau ;
- soit d'une formation répondant à un objectif individuel de reconversion et ne relevant ni du plan de formation de l'entreprise, ni d'un système public d'indemnisation ;
- soit d'une formation dont l'objet est de permettre l'exercice d'une responsabilité dans la vie sociale, à l'exclusion des formations de caractère politique ou syndical.

Bénéficiaires particuliers :

La rémunération antérieure est intégralement maintenue :

- lors d'un congé pour examen ;
- lors d'un congé jeune travailleur.

Frais de formation :

Ils peuvent être pris en charge, partiellement ou totalement, par la commission paritaire de l'AFDAS :

- dans la mesure de ses ressources ;
- conformément aux priorités qu'elle définit.

Effet du congé formation sur le contrat de travail

Le congé formation entraîne la suspension du contrat de travail.

La période de congé formation est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et du droit aux congés payés annuels.

A la fin de chaque mois et lors de la reprise du travail, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de fréquentation effective du stage.

III - Congé jeunes travailleurs

Outre le bénéfice des dispositions concernant la formation professionnelle, ils peuvent prétendre à un congé spécial de formation si :

- ils ont moins de 25 ans ;
- une présence minimale de 3 mois dans l'entreprise ;
- sont sans diplôme professionnel ;
- si leur contrat de travail ne prévoit pas une formation professionnelle prévue par des dispositions législatives ou réglementaires (contrat d'apprentissage, contrat emploi-formation).

La durée de ce congé est de 200 cents heures.

La rémunération est intégralement maintenue par l'employeur.

La demande doit être formulée au plus tard 30 jours avant le début du stage. L'employeur dispose de 10 jours pour répondre. A défaut de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

IV - Congés d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Définition

Un congé rémunéré de 2 semaines ouvrables par an sera accordé aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou sessions exclusivement consacrés à l'éducation ouvrière ou à la formation syndicale organisés par des centres ou instituts spécialisés dont la liste est établie chaque année par arrêté ministériel.

Durée

Le congé est de 2 semaines ouvrables par an : il peut être pris en une ou 2 fois et n'est pas imputé sur le congé annuel payé. Il est assimilé, au regard de la législation du travail et de la sécurité sociale, à un temps de travail effectif.

Bénéficiaires

Le congé est limité en fonction de l'effectif de l'établissement. Le nombre de salariés par établissement pouvant bénéficier, au cours de la même année, du congé d'éducation ouvrière est fixé de la manière suivante (arrêté du 21 mars 1978) :

- de 1 à 500 salariés : un bénéficiaire par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 25 salariés ;
- de 501 à 1 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 50 salariés ;
- plus de 1 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche ou fraction de tranche supplémentaire de 200 salariés. Le pourcentage de salariés simultanément absents ne peut dépasser 2% du nombre total des salariés de l'établissement.

Rémunération

Pour bénéficier d'une rémunération, les salariés doivent remplir les conditions suivantes :

- une ancienneté de 2 ans ;
- délai de franchise de 2 ans.

Montant :

- les délégués syndicaux percevront 100% de leur salaire ;
- les délégués élus percevront 75% de leur salaire ;
- les autres salariés percevront 25% de leur salaire.

Conditions d'octroi

Le salarié doit formuler sa demande au moins 30 jours à l'avance.

L'employeur peut refuser d'accorder le congé s'il estime que l'absence du salarié peut être préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise, mais seulement après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. Son refus doit être notifié dans les 8 jours suivant la demande du salarié.

En cas de différends, l'inspecteur du travail peut être saisi par une des parties et pris pour arbitre.

Le refus non justifié est pénalement sanctionné.

L'organisme chargé des stages ou sessions doit délivrer au bénéficiaire du congé une attestation constatant la fréquentation effective de ceux-ci par l'intéressé. Cette attestation est remise à l'employeur au moment de la reprise du travail.

- [Section 5, chap. I^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Formation continue
- [Accord national du 13 juillet 1984](#)
- Avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national du 13 juillet 1984
- Avenant n°2 du 20 novembre 1989 à l'accord national du 13 juillet 1984
- Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance
- Avenant n°1 du 24 avril 1989 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987
- Accord national professionnel du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation
- Accord national professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation
- Avenant 15 à la CCN Exploitation cinématographique
- Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel
- Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises
- [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

ANNEXE DU 4 JUILLET 1985 CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Etendue par arrêté du 24 octobre 1986 - JONC 25 novembre 1986

Le régime juridique des contrats à durée déterminée a été profondément modifié par l'ordonnance du 5 février 1982.

Les salariés titulaires d'un tel contrat de travail sont soumis aux dispositions légales prévues aux articles L.122-1 et suivants, D.121-1 et suivants du code du travail.

Ils bénéficient des dispositions de la convention collective nationale l'exploitation cinématographique.

1 - Limitation du recours à des contrats à durée déterminée (1)

Les cas pour lesquels l'utilisation des contrats à durée déterminée reste possible sont définis de façon limitative :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail ne résultant pas d'un conflit collectif du travail : congés payés, congé de maternité, congé de formation, absence pour maladie ou accident... ;
- exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ;
- survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité (l'augmentation de fréquentation des salles de cinéma à certaines périodes de l'année n'est pas un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité).

En pratique, le seul cas qui permette d'embaucher le personnel de salles de cinéma pour une durée déterminée est le « remplacement d'un salarié temporaire absent ».

Les contrats à durée déterminée conclus pour des motifs autres que ceux énumérés par la loi sont requalifiés en contrat à durée indéterminée.

(1) Etendu sous réserve de l'application des articles L. 122-1 et L. 122-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

2. Forme et contenu du contrat

Exigence d'un écrit

Le contrat à durée déterminée doit impérativement être constaté par écrit, en double exemplaire, dont l'un sera remis au salarié.

A défaut d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Mentions obligatoires

Nom et prénom du salarié.

Date de l'embauche : date de prise d'effet du contrat.

Objet du contrat :

- nom du salarié remplacé et nature de son absence pour un remplacement ;
- pour un surcroît, les travaux qui nécessitent cet embauchage supplémentaire.

Durée du contrat : le contrat à durée déterminée doit comporter un terme certain et fixé avec précision dès la conclusion. Deux hypothèses peuvent se présenter :

- le contrat est conclu de date à date ; il doit comporter un terme fixé avec précision ;
- en cas de surcroît exceptionnel d'activité, dans la limite de 6 mois (renouvellement compris) ;
- en cas de tâche exceptionnelle, dans la limite de 1 an (renouvellement compris) ;
- lorsqu'il ne comporte pas de terme précis, le contrat doit préciser la durée minimale pour laquelle il est conclu.

Une période d'essai peut être prévue (1) :

- contrat d'une durée supérieure à 6 mois : la durée de la période d'essai est celle prévue par la convention collective de l'exploitation cinématographique ;
- contrat d'une durée inférieure à 6 mois : la durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la durée du contrat, à raison d'un jour par semaine, dans la limite de 2 semaines ;
- lorsque le contrat comporte une clause de report de terme, la durée de la période d'essai est déterminée en fonction de la durée mentionnée sur le contrat initial sans tenir compte de la durée du renouvellement éventuel.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L.122-3-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

Délai de prévenance :

Comparable au délai de préavis pour les contrats à durée déterminée, le délai de prévenance impose à l'employeur, dans certains cas, d'informer le salarié de son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles au-delà du terme prévu au contrat :

- contrats dont le terme est défini précisément : l'employeur est tenu, si le salarié lui en fait la demande écrite en temps utile, de notifier à l'intéressé son intention de prolonger ou non le contrat ;
- contrats dont le terme est incertain (cas du remplacement du salarié absent) : lorsque le contrat ne mentionne qu'une durée minimale,

l'employeur qui n'entend pas prolonger le contrat au-delà de cette durée doit notifier son intention au salarié en respectant le délai de prévenance ;

- contrats comportant une clause de report de terme : lorsque l'employeur n'entend pas utiliser cette possibilité de renouvellement, il doit en informer le salarié en respectant le délai de prévenance.

Le délai de prévenance est égal à 1 jour par semaine si le contrat est conclu pour moins de 6 mois, et à 1 mois dans les autres cas.

La notification doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception. Le non-respect de ces délais ouvre droit à une indemnité d'un montant égal aux rémunérations que le salarié aurait perçues s'il avait travaillé pendant la durée correspondant au délai dont il n'a pas bénéficié.

Renouvellement du contrat :

Le renouvellement des contrats conclus pour une durée minimale est interdit.

Seuls les contrats comportant un terme certain fixé dès leur conclusion peuvent faire l'objet d'un renouvellement, en application d'une clause de report de terme.

Le contrat ne peut être renouvelé qu'une seule fois, pour une durée qui ne peut excéder celle du contrat initial.

Le renouvellement doit être prévu expressément dans le contrat initial.

En cas de renouvellement malgré l'absence de clause de report, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

3 - Suspension du contrat

Le contrat à durée déterminée peut être suspendu dans les mêmes conditions que le contrat à durée indéterminée (maladie, maternité...).

Cependant, la suspension ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Lorsque le contrat prend fin pendant la période de suspension, l'employeur doit néanmoins respecter le délai de prévenance et les dispositions relatives au report du terme.

4 - Cessation du contrat

Arrivée du terme

Le contrat à durée déterminée cesse de plein droit à l'échéance du terme, sous réserve de l'application des dispositions relatives au délai de prévenance et au report du terme.

Rupture anticipée (1)

Le contrat à durée déterminée ne peut être rompu que de 3 manières :

- par le commun accord des parties ;
- en cas de faute grave du salarié ;
- en cas de force majeure.

La rupture du contrat en cours intervenant en dehors de ces 3 cas ouvre droit au bénéfice de la partie qui la subit à une indemnité égale aux rémunérations restant à échoir.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art.1^{er})

Indemnités de fin de contrat

Ces indemnités sont instaurées en faveur des salariés engagés :

- pour remplacer un salarié ;
- pour faire face à un surcroît exceptionnel ;
- pour effectuer une tâche occasionnelle.

Si le contrat se transforme en contrat à durée indéterminée, l'indemnité n'est pas due.

Le taux de l'indemnité ne peut être inférieur à un minimum qui a été fixé par décret à 5% de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

En cas de rupture anticipée, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération déjà perçue et de celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rupture anticipée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure.

5 - Poursuites des relations contractuelles

Transformation en contrat à durée indéterminée

Si la relation contractuelle se poursuit tacitement après l'échéance du terme du contrat, celui-ci devient à durée indéterminée.

L'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

Le maintien d'une relation contractuelle prive le salarié d'indemnité de fin de contrat.

Conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée

Avec le même salarié :

Il est possible de conclure des contrats à durée déterminée successifs en cas d'absence temporaire d'un salarié.

Un même salarié peut assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents en étant lié par autant de contrats à durée déterminée successifs qu'il y a de remplacements à effectuer.

Pour pourvoir le même poste de travail :

A l'expiration d'un contrat à durée déterminée, il est toujours possible de recourir immédiatement à un contrat à durée déterminée sans qu'il y ait lieu d'attendre un quelconque délai pour remplacer un salarié absent en cas de nouvelle absence du salarié en question.

En revanche, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu immédiatement dans les cas suivants :

- survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;
- exécution d'une tâche occasionnelle.

Il faut attendre l'expiration d'une période égale au tiers de la durée effective du contrat.

→ [Article 24 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée des contrats

ANNEXE DU 4 JUILLET 1985 APPRENTISSAGE

**Crée(e) par Annexe du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986
JONC 25 novembre 1986**

Le contrat d'apprentissage donne à l'apprenti le statut de travailleur et le droit au salaire.

La formation est assurée en partie par l'entreprise, en partie par le centre de formation d'apprentis (CFA) dont la direction pédagogique et administrative fut confiée par la FNCF à l'école Louis-Lumière à Paris.

1 - Conditions nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage

L'apprenti

Age (1) :

A la signature du contrat, l'apprenti doit :

- être âgé de 16 à 20 ans ou ;
- avoir 15 ans et avoir accompli la totalité du 1^{er} cycle de l'enseignement secondaire.

Niveau :

L'apprenti doit avoir *le niveau de 3^{ème} ou, (2) éventuellement, des connaissances en électricité, électronique...*

Avis d'orientation :

Les jeunes doivent avoir obtenu l'avis favorable d'un centre d'information et d'orientation (2).

Certificat médical d'embauche :

L'avis d'orientation doit obligatoirement être accompagné d'un certificat médical d'embauche établi généralement par un médecin du travail.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L.117-3 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

L'employeur

Agrément :

L'employeur doit avoir reçu l'agrément du comité départemental de la formation professionnelle de la promotion sociale et de l'emploi.

Cet agrément n'est accordé que si :

- l'équipement de l'entreprise ;
- les techniques utilisées ;
- les conditions de travail et de sécurité de l'entreprise ;
- les garanties de moralité et de compétence professionnelle offertes notamment par la personne directement responsable de la formation de l'apprenti,

sont de nature à permettre une formation satisfaisante.

La demande d'agrément peut être adressée à la préfecture, à la chambre de commerce et d'industrie ou à la chambre des métiers.

L'agrément peut être retiré lorsque l'employeur ne respecte pas les dispositions du code du travail applicables aux apprentis, ou celles du contrat d'apprentissage, ou celles de la convention collective.

NOTA (1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L.117-3 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986).

2 - Le contrat d'apprentissage

Durée d'apprentissage (1)

Sa durée minimale est fixée à 2 ans. Elle est réduite à 1 an dans la région parisienne.

En cas d'échec à l'examen de fin d'apprentissage, le contrat peut être prolongé de 1 an.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article L. 115-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

Rédaction du contrat

Le contrat d'apprentissage est établi en cinq exemplaires originaux :

- signés par l'employeur, l'apprenti et son représentant légal ;
- visés par le directeur du CFA ;
- enregistrés par la direction départementale du travail, dans le mois qui suit la signature.

Résiliation du contrat

Le contrat peut être résilié par l'une ou l'autre des parties durant les 2 premiers mois de l'apprentissage.

L'accord des parties est nécessaire par la suite.

Le contrat peut être résilié en cas de faute grave ou de manquements répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'inaptitude de l'apprenti.

Il est souhaitable auparavant de demander l'intervention de l'inspecteur de l'apprentissage.

Contrôle de l'apprentissage

Le contrôle de la formation donnée aux apprentis dans les entreprises (et l'inspection pédagogique des CFA) relève de l'inspecteur de l'apprentissage (au rectorat d'Académie).

Les inspecteurs de l'apprentissage exercent leurs fonctions en liaison avec les inspecteurs du travail et les officiers de police judiciaire pour constater les infractions à la loi.

3 - Obligations des parties

L'apprenti

L'apprenti s'oblige à :

- effectuer pour l'employeur un travail en relation directe avec la profession prévue au contrat et dans la limite des horaires de travail applicables à l'entreprise ;
- suivre l'enseignement du CFA ;
- *se présenter à l'examen prévu en fin de contrat. (1)*

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

L'employeur

L'employeur agréé doit :

- verser un salaire à l'apprenti dès le début de l'apprentissage ;
- inscrire l'apprenti dans un CFA ;
- faire suivre à l'apprenti tous les enseignements organisés par le CFA ;
- assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti ;
- respecter la législation sociale ;
- inscrire l'apprenti à l'examen ;
- prévenir les parents et le directeur du CFA en cas de maladie, d'absence... de l'apprenti mineur.

4 - Conséquences du contrat

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa condition d'apprenti.

Lui sont applicables :

- la législation du travail ;
 - la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.
- Il bénéficie en outre de garanties particulières.

Durée du travail

Le temps passé au CFA est compris dans le temps de travail.

Les apprentis ont droit à un congé spécial de 5 jours dans le mois qui précède l'examen, afin de suivre des cours de révision organisés au CFA.

Pendant la durée des vacances scolaires, il n'y a pas de cours au CFA : l'apprenti travaille alors à temps complet dans l'entreprise.

Salaire

L'apprenti a droit à un salaire dès le début de l'apprentissage.

Le salaire minimum est un pourcentage du SMIC :

- 25% du SMIC le premier semestre ;
- 35% du SMIC le deuxième semestre.

Ces pourcentages sont majorés de 10 points dès que l'apprenti atteint 18 ans.

Cette rémunération est sans aucune charge sociale pour l'employeur.

Le CFA (école Louis-Lumière) rembourse les frais de transport et alloue à l'apprenti une indemnité journalière de logement.

Avantages sociaux

En cas de maladie, d'accident de travail ou d'accident du trajet pour se rendre au CFA, l'apprenti bénéficie comme les autres salariés :

- de la sécurité sociale ;
- de l'assurance maladie ;
- des indemnités journalières en cas d'arrêt de travail ;
- de l'aide publique en cas de rupture de contrat, dans les conditions applicables aux autres salariés ;
- de la carte d'étudiant en apprentissage délivrée par le directeur du CFA permettant à l'intéressé de bénéficier des avantages habituellement consentis aux titulaires de la carte d'étudiant.

5 - Les centres de formation d'apprentis

Les CFA sont les seuls établissements autorisés à assurer la formation théorique des apprentis et à donner un complément de formation pratique.

L'inscription dans un CFA est obligatoire pour que le contrat d'apprentissage soit officiellement enregistré.

L'apprenti est tenu d'en suivre l'enseignement. Aucune dispense ne peut être accordée.

Fonctionnement pédagogique du CFA

L'horaire ne peut, en aucun cas, être inférieur à :

- 360 heures par an (pour une durée de 2 ans) ;
- 720 heures par an (pour une durée de 1 an).

Les 2/3 de l'horaire au minimum sont réservés à l'enseignement théorique (technologie et général).

Le 1/3 de l'horaire peut être consacré au maximum à l'enseignement pratique et à l'enseignement de la technologie appliquée.

La coordination avec l'entreprise

Le CFA est chargé d'assurer la coordination entre la formation qu'il dispense et celle qui est assurée par l'entreprise.

A cet effet, le directeur désigne, parmi le personnel enseignant du CFA et pour chaque apprenti, un formateur chargé de le suivre et d'assurer la liaison avec l'entreprise.

Un livret d'apprentissage, document de liaison entre l'entreprise et le CFA a été institué.

N.B. - Ecole Louis-Lumière, 20, rue de Châtillon, 75014 Paris.

→ [Section 4, chap. I^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Apprentissage

ANNEXE DU 4 JUILLET 1985 EMPLOIS RESERVES

**Crée(e) par Annexe du 4 juillet 1985 étendue par arrêté du 24 octobre 1986
JONC 25 novembre 1986**

La loi réserve un droit de priorité d'emploi aux mutilés de guerre et aux handicapés physiques, qui se traduit par certaines obligations à la charge des entreprises.

I - Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des mutilés de guerre et des handicapés

L'effectif minimal entraînant l'assujettissement s'apprécie au niveau de chaque établissement envisagé isolément et non au niveau de l'entreprise.

En ce qui concerne l'emploi des mutilés de guerre, l'effectif minimal requis est de 10 salariés âgés de plus de 18 ans. Les travailleurs intermittents, s'ils sont occupés régulièrement, sont compris dans l'effectif.

Les salariés à temps partiel sont pris en compte au prorata du rapport entre les horaires inscrits au contrat de travail et la durée légale du travail ou la durée normale dans l'établissement, si celle-ci lui est inférieure.

En ce qui concerne l'emploi des handicapés, aucun effectif minimal n'est prévu.

II - Les bénéficiaires des emplois réservés

Mutilés de guerre

Sont considérés comme mutilés de guerre ou assimilés :

- les anciens militaires et assimilés titulaires d'une pension militaire d'invalidité au titre du code des pensions militaires ;
- les veuves de guerre non remariées dont le conjoint est décédé de blessure ou de maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;
- les orphelins de guerre âgés de moins de 21 ans (cette limite d'âge pouvant être reculée jusqu'à l'expiration d'un délai de 1 an suivant la fin du service militaire ou l'achèvement de ses études sans pouvoir excéder 25 ans), les mères veuves non remariées ou les mères non mariées dont respectivement le père ou l'enfant (militaire ou assimilé) est décédé de blessure ou de maladie imputable à un service de guerre ou en possession d'un droit à pension d'invalidité d'un taux au moins égal à 85% ;

- les veuves de guerre remariées ayant au moins un enfant à charge issu du mariage avec un militaire décédé, lorsqu'elles ont obtenu ou auraient été en droit d'obtenir, avant leur nouveau mariage, une pension au titre du code des pensions militaires, dans les conditions décrites ci-dessus ;
- les femmes d'invalides internés pour aliénation mentale imputable à un service de guerre ;
- les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles titulaires d'une rente lorsqu'elles sont encore chez l'employeur au service duquel l'accident s'est produit.

Handicapés

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une insuffisance ou d'une diminution de ses capacités physiques ou mentales.

La qualité de travailleur handicapé doit être reconnue par la commission technique d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP).

III - L'obligation d'emploi

Pourcentage de prioritaires à employer (1)

Le nombre des mutilés de guerre et handicapés à employer est fixé en pourcentage de l'effectif total des salariés occupés, soit :

- 10% pour les mutilés de guerre ;
- 3% pour les handicapés.

Le pourcentage de 3% se combine avec le pourcentage de 10% de mutilés qui constitue le pourcentage global d'emplois. Les deux catégories peuvent se substituer l'une à l'autre sans que l'employeur ait à se préoccuper du pourcentage spécifique de l'une ou l'autre de ces catégories de bénéficiaires.

Ainsi, les bureaux de main-d'œuvre peuvent présenter indistinctement aux employeurs des mutilés de guerre ou des travailleurs handicapés.

Toutefois, à capacité égale, le mutilé de guerre aura priorité sur le travailleur handicapé.

Cependant, les entreprises pourront être partiellement exonérées de cette obligation en passant des contrats de fournitures de sous-traitance ou de prestations de services avec des ateliers protégés ou des centres d'aide par le travail.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application des articles L. 323-19 et R. 323-51 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er})

Effectif de l'établissement sur lequel s'appliquent les pourcentages légaux d'emploi

Pour les mutilés de guerre, le pourcentage de 10% s'applique à l'ensemble des salariés (y compris ceux de moins de 18 ans), exception faite des apprentis ayant un contrat d'apprentissage régulier.

L'administration a considéré que les travailleurs intermittents ou saisonniers devaient être décomptés par le nombre d'heures de travail effectuées par eux dans l'année par rapport au nombre d'heures effectuées par un travailleur à temps complet. Le nombre fictif ainsi obtenu représente le nombre de travailleurs qu'il faut ajouter à l'effectif.

Pour l'application du pourcentage d'emploi des handicapés, ne sont pas compris dans le décompte du personnel de l'entreprise :

- les titulaires d'un contrat d'apprentissage ;
- les personnes autres que des handicapés en cours de formation dans un centre d'entreprise de formation professionnelle des adultes ;
- les personnes en cours de réadaptation professionnelle ou bénéficiaires de mesures de reclassement de la main-d'œuvre.

Décompte des bénéficiaires employés

Mutilés de guerre :

Le décompte des mutilés de guerre s'établit de la façon suivante :

- une unité, si leur taux d'invalidité est inférieur à 85% ;
- deux unités, si leur taux d'invalidité est égal ou supérieur à 85%.

L'employeur non salarié, bien que n'entrant pas dans l'effectif du personnel pour le calcul du pourcentage, sera compté pour une unité s'il est personnellement titulaire d'une pension et pour deux unités s'il est pensionné avec au moins 85% d'invalidité.

Handicapés :

Les travailleurs handicapés sont classés par la COTOREP, instituée au plan départemental, en 3 catégories : A, B et C, selon que leur handicap est léger, modéré ou grave.

Ainsi, le décompte des bénéficiaires est établi en fonction des catégories ci-dessous:

- la catégorie A (handicap léger) correspond à une demi-unité ;
- la catégorie B (handicap modéré) correspond à une unité ;
- la catégorie C (handicap grave) correspond à deux unités.

Lorsque les travailleurs handicapés sont occupés à temps partiel, ils ne sont pris en compte que pour une fraction proportionnelle du coefficient.

Préavis et rémunération

Préavis :

En cas de licenciement, la durée du préavis est doublée :

- pour les mutilés atteints d'une invalidité au moins égale à 60% ;
- pour les travailleurs handicapés classés en catégorie C.

Cette mesure ne peut avoir pour effet de porter la durée du préavis à plus de 2 mois.

En cas de licenciement collectif pour raison économique, le pourcentage global des bénéficiaires des emplois réservés maintenus dans l'entreprise ne doit pas, en principe, diminuer.

Abattement

Le salaire de ces salariés ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application de la convention collective.

Toutefois, pour ceux dont le rendement professionnel est notoirement diminué, des réductions de salaires peuvent être autorisées.

IV - Les obligations administratives incombant à l'employeur

La déclaration annuelle

Les employeurs sont tenus de faire une déclaration annuelle qu'ils doivent adresser, dans la première quinzaine du mois d'avril, au directeur départemental du travail.

Cette déclaration, établie en 4 exemplaires, comporte les indications suivantes :

- liste des salariés bénéficiaires occupés au cours de l'année précédente ;
- nomenclature des emplois existant dans l'entreprise au moment de la déclaration ;
- liste des emplois réservés ;
- liste des contrats ouvrant droit à une exonération partielle de l'obligation d'emploi des handicapés (contrats passés avec des établissements de travail protégés).

La réservation des emplois

Les employeurs doivent respecter la procédure suivante :

- consulter le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ;
- dresser la liste des emplois proposés à la réservation, qui figurera dans la déclaration.

En effet, ils déterminent eux-mêmes les propositions de réservation d'emplois en faveur des mutilés de guerre et des handicapés.

Ces réservations d'emploi ne deviennent définitives qu'après accord du directeur départemental du travail et de l'emploi, qui dispose d'un délai de 3 mois à compter de la date limite d'envoi de la déclaration annuelle pour notifier soit son accord, soit les modifications qu'il a apportées à la liste proposée. Son silence vaut approbation.

L'envoi de la déclaration vaut offre d'emploi pour le nombre de bénéficiaires manquant dans l'entreprise, et ce pendant les 12 mois, suivant notification de l'accord du directeur départemental du travail et de l'emploi sur la liste des emplois réservés.

Déclaration de vacance d'emploi *(en vigueur étendu)*

Principe :

Les entreprises doivent, si le pourcentage prescrit n'est pas atteint, informer l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) de toutes les vacances d'emplois réservés survenant en cours d'année.

Notions de « vacance d'emploi » :

La vacance d'emploi se caractérise par la disponibilité d'un poste consécutive soit au départ du salarié, soit à sa mutation, soit à une création d'emploi.

Toutefois, le départ du salarié par suite de la suppression de son poste ne constitue pas une vacance d'emploi.

Déclaration :

Toute vacance d'emploi se produisant dans les emplois que l'entreprise a réservés doit être signalée dans les 48 heures, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'ANPE, qui dispose de 15 jours pour adresser un bénéficiaire à l'entreprise. Passé ce délai, l'employeur recouvre sa liberté d'embauche.

En cas de nécessité d'embauche immédiate, l'employeur pourra faire appel à un salarié pour une période maximale de 15 jours.

L'employeur devra embaucher à l'essai les candidats présentés par l'Agence nationale pour l'emploi. En cas de refus de sa part, il doit en aviser l'inspecteur du travail au plus tard le lendemain ; ce dernier statue dans les 3 jours sur la légitimité du motif invoqué.

En cas de création d'entreprise en cours d'année, cette obligation de déclaration s'applique à tous les postes disponibles tant que l'entreprise n'utilise pas le nombre requis de bénéficiaires ou n'est pas en mesure d'établir la déclaration annuelle, et au plus tard jusqu'au 15 avril de l'année de référence.

V - Sanctions du non-respect de ses obligations par l'employeur

Paiement d'une redevance

Une redevance est due par l'employeur dans les cas suivants :

- défaut de déclaration annuelle ou déclaration incomplète ;

- fausse déclaration (la redevance est doublée) ;
- défaut de déclaration de vacance d'emploi ;
- embauchage direct de non-bénéficiaires avant l'expiration du délai de 15 jours suivant la déclaration de vacance d'emploi ;
- refus d'embaucher un candidat bénéficiaire présenté par l'ANPE sans que ce refus soit reconnu comme justifié.

Calcul de la redevance

La redevance est calculée par jour ouvrable et par bénéficiaire manquant. Elle est fixée à 3 fois le montant du SMIC horaire, arrondie au franc supérieur.

Exonération de la redevance

La redevance n'est pas due :

- pour les jours pendant lesquels l'établissement n'a pas fonctionné ;
- pour les bénéficiaires que l'employeur justifie avoir demandé à l'ANPE et que celle-ci n'a pu lui présenter.

Réduction de la redevance

Une réduction de la redevance est prévue pour l'employeur qui justifie avoir occupé des salariés relevant des catégories suivantes :

- victimes civiles de la guerre, titulaires d'une pension d'invalidité ;
- mutilés du travail titulaires d'une pension, si leur accident est survenu alors qu'ils appartenaient à une autre entreprise que celle dans laquelle ils travaillent actuellement ;
- travailleurs handicapés employés à titre facultatif.

Chacun des salariés ci-dessus est susceptible de compter en remplacement d'un bénéficiaire manquant.

→ [Section 6, chap. 1^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Emplois réservés

ACCORD NATIONAL DU 23 OCTOBRE 1985 MATERNITE ET CONTRAT DE TRAVAIL

Crée(e) par Accord national du 23 octobre 1985 étendu par arrêté du 24 octobre 1986 JONC 25 novembre 1986

Statut protecteur

Le code du travail et la convention collective contiennent un ensemble de dispositions protégeant la femme pendant la grossesse et après l'accouchement.

La mise en place de ce statut vise à :

- éviter que la grossesse ne constitue un obstacle à l'embauche ;
- éviter que la femme enceinte ne perde son emploi du fait de son état.

Certificat médical

Le bénéfice de ces mesures de protection est acquis dans la mesure où la femme aura remis à l'employeur un certificat médical attestant l'état de grossesse et la date présumée de l'accouchement :

- soit par remise en main propre contre récépissé ;
- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

1 - LA GROSSESSE ET LE CONTRAT DE TRAVAIL

Embauche

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse. L'employeur ne peut rechercher ou faire rechercher toutes informations concernant l'état de l'intéressé.

Période d'essai

L'employeur ne peut prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Mutation et changement d'affectation

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse de la salariée pour prononcer une mutation.

L'affectation temporaire dans un autre emploi est possible si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige :

- soit à l'initiative de l'employeur qui doit se prévaloir de l'avis du médecin du travail et doit garantir la rémunération de la salariée ;
- soit à l'initiative de la salariée qui peut également faire valoir un avis de son médecin traitant : sa rémunération n'est garantie que si elle a un an d'ancienneté à la date du début de la grossesse ;
- en cas de désaccord entre la salariée et l'employeur, la décision est prise par le médecin du travail.

En cas d'affectation à un poste supérieur, la salariée percevra en plus de ses appointements la différence entre son salaire minimum hiérarchique et le salaire minimum hiérarchique de la catégorie du salarié remplacé, tel que prévu au barème des salaires pratiqué dans l'entreprise.

En toute hypothèse, une mutation dans un autre établissement nécessite l'accord de la salariée. Cette affectation ne peut excéder la durée de la grossesse.

Dans le cas où, bien que la nécessité d'un changement soit médicalement constatée, l'employeur ne dispose pas d'un autre poste de travail, il faut, pour la salariée, recourir à l'assurance maladie.

2 - LA MATERNITE ET LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Congés de maternité

Quelle que soit la durée de la période de suspension, la femme doit avertir l'employeur du motif de son absence et de la date à laquelle elle compte reprendre son travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Cette durée est fixée comme suit :

- Naissance unique (cf. art. 47 de la convention collective) :
 - premier et deuxième enfant : 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; 11 semaines après la date de l'accouchement ;
 - troisième enfant : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; 18 semaines après la date de l'accouchement.
- Naissances multiples :
 - les premier et deuxième enfants : 7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; 12 semaines après la date de l'accouchement ;
 - si le nombre d'enfants passe de moins de 2 à 3 ou plus :
7 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; 22 semaines après la date de l'accouchement ;
 - si le nombre d'enfants à charge ou nés viables est au moins égal à 2 et passe à 4 ou plus : 8 semaines avant la date présumée de l'accouchement ; 22 semaines après la date de l'accouchement.

Pendant toute cette période de congé, le salaire est maintenu à la condition que la salariée bénéficie des indemnités au titre de l'assurance maternité de la sécurité sociale.

Dans le cas où la salariée ne remplit pas les conditions pour bénéficier des indemnités de la sécurité sociale, elle perçoit une indemnisation égale à 10% de son salaire dans la limite du plafond de la sécurité sociale.

Aménagement des périodes de suspension :

- date réelle de l'accouchement :

En cas d'accouchement prématuré, la partie du congé prénatal comprise entre la date effective et la date présumée de l'accouchement est reportée sur le congé postnatal qu'elle prolonge à due concurrence, de sorte que la période d'indemnisation ne soit pas inférieure à 18 semaines.

En cas d'accouchement tardif, le congé postnatal n'est pas diminué puisqu'il est décompté à partir de la date même de l'accouchement ;

- état pathologique :

Si cet état est attesté par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches, la période de suspension est augmentée de la durée de cet état dans la limite de 2 semaines avant la date présumée de l'accouchement et de 4 semaines après la date de celui-ci ;

- enfant hospitalisé :

Lorsque l'enfant reste hospitalisé jusqu'à l'expiration de la sixième semaine suivant l'accouchement, la salariée peut interrompre son congé postnatal et reporter à la date de la fin de l'hospitalisation tout ou partie du congé auquel elle peut encore prétendre ;

- décès de la mère :

En cas de décès de la mère à la suite de l'accouchement, le père pourra suspendre son contrat de travail dans la limite de la réglementation en vigueur (actuellement sous certaines conditions 20 semaines) pour élever son enfant, le maintien du salaire étant assuré pendant 4 semaines si l'intéressé est employé dans l'entreprise depuis 6 mois.

Congés payés

La période de suspension du contrat de travail pour congé maternité est assimilée à du travail effectif pour la détermination du droit aux congés payés.

Congés d'adoption (cf. article 47 b de la convention collective)

Le père salarié qui a usé de son droit de suspendre son contrat de travail pendant la durée du congé d'adoption bénéficie pendant la période de suspension du contrat de travail, du régime de protection contre le licenciement institué en faveur de la mère.

Congé postnatal

Ce congé ne présente d'intérêt que pour les salariés qui ne peuvent bénéficier du congé parental, n'ayant pas 1 an d'ancienneté.

Le contrat est rompu.

Le salarié, bien que démissionnaire, n'est cependant pas tenu de respecter le préavis de rupture.

Il doit informer son employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins 15 jours avant la fin du congé maternité ou d'adoption ou, le cas échéant, 2 mois après la naissance ou l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce délai de 15 jours ne peut être suspendu ni interrompu et, à son expiration, entraîne déchéance de droit.

Le salarié peut, dans l'année suivant la rupture de son contrat, solliciter par lettre recommandée avec accusé de réception son réembauchage par priorité dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre, avec les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

L'employeur n'est tenu de réembaucher que s'il recrute pour un emploi correspondant à la qualification du salarié qui a rompu, et ceci pendant seulement un an à compter de la demande de réembauchage.

Si le salarié n'est pas réembauché, il a une priorité d'accès aux stages de formation professionnelle et à l'indemnisation du chômage.

Congé parental d'éducation ou travail à mi-temps

Le droit au congé parental est, dans toutes les entreprises, ouvert au père ou à la mère justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an dans l'entreprise.

Dans les entreprises de 100 salariés et plus, le bénéfice de ces dispositions est de droit.

Dans les entreprises de moins de 100 salariés, l'employeur peut refuser le bénéfice de ces dispositions en cas de conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Le salarié est libre de choisir entre le congé parental d'éducation ou la réduction de sa durée de travail. Dans ce dernier cas, celle-ci sera égale à la moitié de la durée de travail applicable dans l'établissement.

Il peut passer d'une formule à l'autre :

- à l'issue de la période initiale ;
- en cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier du congé ou du travail à mi-temps :

- au moins 1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption ou de la période initialement prévue (quand prolongation ou passage d'une formule à l'autre) ;

- au moins 2 mois avant le début du congé parental ou de l'activité à mi-temps dans les autres cas (quand le congé parental ne suit pas immédiatement le congé de maternité).

L'employeur doit répondre dans les 3 semaines suivant la réception de la demande. A défaut de réponse, l'accord est réputé acquis.

Le refus de l'employeur peut être contesté dans les 15 jours suivant la réception de celui-ci.

Pendant la durée du congé ou du travail à mi-temps, le salarié ne peut exercer d'autre activité professionnelle que celle d'assistance maternelle.

A l'issue du congé ou de la période d'activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise anticipée, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, si besoin est, d'une réadaptation professionnelle.

3 - MATERNITÉ ET RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Démission

La femme en état de grossesse apparente peut quitter le travail sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture.

Elle ne bénéficiera ni du droit à réintégration prévu au terme du congé parental, ni de la priorité de réembauchage du congé postnatal.

Licenciement (1)

Le principe :

L'employeur ne peut licencier une salariée pendant la période de grossesse médicalement constatée. Cette interdiction s'étend également à la période postnatale de suspension du contrat de travail (voir congé de maternité au paragraphe 2 ci-dessus).

Le licenciement d'une salariée est annulé si, dans les 15 jours qui suivent sa notification, elle envoie à son employeur un certificat de grossesse par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Il est également interdit de licencier pendant le congé d'adoption et les 4 semaines qui suivent ce congé ; si le licenciement est prononcé pendant cette période, la salariée peut, dans les 15 jours qui suivent la notification, justifier de sa situation par l'envoi d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception, contenant une attestation délivrée par le service départemental d'aide sociale à l'enfance ou l'œuvre d'adoption qui a procédé au placement : le licenciement est alors annulé.

(1) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986)

Circonstances autorisant le licenciement :

L'employeur peut procéder au licenciement s'il justifie :

- d'une faute grave de la salariée, étrangère à la grossesse ou à l'adoption ;
- d'une impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement (fermeture d'établissement, suppression d'un service, restructuration).

Toutefois, il y a interdiction absolue de licencier pendant la période de suspension du contrat de travail correspondant au congé de maternité ou d'adoption (voir durée du congé de maternité au paragraphe 2 précédent). Même s'il justifie de l'un des deux motifs indiqués ci-dessus (faute grave ou impossibilité de maintenir le contrat), l'employeur ne peut notifier le licenciement et celui-ci ne peut prendre effet pendant la période où la salariée peut suspendre son contrat de travail, peu importe que l'intéressée n'use pas de son droit à suspension.

Effet du licenciement irrégulier (2) :

Le licenciement est nul.

Il donne droit au paiement du salaire qui aurait été perçu pendant la période protégée (soit : de la période d'état de grossesse médicalement constaté jusqu'à 4 semaines suivant l'expiration de la période de suspension).

Ces deux indemnités sont cumulables.

Dans tous les cas, l'employeur qui contrevient aux dispositions protégeant la femme enceinte s'expose, en plus des sanctions civiles, à des sanctions pénales (amendes).

(2) Paragraphe étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-30 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986)

Fin du contrat de travail à durée déterminée

La grossesse ou l'adoption n'affecte pas la survenance du terme d'un contrat à durée déterminée.

Ce contrat prend fin au terme initialement prévu, même si la salariée se trouve en période de suspension pour congé de maternité ou d'adoption.

Dans le cas où le contrat comporte une clause de report de terme, le non-renouvellement du contrat ne peut être motivé par l'état de grossesse de la salariée.

- [Article 47 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Congés de maternité ou d'adoption
- [Avenant 55 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Réduction possible du temps de travail des femmes enceintes à compter du 6^{ème} mois de grossesse

AVENANT N°1
A L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL
DU 13 JUILLET 1984
26 décembre 1985

Article 1^{er}

Le présent avenant est destiné à compléter l'accord national professionnel du 13 juillet 1984, dont les dispositions demeurent applicables.

Article 2

La participation des employeurs au titre de la formation professionnelle prévue à l'article 5 de l'accord national du 12 juillet 1984 comprend :

- 1- La taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage destinée au financement des formations en alternance, soit 0,10% des salaires de 1985 ;
- 2- La contribution fixée par l'article L. 950-2 du code du travail, soit 1,10% des salaires.

Article 3

La contribution de 1,10% des salaires est destinée respectivement au financement :

- 1- Des congés individuels de formation à concurrence de 0,10% (art. L.950-2-2 du code du travail) ;
- 2- Des formations en alternances à concurrence de 0,2% de l'assiette fixée par le dispositif légal ;
- 3- Des actions de formations définies par la commission paritaire de la tranche « Exploitation » constituée au sein de l'AFDAS, à concurrence de 0,30% des salaires ;
- 4- Du plan de formation de l'entreprise à concurrence du solde de la contribution légale (1).

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article R.964-13, 3^{ème} alinéa, du code du travail (arrêté du 16 avril 1986, art. 1^{er}).

Article 4

Le taux de 0,30% fixé à l'article 2, 3°, est applicable dès l'exercice 1985 et pour la période des 3 années suivantes.

Article 5

Les signataires s'engagent à définir, dans le courant du dernier trimestre de 1988, le taux de la participation destinée à financer les actions de formation agréées par la commission paritaire.

A défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le taux initialement en vigueur de 10% de la contribution légale sera à nouveau applicable à compter de l'exercice 1989.

Article 6

Les dépenses de formation, à l'initiative de l'employeur, qui excèdent le quota de la participation réservé au plan de formation de l'entreprise sont susceptibles d'être financées, sur décision de la commission paritaire, par les contributions versées en application du paragraphe 3 de l'article 2.

- [Accord national du 13 juillet 1984](#)
- [Section 5, chap. I^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Formation continue
- [Avenant n°2 du 20 novembre 1989 à l'accord national du 13 juillet 1984](#)
- [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)
- Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance
- Avenant n°1 du 24 avril 1989 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987
- Accord national professionnel du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation
- Accord national professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation
- Avenant 15 à la CCN Exploitation cinématographique
- Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel
- Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises
- [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

ANNEXE DU 30 AVRIL 1986

RETRAITE COMPLEMENTAIRE

Etendue par arrêté du 24 octobre 1986 JONC 25 novembre 1986.

Par accord du 17 mars 1959 (modifié en dernier lieu par l'avenant du 12 mai 1976), la FNCF et les organisations syndicales ont décidé la mise en application d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale, en faveur des bénéficiaires définis ci-après.

I - Dispositions générales

Depuis le 1^{er} avril 1959, tous les employeurs doivent obligatoirement :

- affilier les membres de leur personnel à la caisse autonome de prévoyance et de retraite de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (CAPRICAS), régime de retraite relevant de l'ARCCO.

Toutefois, cette disposition n'est pas applicable au personnel des entreprises d'exploitation qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale antérieurement au 17 septembre 1960, à condition que la contribution patronale soit au moins égale à celle prévue à la présente annexe :

- fournir à ladite institution les déclarations de rémunération destinées à l'établissement de l'assiette des cotisations ;
- verser à l'institution l'ensemble des cotisations obligatoires définies ci-après, les intéressés devant supporter sur leurs salaires le précompte de la cotisation mise à leur charge.

Le défaut d'inscription du salarié et du versement de cotisations par l'employeur à la CAPRICAS entraîne la régularisation pécuniaire et administrative immédiate à la charge de l'employeur.

II - Les bénéficiaires

1. Le régime de retraite complémentaire de la CAPRICAS s'applique à l'ensemble du personnel de l'exploitation cinématographique, âgé d'au moins 16 ans, quels que soient le mode et le montant de la rémunération perçue et le temps de travail effectué dans l'entreprise, à l'exception du personnel des entreprises d'exploitation qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale antérieurement au 17 septembre 1960.

2. Certaines catégories de salariés de l'exploitation cinématographique bénéficient en outre du régime de retraite des cadres géré par la CARCICAS (contrôlée par l'AGIRC) :

- les cadres ;
- les employés, techniciens et agents de maîtrise assimilés aux cadres dans le cas où ils occupent des fonctions classées à une cote hiérarchique égale ou supérieure à 300, après agrément de la commission paritaire de l'AGIRC.

III - Cotisations

1. L'assiette

Les cotisations sont calculées sur la rémunération brute servant de base à la déclaration des traitements et salaires fournie chaque année par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt général sur le revenu et limitée :

- à la fraction de la rémunération comprise entre le premier franc et le plafond des salaires soumis à cotisation au titre de l'assurance vieillesse de la sécurité sociale pour les salariés bénéficiaires du régime de retraite et de prévoyance des cadres institué par la convention collective nationale du 14 mars 1947 ;
- à la fraction du salaire du premier franc à trois fois le plafond de sécurité sociale pour les salariés ne bénéficiant pas du régime susvisé.

2. Taux

Les cotisations sont calculées sur la base d'un taux contractuel générateur de droits de 6% minimum.

Cette cotisation est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié sauf accord d'entreprise prévoyant une répartition différente.

Afin d'assurer la stabilité financière du régime, le taux à verser dénommé taux d'appel peut être majoré chaque année.

3. Points cotisés

Les cotisations sont converties en points. Leur nombre s'obtient en divisant le montant des cotisations par le salaire de référence.

Le salaire de référence, fixé chaque année, est le montant de la cotisation qui donne droit, au cours d'une année, à l'acquisition d'un point de retraite (prix d'achat du point).

4. Points gratuits

Certaines périodes d'inactivité peuvent donner lieu à l'attribution de points gratuits :

- maladie, invalidité, maternité, accident du travail : attribution de points gratuits sous certaines conditions précisées par la caisse de retraite. Les entreprises doivent signaler au groupement l'arrêt de travail, si celui-ci est supérieur à une durée de 2 mois ;

- cessation d'emploi (chômage, préretraite, contrats de solidarité) : les salariés sont susceptibles de bénéficier, sous certaines conditions, d'une attribution de points retraite, s'ils bénéficient des prestations chômage versées par l'ASSEDIC. A cet égard, les salariés doivent adresser au groupement l'attestation destinée à la caisse de retraite, délivrée par l'ASSEDIC.

IV - Pension de retraite

1. Conditions d'ouverture des droits

Selon l'âge auquel il demande la liquidation de sa retraite, le salarié a droit à une retraite dite normale, anticipée ou ajournée.

Retraite normale : l'âge requis est en principe de 65 ans pour prétendre à la retraite normale.

Toutefois, l'âge est abaissé à 60 ans pour deux catégories de personnes :

- les salariés qui justifient de 37 années et demie d'assurance aux régimes obligatoires de sécurité sociale et ont fait liquider leur pension du régime général ont la possibilité (mais non l'obligation) de faire liquider leur retraite entre 60 et 65 ans ;
- peuvent également prendre la retraite entière de 60 ans à 65ans les personnes reconnues inaptes au travail par la sécurité sociale...

Retraite anticipée ou ajournée : les salariés peuvent demander la liquidation de la retraite dès l'âge de 55 ans.

Le nombre de points acquis est alors réduit par application d'un coefficient d'anticipation qui varie suivant l'âge.

A l'inverse, les salariés peuvent ajourner la demande de liquidation de la retraite au-delà de 65 ans.

La liquidation de la retraite est subordonnée à la justification de la cessation d'activité.

2. Calcul de la retraite

Le montant de la retraite annuelle du salarié s'obtient en multipliant le nombre de points de retraite attribués pour l'ensemble de la carrière par la valeur du point de retraite.

Le nombre de points acquis au cours d'une année est égal au montant des cotisations versées (au taux contractuel, compte non tenu de la majoration du taux d'appel), divisé par le salaire de référence.

Certaines périodes sont assimilées à des périodes de cotisation et donnent lieu à l'attribution gratuite de points de retraite (cf. III-4).

Le régime prévoit, au titre de la reconstitution de carrière, la validation gratuite des périodes de service accomplies avant l'effet de l'adhésion.

3. Liquidation et versement de la retraite

Les droits sont liquidés sur demande du salarié. Cette demande détermine la date à laquelle sont appréciées les conditions d'ouverture du droit.

Les allocations sont normalement versées trimestriellement à terme échu.

V - Droits de réversion

Des allocations sont versées aux conjoints survivants, même divorcés, et aux orphelins des participants décédés, sous certaines conditions et sous réserve que le participant décédé soit titulaire de droits.

→ [Article 64 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Retraite complémentaire

AVENANT N°6

PREVOYANCE

16 mars 1987

Préambule

Les dispositions suivantes sont applicables en matière de prévoyance pour le personnel non cadre de l'exploitation cinématographique et sont annexées à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984.

Les entreprises de l'exploitation cinématographique doivent adhérer à un régime de prévoyance sur la tranche A pour l'ensemble de leur personnel non cadre.

Ce régime doit prévoir les garanties minimales suivantes :

1 - Décès, invalidité absolue et définitive

Célibataire, veuf, divorcé, sans enfant : 180% du salaire limité à la tranche A.

Marié, sans enfant : 280% du salaire limité à la tranche A.

Célibataire, veuf, divorcé avec un enfant : 340% du salaire limité à la tranche A.

Enfant supplémentaire : 60% du salaire limité à la tranche A.

2 - Décès accidentel

Capital supplémentaire fixé à 75% des capitaux ci-dessus (tranche A).

3 - Double effet

Versement d'un deuxième capital fixé à 100% des capitaux décès (tranche A), en cas de post décès du conjoint si celui-ci a encore au moins un enfant à charge au moment de l'événement.

4 - Incapacité Rente invalidité

Franchise de 60 jours : période sans indemnisation.

Indemnisation fondée sur 25% du salaire (tranche A).

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (art. 54 et 55), l'employeur doit verser au salarié malade ou victime d'un accident des indemnités.

Ces indemnités patronales seront alors réduites du montant des prestations versées par la compagnie d'assurance au salarié (au prorata de la participation de l'employeur au financement de la cotisation).

5 - Cotisation

La cotisation est répartie pour moitié entre l'employeur et le salarié.

6 - Date d'application

Cet avenant est obligatoirement applicable au 1^{er} juillet 1987.

Toutefois, les dispositions de cet avenant n°6 ne sont pas applicables aux entreprises qui auraient adhéré pour leur personnel non cadre à un régime de prévoyance antérieurement au 1^{er} janvier 1987.

AVENANT N°2 A L'ACCORD NATIONAL 13 JUILLET 1984 SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

20 novembre 1989

Texte en vigueur non étendu

Article 1

Les dispositions prévues par l'avenant du 26 décembre 1985 sont applicables pour les années 1989 à 1991 inclus.

Les signataires s'engagent à redéfinir dans le courant du dernier trimestre de la dernière année le taux de la participation destinée à financer les actions de formation agréées par la commission paritaire.

A défaut d'accord entre les partenaires sociaux, le taux actuellement en vigueur de 10% de la contribution légale sera à nouveau applicable à l'échéance de la période triannuelle fixée par le présent texte.

Article 2

Etant donné que le taux de participation au financement de la formation professionnelle continue a été relevé par les pouvoirs publics de 1,10% à 1,20%, l'article 3 de l'avenant n°1 du 26 décembre 1985 est mis à jour dans les termes ci-après :

« La contribution de 1,20% des salaires est destinée respectivement au financement :

« 1° Des congés individuels de formation à concurrence de 0,10% (article L.950-2-2 du code du travail).

« 2° Des formations en alternance à concurrence de 0,10% de l'assiette fixée par le dispositif légal.

« 3° Des actions de formation définies par la commission paritaire de la branche « Exploitation » constituée au sein de l'AFDAS, à concurrence de 0,30% des salaires.

« 4° Du plan de formation de l'entreprise à concurrence du solde de la contribution légale ».

→ [Accord national du 13 juillet 1984](#)

→ [Section 5, chap. I^{er} de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Formation continue

→ [Avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national du 13 juillet 1984](#)

→ [Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue](#)

- Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance
- Avenant n°1 du 24 avril 1989 à l'accord national professionnel du 31 mars 1987
- Accord national professionnel du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation
- Accord national professionnel du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation
- Avenant 15 à la CCN Exploitation cinématographique
- Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel
- Accord du 13 mars 2012 relatif à la formation continue dans les entreprises
- [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

AVENANT N°16

INTEGRATION DES NOUVEAUX EMPLOIS DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

23 septembre 1994

La transformation des goûts du public comme de ses attentes et la nécessaire évolution des salles de cinéma imposent une adaptation de l'organisation du travail et, par conséquent, la création de nouveaux métiers dans l'exploitation cinématographique.

Ces nouveaux métiers, par l'enrichissement des tâches et la diversification des fonctions, contribueront à une plus grande convivialité des salles et à un meilleur service à la clientèle.

La commission paritaire nationale de l'exploitation cinématographique, réunie ce jour, décide d'ajouter, dès à présent, à la liste des emplois de la filière hall, les qualifications suivantes :

1 - Définition des qualifications nouvelles

1.1 - Agent d'accueil

Pouvant également être appelé agent de cinéma, hôte ou hôtesse ou prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, cet employé a une activité polyvalente qui englobe à la fois les fonctions d'accueil, de caisse, de contrôle, de vente et de promotion.

Agent d'accueil - Niveau 1

Employé, désigné par l'employeur, assurant les fonctions définies ci-dessus sous l'autorité du directeur de l'établissement ou de son représentant.

Agent d'accueil - Niveau 2

Employé, désigné par l'employeur, ayant, après une année d'expérience au niveau 1, acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Agent d'accueil - Niveau 3

Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la direction, pour l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Il peut assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la bonne tenue des comptes relatifs à la vente des produits annexes.

Agent d'accueil - Niveau 4

Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la direction, pour l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Il peut assumer la responsabilité de l'équipe d'agents d'accueil. Il peut également assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la tenue des comptes relatifs à la vente de produits accessoires.

Il est apte à participer aux tâches administratives et comptables simples de l'établissement.

1.2 - Chef d'équipe

Pouvant également être appelé chef d'équipe confiserie ou hôte principal, ou prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, ce chef d'équipe a pour fonction, sous l'autorité du directeur, de diriger les agents de comptoir et/ou les agents d'accueil et de veiller à la coordination et à la bonne entente entre les équipes dont il établit les plannings de travail.

Il est responsable des stocks, des commandes, de l'approvisionnement et de l'établissement des comptes et peut participer à la formation du personnel.

1.3 - Chef d'équipe adjoint

Le chef d'équipe adjoint a pour fonction d'assister et de seconder le chef d'équipe. Il participe de manière effective aux fonctions de vente.

Il assure les responsabilités du chef d'équipe en l'absence de ce dernier.

1.4 - Agent de comptoir

Cet employé est chargé de procéder à la vente au comptoir de l'ensemble des produits proposés à la clientèle.

Il est également chargé de l'ensemble des tâches nécessaires à la réalisation de ces ventes, dont il assume la responsabilité.

1.5 - Responsable hall

Pouvant également être appelé responsable d'exploitation clientèle ou pouvant prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, cet employé, sous l'autorité du directeur, doit être parfaitement polyvalent, et doit être capable d'encadrer l'ensemble du personnel de hall.

2 - Coefficients hiérarchiques

2.1 - Agents d'accueil

Niveau 4 : coefficient 224

Niveau 3 : coefficient 214

Niveau 2 : coefficient 189

Niveau 1 : coefficient 184

Ces niveaux sont déterminés dans un contexte d'évolution professionnelle en fonction des compétences.

2.2 - Chef d'équipe

Coefficient : 224

2.3 - Chef d'équipe adjoint

Coefficient : 214

2.4 - Agent de comptoir

Coefficient : 184

2.5 - Responsable hall

Coefficient : 240

Les ajustements rendus nécessaires dans les entreprises par la définition de cette grille d'emplois ne devront entraîner aucune modification du salaire réel.

3 - Rémunération

3.1 - Salaire minimum

Les salariés occupant les emplois désignés ci-dessus percevront une rémunération, toutes primes inhérentes à la fonction ou à l'établissement comprises, au moins égale au salaire minimum de l'emploi occupé tel que déterminé en fonction du coefficient hiérarchique mentionné au paragraphe précédent et de l'indice de référence du salaire correspondant.

3.2 - Intéressement sur les ventes de produits alimentaires

Le personnel chargé d'effectuer les ventes de produits alimentaires selon les modalités de vente traditionnelle (chariot, corbeille, distributeurs automatiques...) percevra, en complément de son salaire de base, un intéressement qui ne saurait être inférieur à 5% du salaire minimum fédéral de sa catégorie.

Ce pourcentage minimum d'intéressement ne s'applique pas au personnel chargé de la vente de produits alimentaires dans les établissements équipés d'un comptoir de vente.

La rémunération du personnel chargé des ventes en comptoir peut être déterminée intégralement en pourcentage de la recette des produits vendus sous réserve de respecter les dispositions relatives au salaire minimum fédéral de sa catégorie.

3.3 - Intéressement sur les ventes de produits non alimentaires

La vente décidée par l'employeur de tout produit non alimentaire fera l'objet d'un intéressement qui ne saurait être inférieur à 2,5% du salaire minimum de la catégorie.

3.4 - Rappel

Il est rappelé que, pour le personnel dont la rémunération n'est pas intégralement versée par l'employeur, l'intéressement sur les ventes reste fixé au minimum à 12% de la recette brute (art. 38 de la convention collective).

- [Avenant 32 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Réforme de la grille des salaires et des classifications revalorisation des salaires minima
- [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision des classifications conventionnelles

ACCORD-CADRE SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

3 octobre 1997

PREAMBULE

La Fédération Nationale des Cinémas Français et les Syndicats de salariés signataires ont décidé de mettre en place un accord-cadre de branche sur la durée et l'aménagement du temps de travail dans le secteur professionnel de l'Exploitation cinématographique.

Les parties signataires, constatant la situation préoccupante de l'emploi en France, entendent par cet accord prendre part à la lutte contre le chômage et contribuer au maintien de la cohésion sociale.

Les parties signataires considèrent que la réduction du temps de travail liée à un aménagement de celui-ci aura un effet bénéfique sur les conditions de travail et la qualité de vie des salariés. L'aménagement du temps de travail permettra également de faire face aux fluctuations d'activité qui caractérisent l'Exploitation Cinématographique tout en améliorant la qualité du service fourni à la clientèle.

Le présent accord fixe le cadre dans lequel s'inscriront les négociations qui seront engagées dans les entreprises concernées en tenant compte des réalités et des spécificités qui leur sont propres et du statut de leurs salariés.

CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la Convention Collective Nationale du 1^{er} septembre 1984 applicable au personnel des salles de cinéma.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite « loi Robien ». Il s'applique obligatoirement aux salariés (sauf aux Directeurs de salles de cinéma) exerçant leur activité dans les entreprises d'exploitation cinématographique dont l'effectif moyen mensuel est au moins égal à 10 personnes en équivalent plein temps (soit 10 personnes à plein temps pendant 12 mois).

Toutefois les entreprises dont l'effectif moyen mensuel est inférieur à 10 personnes pourront décider de l'application volontaire de cet accord sous réserve de l'accord des salariés intéressés.

De même, les entreprises qui le souhaitent pourront étendre l'application de cet accord à leurs directeurs de salles de cinéma avec l'accord de ceux-ci.

Dans le cas où les dispositions législatives et réglementaires qui ont présidé à la mise en œuvre de cet accord viendraient à être modifiées, celui-ci pourrait être dénoncé par l'une des parties signataires.

La mise en œuvre de cet accord est expressément subordonnée à la signature, avec le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité, d'une convention nationale dans le cadre du dispositif offensif de la loi Robien.

Avant la fin de l'année 1997, la Commission des Questions Sociales de la FNCF engagera des négociations en vue de redéfinir le statut et les conditions de travail des Directeurs de salles de cinéma.

I – REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL

Pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, la durée de travail, quel que soit l'horaire hebdomadaire contractuel, est réduite de 10%, le nouvel horaire hebdomadaire obtenu est arrondi, si nécessaire, au quart d'heure inférieur. L'horaire hebdomadaire contractuel de 39 heures est ramené à 35 heures.

1.1. SALAIRE

Salariés présents dans l'entreprise au moment de la mise en place du présent accord

Afin de maintenir le niveau de la rémunération mensuelle à son niveau actuel, il est convenu de compenser la réduction de la rémunération mensuelle issue de la réduction du temps de travail de 10% par une somme qui sera appelée compensation RTT (Réduction du Temps de Travail).

Sur le bulletin de salaire cette compensation RTT sera présentée sur une ligne distincte.

- 1^{ère} ligne : salaire mensuel de base
salaire correspondant au nouvel horaire (salaire antérieur divisé par l'horaire hebdomadaire de travail antérieur et multiplié par le nouvel horaire hebdomadaire).
- 2^e ligne : compensation RTT
compensation de la réduction de la durée du travail, égale à la différence entre l'ancien et le nouveau salaire mensuel de base. Cette compensation est incluse dans le calcul des congés payés et de la gratification de fin d'année versée au personnel ayant 1 an de présence dans l'entreprise.

Cette ligne « compensation RTT » sera intégrée dans le salaire mensuel de base, sur une période de 4 ans, à raison de 1/4 de son montant par année.

A l'issue de cette période de 4 ans, la compensation RTT aura été définitivement intégrée au salaire mensuel de base.

Salariés engagés après la mise en place du présent accord

Les salariés engagés après la mise en place du présent accord seront rémunérés proportionnellement à leur durée mensuelle de travail, sur la base d'un nouveau barème de salaires établi pour 35 heures. Ils ne percevront pas de compensation RTT.

Afin de ne pas maintenir définitivement une différence de situation entre les salariés embauchés avant la mise en place de l'accord et ceux embauchés après, les parties signataires décident que la rémunération de ces derniers évoluera chaque année selon les mêmes modalités que l'intégration de la compensation RTT telle que définie pour les salariés présents dans l'entreprise lors de la signature de l'accord.

En cas de dispositions légales plus favorables à ces salariés, la Commission des Questions Sociales se réunirait immédiatement pour juger de l'opportunité de modifications à apporter à ce texte.

Barème des salaires

Un nouveau barème des salaires, appelé « barème base 35 heures », sera établi pour tenir compte des dispositions ci-dessus. Il continuera à s'appliquer après la période de 7 ans d'abattement de charges fixée par la loi.

Nota : pour les entreprises ou les catégories de salariés qui ne sont pas assujetties à l'application du présent accord, le barème actuel des salaires, établi sur une base hebdomadaire de 39 heures, sera maintenu.

Exemple en francs constants (ne tenant pas compte de l'évolution du coût de la vie) :

	Année 1	Année 2	Année 3	Année 4	Année 5
Anciens salariés	S 9.000	S 9.250	S 9.500	S 9.750	S 10.000
	C 1.000	C 750	C 500	C 250	C 0
	<u>T 10.000</u>	<u>T 10.000</u>	<u>T 10.000</u>	<u>T 10.000</u>	<u>T 10.000</u>
Nouveaux salariés	Salaire 9.000	Salaire 9.250	Salaire 9.500	Salaire 9.750	Salaire 10.000

S = Salaire T = Total C = Compensation RTT

1.2. DEFINITION DU TAUX HORAIRE

Pour les salariés dont la durée du travail est réduite de 10%, le taux horaire est égal au nouveau salaire mensuel de base tel que défini ci-dessus (prime de compensation RTT non comprise) divisé par le nouvel horaire mensuel de travail (horaire hebdomadaire multiplié par 4,33). Lorsqu'un salarié bénéficie de primes fixes mensuelles ou d'une prime d'ancienneté, ces primes sont prises en compte dans le salaire servant de base à ce calcul.

1.3. DEFINITION DU TAUX JOURNALIER

Le taux journalier correspondant à la semaine de 35 heures est égal au nouveau salaire mensuel (prime de compensation RTT comprise) divisé par 26. Lorsqu'un salarié bénéficie de primes fixes mensuelles ou d'une prime d'ancienneté, ces primes sont prises en compte dans le salaire.

1.4. GEL DES PRIMES D'ANCIENNETE

Pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les primes d'ancienneté sont gelées.

Les primes d'ancienneté acquises individuellement par les salariés seront maintenues au niveau atteint lors de la mise en place de l'accord dans l'entreprise et ne progresseront plus.

Pour les salariés nouvellement embauchés ou ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquérir cette prime est supprimée.

1.5. GEL DES SALAIRES

Les augmentations générales de salaires négociées au niveau de la branche professionnelle ne seront pas applicables aux salariés qui bénéficient du présent accord, pendant une période de 24 mois après la mise en place de cet accord dans l'entreprise et dans la limite de 3%.

Après cette période de gel, les augmentations qui interviendront s'appliqueront sur le salaire comme sur la compensation RTT.

1.6. ENGAGEMENTS DE L'EMPLOYEUR EN TERMES D'EMBAUCHE

Les entreprises réduisant de 10% la durée du travail bénéficient des allègements de charges prévus par la loi Robien (voir, en annexe I, les conditions et modalités d'application de cette loi).

En contrepartie de ces allègements de charges, l'employeur s'engage à augmenter son effectif moyen des 12 derniers mois de 10% dans un délai maximum d'un an courant à compter de la date de signature de la Convention entre l'entreprise et l'Etat et à maintenir le nouvel effectif ainsi atteint pendant un délai de 4 ans, ce délai courant à compter de la fin de la période d'embauche.

Les embauches devront être effectuées dans le périmètre auquel s'appliquent l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Le droit à allègement de charges sociales sera suspendu en cas de :

- non-respect de l'engagement d'embauches tel que souscrit dans la Convention signée avec l'Etat,
- non-maintien de l'effectif atteint à l'issue de la période d'embauches au cours de chaque année pendant les 4 ans suivant la fin de la période d'embauche,
- dépassement prolongé du nouvel horaire collectif de travail du fait d'un important recours à des heures complémentaires et supplémentaires, sauf circonstances exceptionnelles,
- dénonciation de l'accord.

II – ANNUALISATION DE LA DUREE DU TRAVAIL POUR LE PERSONNEL A TEMPS COMPLET

L'annualisation de la durée du travail permet de moduler les horaires en fonction des variations de la fréquentation. Les horaires hebdomadaires pourront être augmentés en période de forte fréquentation et les heures ainsi effectuées seront récupérées sur des périodes de faible fréquentation.

2.1. PERIODE D'ANNUALISATION (*)

La période retenue pour l'annualisation est la période du 1^{er} septembre d'une année au 31 août de l'année suivante.

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum 1 mois à l'avance.

En cas de changement de ces horaires justifiés par des contraintes d'exploitation, le salarié doit être prévenu au moins 3 jours à l'avance.

La limite supérieure de l'amplitude est fixée à 42 heures par semaine. Les heures effectuées dans cette limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent donc pas lieu à majoration de salaire. A partir de la 43^e heure, la majoration pour heure supplémentaire s'applique.

La durée du travail ne peut pas être modulée à la hausse plus de 10 semaines par an.

Le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à 6.

La moyenne hebdomadaire de la durée du travail calculée sur l'ensemble de la période de modulation ne doit pas dépasser 35 heures, les heures effectuées au-delà de cette limite sont des heures supplémentaires donnant lieu à majoration de salaire. Ces heures supplémentaires ne pourront dépasser 60 heures par an.

Le nombre maximum d'heures modulables au-delà de 35 heures est fixé à 70 par an.

(*) Complété par avenant n°1 du 31 octobre 1997.

2.2. CONVERSION DE COMPENSATIONS FINANCIERES EN TEMPS DE REPOS

Si les salariés le souhaitent et si le fonctionnement de l'entreprise le permet, les majorations de salaires liées à certaines circonstances de travail (majoration pour travail de nuit, majoration pour travail un jour férié, etc) peuvent être converties en temps de repos équivalent afin de dégager du temps de travail pour des demandeurs d'emploi.

2.3. COMPTE EPARGNE-TEMPS (1)

Si le fonctionnement de l'entreprise le permet, les salariés qui le souhaitent peuvent alimenter un compte épargne-temps en vue de prendre un ou plusieurs congés de longue durée dans leur vie professionnelle.

Peuvent ainsi alimenter le compte épargne-temps :

- le report de la 5^e semaine de congés payés ;
- l'équivalent en temps de tout ou partie de la gratification de fin d'année ;
- l'équivalent en temps de tout ou partie des diverses majorations de salaires, ainsi que des primes et indemnités conventionnelles.

Ce compte épargne-temps pourra être utilisé pour des congés d'un minimum de 2 mois.

La mise en œuvre du compte épargne temps devra faire l'objet d'une demande écrite de la part du salarié 3 mois avant le début de son absence et sera soumise à l'accord préalable de l'employeur qui devra donner sa réponse dans un délai maximum d'un mois à partir de la réception de la lettre du salarié.

(1) Article exclu de l'arrêté d'extension (arrêté du 15 décembre 1997, art. 1^{er}).

III – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION ET DE LA MODULATION DE LA DUREE DU TRAVAIL

3.1. DATE D'APPLICATION

La réduction de la durée du travail interviendra, dans chaque entreprise, à la date convenue dans la convention passée entre l'entreprise et la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle représentant l'Etat.

La modulation de la durée du travail ne pourra pas être mise en place dans l'entreprise avant cette date.

3.2. CONTENU DE LA CONVENTION

Dans la convention soumise à la DDTEFP, l'entreprise devra préciser :

- les conditions de la réduction de la durée du travail,
- le périmètre de cette réduction (entreprise ou établissements),
- le nombre de salariés concernés,
- les catégories de salariés concernées,
- la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée du travail,
- l'effectif moyen annuel en équivalent temps plein constaté dans le cadre des 12 derniers mois précédant la conclusion de la convention,
- le nombre de recrutements que l'entreprise s'engage à effectuer en équivalent temps plein.
- l'engagement de maintenir pendant une durée de 4 ans l'effectif de l'entreprise augmenté des embauches obligatoires.

La convention indiquera également le taux de l'allègement de cotisations patronales d'assurances sociales dont bénéficiera l'employeur et les conditions dans lesquelles cet allègement sera suspendu.

Dans les entreprises pourvues de représentants du personnel, l'employeur s'engage à présenter chaque année au Comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, un bilan des conditions d'application de la convention et un bilan de la modulation.

3.3. COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI

Une commission paritaire est mise en place à la Fédération Nationale des Cinémas Français pour assurer le suivi du présent accord. Elle est composée de membres issus de la Commission paritaire des questions sociales de la FNCF à raison d'un salarié par organisation syndicale signataire et du même nombre d'employeurs.

Cette commission, qui a son siège à la Fédération Nationale des Cinémas Français, est saisie en cas de difficultés d'application de l'accord. Elle peut éventuellement accorder des dérogations.

IV – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL MENSUEL

4.1. DUREE DU TRAVAIL ET HEURES COMPLEMENTAIRES DES SALAIRES A TEMPS PARTIEL

Sont considérés comme horaires à temps partiel, les horaires inférieurs d'au moins 1/5 à la durée conventionnelle du travail.

Les salariés à temps partiel ne doivent donc pas effectuer plus de 121 heures par mois dans les entreprises ayant appliqué la réduction de la durée du travail et 136 heures par mois dans les autres.

Leur journée de travail doit comporter une période d'activité continue qui doit être au moins de 1 heure et demie.

A l'intérieur d'une même journée de travail, le nombre de coupures ne peut être supérieur à deux.

Le nombre maximal d'heures complémentaires susceptibles d'être effectuées au cours d'un même mois ne peut être supérieur à 1/3 de l'horaire prévu au contrat de travail.

Le refus par le salarié d'effectuer des heures complémentaires ne saurait entraîner de sanctions ni constituer un motif de licenciement.

Par ailleurs, la durée hebdomadaire totale du travail, heures complémentaires comprises, doit demeurer inférieure à 35 heures dans les entreprises ayant appliqué la réduction du temps de travail et à 39 heures dans les autres.

Dans le cas d'emplois à temps partiel ouvrant droit à des abattements sur les charges sociales, la durée du travail et la variation des heures complémentaires doivent répondre aux conditions exigées par la législation en vigueur pour permettre ces abattements.

4.2. MODIFICATION DE LA REPARTITION DES HORAIRES

En cas de modification par l'employeur de la répartition des horaires de travail dans le cadre hebdomadaire ou mensuel, le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 3 jours minimum.

4.3. CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat de travail à temps partiel doit faire l'objet d'un écrit comportant les mentions obligatoires suivantes :

- Identification du salarié, qualification du salarié, éléments de rémunération, durée hebdomadaire du travail ;
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine, ou entre les semaines du mois, et conditions de la modification de cette répartition ;
- Limites relatives aux heures complémentaires devant, le cas échéant, être accomplies au-delà de la durée contractuelle du travail ;
- Indication de la convention collective applicable et, notamment, du présent avenant.

En cas de transformation d'un emploi à temps plein en un emploi à temps partiel, l'avenant au contrat de travail doit attester du caractère volontaire, pour le salarié, de cette transformation. Le salarié doit y porter une mention manuscrite dans ce sens suivie de sa signature.

4.4. MISE EN PLACE DU TEMPS PARTIEL

Le temps partiel peut être pratiqué à l'initiative de l'employeur ou à la demande des salariés après :

- avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel ;
- ou information de l'inspecteur du travail en l'absence de représentation du personnel.

4.4.1. Mise en place à l'initiative de l'employeur

L'employeur peut proposer la mise en place d'horaires à temps partiel mais ne peut contraindre un salarié à réduire son activité. En cas de restructuration comportant la mise en place d'horaires à temps partiel, les salariés sont fondés à refuser la réduction de leur temps de travail et bénéficient des garanties du licenciement pour motif économique.

4.4.2. Mise en place à la demande des salariés

Les salariés désirant une transformation de leur emploi à temps plein en un travail à temps partiel, ou vice versa, doivent informer leur employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au moins 2 mois avant la date à partir de laquelle ils souhaitent l'entrée en vigueur de cette modification.

L'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour faire connaître sa réponse au salarié soit par lettre remise en main propre contre décharge, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

L'employeur pourra refuser une réduction ou une augmentation du temps de travail dont les conséquences compromettraient le bon fonctionnement de l'entreprise.

En cas de litige, le Bureau paritaire de Conciliation prévu à l'article 18 de la Convention Collective pourra être saisi.

4.4.3. Priorité d'accès au temps partiel ou au temps complet

Les salariées à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles correspondants. Toutefois, il peut être fondé à recruter une personne extérieure à l'entreprise si le profil du poste le justifie.

4.5. GARANTIES ACCORDEES AUX SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une égalité de droits avec les autres salariés de l'entreprise. Ils ont les mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Fixée compte tenu de la durée du travail dans l'entreprise, la rémunération des salariés à temps partiel est proportionnelle à celle des salariés qui, à qualification égale, occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Les salariés à temps partiel sont électeurs et éligibles aux fonctions de représentants du personnel mais le cumul des mandats électifs dans plusieurs entreprises est interdit. Le salarié occupant un emploi à temps partiel simultanément dans plusieurs entreprises n'est donc éligible que dans l'une de ces entreprises. Le salarié devra en conséquence choisir, parmi ces entreprises, celle au sein de laquelle il fera acte de candidature.

Les heures de délégation des salariés à temps partiel ne peuvent dépasser le tiers de leur temps de travail mensuel.

4.6. APPLICATION DE LA REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL AU PERSONNEL A TEMPS PARTIEL

Pour les salariés à temps partiel qui entrent dans le champ d'application du présent accord, la durée du travail est également réduite de 10% avec maintien du salaire aux conditions prévues par l'article 1^{er} du présent accord (voir exemple en annexe II).

V – TRAVAIL A TEMPS PARTIEL ANNUALISE (EMPLOIS INTERMITTENTS)

5.1. DEFINITION

Conformément à la législation en vigueur, des contrats de travail à temps partiel annualisé peuvent être mis en place pour les salariés dont l'emploi comporte une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées et dont la durée annuelle de travail est inférieure d'au moins 1/5 à la durée conventionnelle.

Comme pour le travail à temps partiel établi sur une base mensuelle, l'employeur qui souhaite avoir recours au travail à temps partiel annualisé doit préalablement solliciter l'avis du Comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, et communiquer cet avis dans un délai de 15 jours à l'inspecteur du travail.

En l'absence de représentation du personnel, l'employeur doit informer l'inspecteur du travail préalablement à la mise en place du temps partiel annualisé.

Après avoir accompli ces formalités, l'employeur doit conclure avec chaque salarié à temps partiel un contrat de travail écrit dans lequel doivent figurer les mentions obligatoires énumérées à l'article L 212-4-3 du Code du Travail et rappelées au paragraphe 4-3 ci-dessus.

Ce contrat devra définir les différentes périodes travaillées en précisant, pour chacune d'elles, sa durée, la date de début et de fin de la période ainsi que le nombre et la répartition des heures de travail.

Toutefois, dans les cas où l'activité de l'établissement ne permet pas de fixer avec précision les périodes travaillées ainsi que la répartition de la durée du travail au sein de ces périodes, il appartient à l'employeur de fixer dans le contrat de travail la date du début et de la fin des périodes de l'année à l'intérieur desquelles il pourra solliciter le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours.

5.2. VOLONTARIAT

L'annualisation du travail à temps partiel intermittent est réalisée uniquement avec des salariés volontaires, sur la base d'un accord individuel des parties. Néanmoins, l'ensemble du personnel devra en être préalablement informé.

Tout salarié intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour refuser ou accepter cette annualisation.

5.3. REMUNERATION

5.3.1. Mode de rémunération

Les parties ont le choix entre :

- le paiement au titre des périodes travaillées du salaire calculé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées dans le mois (heures complémentaires comprises), aucun salaire n'étant dû pendant les périodes non travaillées ;

- le versement chaque mois, y compris pendant les périodes non travaillées, d'une rémunération mensualisée (ou rémunération "lissée") indépendante de l'horaire effectué et dont les modalités de calcul sont fixées dans le contrat de travail. A cette rémunération s'ajoute, le cas échéant, le paiement des heures complémentaires effectuées dans le mois.

L'indemnité de congés payés, qui constitue un élément du salaire, doit être incluse dans la base de calcul du lissage.

5.3.2. Heures effectuées au-delà de l'horaire fixé au contrat

Le contrat de travail doit indiquer le nombre maximal d'heures complémentaires pouvant être effectuées dans l'année et, dans la mesure du possible, les périodes d'activité pendant lesquelles il est prévu d'y avoir recours.

A défaut de pouvoir établir une programmation précise, l'avenant au contrat de travail doit indiquer les périodes de forte activité susceptibles d'entraîner des heures complémentaires.

Le nombre total d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même année ne peut être supérieur au tiers de la durée annuelle prévue au contrat.

En cas de demande d'heures complémentaires non programmées de façon précise, ou d'ajustement de la programmation, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 3 jours.

Les heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter la durée du travail au-delà de 35 heures par semaine.

Par contre il est possible que, pour des périodes ponctuelles (remplacement d'un salarié en vacances, en congé maladie ou en congé exceptionnel) le salarié travaille à temps plein.

5.3.3. Temps de présence dans l'entreprise

Dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel annualisé, le salarié continue à appartenir à l'entreprise pendant les périodes non travaillées. Celles-ci n'ouvrent pas droit à allocations de chômage.

Pour déterminer les années de présence, il est donc tenu compte des périodes travaillées comme des périodes non travaillées.

5.4. REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET EMBAUCHES COMPENSATRICES

Le dispositif de la loi « Robien » est également applicable aux temps partiels annualisés correspondant à des emplois intermittents.

VI – DEMANDE D'EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Celui-ci ne pourra être appliqué avant la parution de l'arrêté d'extension.

- [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail
- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#)
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

AVENANT N°1
A L'ACCORD-CADRE SUR L'AMENAGEMENT ET LA
REDUCTION DE LA DUREE DU TRAVAIL DANS LES
ENTREPRISES DE L'EXPLOITATION
CINEMATOGRAPHIQUE
31 octobre 1997

Le point 2.1 de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'Exploitation cinématographique est complété comme suit :

CONDITIONS DE RECOURS AU CHOMAGE PARTIEL

L'employeur ne pourra solliciter l'indemnisation des salariés concernés au titre du chômage partiel, dans les conditions prévues aux articles R 351-50 et suivants du Code du Travail, que dans le cas où il apparaîtra que le volume d'activités ne permettra pas d'assurer le nombre d'heures contractuelles sur la période d'annualisation.

Le recours au chômage partiel sera soumis à une consultation préalable de la Commission paritaire de suivi prévue à l'article 3.3 de l'accord.

- [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail
- [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

AVENANT N°2 MODIFIANT L'ACCORD-CADRE ARTT

19 novembre 1999

Préambule

A la suite de la signature de l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique en date du 3 octobre 1997, les parties ont souhaité se réunir pour faire le point sur l'application dudit accord. Il en ressort que de nombreuses entreprises de la branche appliquent cet accord. Toutefois, les plus petites exploitations cinématographiques n'ont pas toutes eu l'opportunité d'appliquer une réduction du temps de travail. De plus, le contexte juridique a évolué depuis la signature de l'accord-cadre. Enfin, de nouvelles entreprises ont été créées ou se sont développées depuis le 3 octobre 1997. Ces différentes évolutions ont amené les partenaires sociaux à se rapprocher afin de permettre l'application de l'accord-cadre de 1997 à l'ensemble des entreprises de la branche.

1. Entreprises concernées

Le présent avenant s'applique obligatoirement aux entreprises de la branche visées par la convention collective nationale du 1^{er} septembre 1984, qui n'ont pas fait application des dispositions de l'accord-cadre du 3 octobre 1997 :

- dès la signature du présent avenant pour les entreprises nouvelles qui comptent 10 salariés et plus en équivalent temps plein et pour celles dont l'effectif, initialement inférieur, a franchi ce seuil ;
- au plus tard au 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises de moins de 10 salariés en équivalent temps plein.

2. Temps de travail

La durée collective moyenne de travail hebdomadaire est au plus de 35 heures.

3. Salaire

Le barème des salaires 35 heures est applicable aux entreprises assujetties aux dispositions du présent avenant sous réserve que l'application de ce barème n'entraîne pas de baisse de salaire.

4. Extension des dispositions de l'accord-cadre du 3 octobre 1997 (1)

Pour les salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est de 35 heures ou moins, sont applicables les principes définis aux :

- article 1.1. Salaires ;

- article 1.2. Définition du taux horaire ;
- article 1.3. Définition du taux journalier ;
- article 1.4. Gel des primes d'ancienneté ;
- article 1.5. Gel des salaires (jusqu'au 1^{er} avril 2000) ;
- chapitre 2. Annualisation ;
- chapitre 4. Travail à temps partiel mensuel ;
- chapitre 5. Travail à temps partiel annualisé (emplois intermittents), à l'exception de l'article 5.4 ;
- avenant n° 1 à l'accord-cadre du 3 octobre 1997.

Sont sans objet dans le cadre du présent avenant :

- champ d'application :
 - 1^{re} phrase du 2^e paragraphe, paragraphes 3, 5 et 6 ;
- article 1.6 dans sa globalité ;
- article 3.1 dans sa globalité ;
- article 3.2 dans sa globalité ;
- article 5.4 dans sa globalité ;
- annexe I dans sa globalité.

(1) Arrêté du 20 mars 2000

Article 1^{er} :

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984, les dispositions de l'avenant n°2 du 19 novembre 1999 à l'accord-cadre du 3 octobre 1997 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion, à l'article 4 (Extension des dispositions de l'accord-cadre du 3 octobre 1997) :

- *de l'article 2-3 (Compte épargne temps) du chapitre 2 (Annualisation) ;*
- *des termes : " d'au moins un cinquième " figurant au premier alinéa de l'article 4-1 (Durée du travail et heures complémentaires des salariés à temps partiel) du chapitre 4 (Travail à temps partiel mensuel) ;*
- *des deuxième et quatrième alinéas de l'article 4-1 (Durée du travail et heures complémentaires des salariés à temps partiel) du chapitre 4 (Travail à temps partiel mensuel) ;*
- *des termes : " d'au moins 1/5 " figurant au premier alinéa de l'article 5-1 (Définition) du chapitre 5 (Travail à temps partiel annualisé [emplois intermittents]).*

L'article 4 (Extension des dispositions de l'accord-cadre du 3 octobre 1997) est étendu sous les réserves suivantes :

Le point " salariés engagés après la mise en place du présent accord " de l'article 1-1 (Salaire) du chapitre 1er (Réduction de la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n°2000-37 du 19 janvier 2000 ;

L'article 1-2 (Définition du taux horaire) du chapitre 1er (Réduction de la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 141-3 du code du travail ;

L'article 1-3 (Définition du taux journalier) du chapitre 1er (Réduction de la durée du travail) est étendu sous réserve de l'application de l'article D. 141-3 du code du travail ;

L'article 4-3 (Contrat de travail) du chapitre 4 (Travail à temps partiel mensuel) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 nouveau du code du travail ;

Le quatrième alinéa de l'article 5-1 (Définition) du chapitre 5 (Travail à temps partiel annualisé [emplois intermittents]) est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-4-13 nouveau du code du travail.

5. Commission paritaire de suivi

La commission paritaire de suivi instaurée par l'article 3.3 de l'accord-cadre est compétente pour connaître de l'application du présent avenant.

- [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail
- [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail
- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#)
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

ACCORD RELATIF A LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS DE SALLES DE CINEMA

15 mars 2000

Conformément à l'engagement qu'ils avaient pris lors de la signature de l'accord-cadre du 3 octobre 1997, sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique, les partenaires sociaux ont négocié, au sein de la commission des questions sociales de la FNCF, la redéfinition des conditions et des modalités d'organisation du travail des directeurs de salles de cinéma.

Les partenaires sociaux s'accordent pour reconnaître que les directeurs de salles de cinéma doivent bénéficier d'une réduction effective et visible de leur temps de travail. Compte tenu des particularités de la fonction de directeur, qui rendent difficile une mesure du temps en heures, ils ont décidé de mettre en place des modalités spécifiques pour cette catégorie de salariés.

Les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité de renforcer les équipes d'encadrement des salles de cinéma afin de permettre la mise en œuvre effective de la réduction du temps de travail.

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale du 1^{er} septembre 1984 applicable au personnel des salles de cinéma.

Le présent accord s'applique aux directeurs de salle de cinéma, ayant le statut de cadres, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis dans la loi.

Il est précisé que les employeurs et les directeurs souhaitant de gré à gré réduire la durée du travail selon les mêmes modalités que pour les autres salariés conservent la possibilité d'appliquer l'accord-cadre du 3 octobre 1997 complété et modifié par ses avenants n° 1 du 31 octobre 1997 et n° 2 du 19 novembre 1999, au lieu de mettre en place le présent accord.

1 - Entreprises concernées par le présent accord *(en vigueur étendu)*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale du 1^{er} septembre 1984 :

- au plus tard 2 mois après la date d'extension du présent accord pour les entreprises qui comptent plus de 20 salariés en équivalent temps plein ;
- au plus tard le 1^{er} janvier 2001 pour les entreprises qui comptent 10 salariés et plus en équivalent temps plein ;
- au plus tard le 1^{er} janvier 2002 pour les entreprises qui comptent moins de 10 salariés en équivalent temps plein.

2 - Modalités de la réduction du temps de travail

Pour les directeurs de salles de cinéma qui bénéficient d'une autonomie dans l'organisation de leur temps de travail, la référence à un horaire précis ou commandé est exclue. C'est pourquoi la réduction du temps de travail se fera par l'attribution de jours de repos (1).

Les jours de repos supplémentaires dégagés par la réduction du temps de travail absorberont les demi-journées supplémentaires prévues à l'article 45 de la convention collective pour les directeurs ayant une présence continue dans l'entreprise de plus de 8 ans.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail des directeurs doivent être mentionnés sur les plannings de travail de la salle. Ces documents sont conservés pour une durée de 5 ans aux fins de contrôle.

Les dates de prise des jours dégagés par la réduction du temps de travail sont fixées (2) :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour l'autre moitié au choix du directeur après accord de l'employeur.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail qui, pour des raisons dûment justifiées, n'auront pas été soldés avant le 31 décembre devront être pris avant le 31 mars de l'année suivante. En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces jours lui seront réglés sur la base de 1/22 de la rémunération mensuelle (3).

Des jours dégagés par la réduction du temps de travail peuvent être affectés à un compte épargne-temps, selon les modalités prévues à un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

Il est rappelé que les jours de bonification accordés pour le fractionnement du congé payé principal (3^e et 4^e semaines de congé payé prises en dehors de la période légale) ne sont attribués que si ce fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur (4).

Le nombre maximum de jours travaillés dans l'année est fixé à 217 pour les directeurs concernés par l'application d'un forfait en jours (5).

Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (périodes de congé maternité, périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail), sont prises en compte au titre des 217 jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des 217 jours travaillés.

Si l'application de ce forfait entraîne un accroissement chronique de la durée hebdomadaire du travail pouvant conduire à un dépassement d'un contingent annuel d'heures travaillées fixé à 1 800, le directeur concerné dispose d'un droit d'alerte auprès de son employeur. Celui-ci, après avoir été alerté, doit faire connaître au directeur, dans un délai de 15 jours, les mesures qu'il entend prendre pour remédier à cette situation.

Les entreprises devront mettre en œuvre toutes les actions permettant de réduire le temps de travail. Ces actions portent notamment sur :

- la gestion des réunions ;
- la gestion du processus de délégation des tâches ;
- l'amélioration des circuits d'information écrits, oraux et électroniques.

Chaque entreprise doit assurer le suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte.

Toute difficulté peut être portée à la connaissance de la commission paritaire de suivi prévue à l'article 7 du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve que les modalités de répartition dans le temps des droits à rémunération en fonction du calendrier de ces repos soient fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel conformément aux articles L. 422-3 et L. 432-3 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1^{er}).

(2) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail une partie des jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail soit prise à l'initiative du salarié (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1^{er}).

(3) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du deuxième alinéa du paragraphe II de l'article L. 212-9 du code du travail les jours de repos soient pris dans la limite de l'année au cours de laquelle est appliquée la réduction du temps de travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1^{er}).

(4) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du code du travail le congé principal du salarié ne soit fractionné qu'avec son agrément (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1^{er}).

(5) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du paragraphe III de l'article L. 212-15-3 du code du travail :

- *les conventions de forfait en jours ne soient conclues qu'avec des salariés ayant la qualité de cadre et pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps ;*
- *un accord complémentaire fixe les modalités, d'une part, de décompte des journées travaillées et, d'autre part, de l'application du repos quotidien.*

3 - Amplitude de la journée de travail

L'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures, coupures comprises.

4 - Repos hebdomadaire

Les directeurs de salles de cinéma concernés par l'application d'un forfait annuel de 217 jours travaillés bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, ces 2 jours de repos hebdomadaire sont consécutifs dans les établissements où le directeur est secondé par un directeur adjoint, un assistant directeur ou assimilé.

En période de forte activité il pourra être demandé aux directeurs de salles de prendre un seul jour de repos hebdomadaire et de récupérer le deuxième jour pendant une période de moindre activité. Dans ce cas, le deuxième jour pourra être accolé à des jours de congés payés, avec l'accord du directeur.

Le report du deuxième jour de repos hebdomadaire n'est autorisé que pour 10 semaines par an et ne peut intervenir pendant plus de 4 semaines consécutives.

En tout état de cause, le directeur devra bénéficier, chaque semaine, du repos légal minimum de 35 heures consécutives.

5 - Salaire

Le « barème des salaires 35 heures » est applicable aux directeurs concernés par le présent accord. Le salaire de référence est celui inscrit dans la colonne salaire total, sous réserve que l'application de ce barème n'entraîne pas de baisse de rémunération.

6 - Gel des primes d'ancienneté

Pour les directeurs concernés par le présent accord, les primes d'ancienneté sont gelées.

Les primes d'ancienneté acquises individuellement par les directeurs seront intégrées, pour leur montant atteint lors de la mise en place de l'accord dans l'entreprise, dans le salaire individuel des intéressés.

Pour les directeurs nouvellement embauchés ou ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquérir cette prime est supprimée.

7 - Commission paritaire de suivi

Une commission paritaire est mise en place à la Fédération nationale des cinémas français pour assurer le suivi du présent accord. Elle est composée d'un nombre égal d'employeurs et de salariés issus de la commission paritaire des questions sociales de la FNCF. Pour les salariés, la représentation est assurée par une personne par organisation syndicale signataire.

Cette commission, qui a son siège à la Fédération nationale des cinémas français, est saisie en cas de difficultés d'application de l'accord. Elle peut éventuellement accorder des dérogations.

8 - Application de l'accord

Le présent accord est d'application directe dans les entreprises relevant de la convention collective nationale du 1^{er} septembre 1984 applicable au personnel des salles de cinéma. Ces modalités d'application pourront toutefois faire l'objet de négociations au sein des entreprises concernées.

9 - Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

- [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail
- [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail
- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#)
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

AVENANT N°26
UTILISATION DES HEURES DE DELEGATION
PAR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL
(Délégué Syndical, Représentant Syndical, Délégué du Personnel, Membre du
Comité d'Entreprise, Membre du CHSCT)
30 avril 2001

Considérant que les heures de délégation accordées, par la loi et les règlements en vigueur, aux représentants du personnel sont destinées à permettre à ceux-ci d'assumer leur mission, et compte tenu de la dénonciation, par le syndicat national de l'exploitation CGT et la FASAP FO lors de la commission paritaire des questions sociales du 27 mai 1997, de l'usage selon lequel les heures de délégation étaient réputées utilisées en dehors de l'horaire de travail et rémunérées sur la base du taux horaire non majoré, en plus de la rémunération habituelle, il a été convenu l'accord suivant :

UTILISATION DES HEURES DE DÉLÉGATION
PAR LES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL
(délégué syndical, représentant syndical, délégué du personnel,
membre du comité d'entreprise, membre du CHSCT)

1. Crédits d'heures de délégation

Les crédits d'heures de délégation sont fixés conformément à la loi et aux règlements en vigueur.

Il est rappelé que les crédits d'heures ne sont en aucun cas des forfaits.

Il est également rappelé que seuls les représentants du personnel titulaires, les délégués syndicaux et les représentants syndicaux disposent d'un crédit d'heures. [*Les suppléants ne bénéficient pas de crédit d'heures, sauf absence du titulaire pendant une durée au moins égale à 1 mois*] (1).

En cas de circonstances exceptionnelles dûment justifiées, les représentants du personnel peuvent exercer leur mandat au-delà des crédits d'heures fixés par la loi.

2. Utilisation des crédits d'heures

Les crédits d'heures de délégation doivent être utilisés conformément à leur objet tel que défini par la réglementation en vigueur.

Les signataires du présent avenant précisent que les heures de délégation sont en principe utilisées à l'intérieur de l'horaire de travail habituel des représentants du personnel.

En cas de nécessité, elles peuvent être utilisées en dehors des heures de travail habituelles, sous réserve de respecter les dispositions légales et conventionnelles, notamment celles relatives à la durée du travail (durée hebdomadaire maximale, durée journalière maximale, amplitude journalière maximale, durée du repos quotidien).

Les heures de délégation utilisées en dehors de l'horaire de travail donnent lieu à récupération par un aménagement d'horaire qui doit intervenir au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'utilisation des heures de délégation [(1).

Les heures de délégation effectuées en dehors de l'horaire de travail, qui ne font pas l'objet d'une récupération, constituent des heures supplémentaires et sont rémunérées comme telles. Ces heures sont limitées à 60 par an, conformément au contingent d'heures supplémentaires fixé par l'accord national de branche étendu du 3 octobre 1997 (et de son avenant n° 2)] (1).

Pour le personnel cadre dont la durée du travail est fixée sur la base d'un forfait annuel de jours travaillés, les heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail font l'objet d'une récupération.

3. Réunions organisées à l'initiative de l'employeur

Le temps passé aux réunions à l'initiative de l'employeur (DP, CE, CHSCT et négociations) ne se déduit pas des crédits d'heures indiqués ci-dessus. [*Lorsque les réunions se tiennent en dehors de l'horaire de travail habituel, elles donnent lieu à récupération par un aménagement d'horaire ultérieur*] (1).

Le temps de transport passé par les représentants du personnel pour se rendre aux réunions organisées par l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures.

Il est considéré comme temps de travail et donne lieu à récupération par un aménagement d'horaire ultérieur.

4. Information de l'employeur

Afin d'assurer la continuité du service, les représentants du personnel (délégué syndical, représentant syndical, délégué du personnel, membre du comité d'entreprise, membre du CHSCT) qui utilisent des heures de délégation doivent, lorsque leur absence est programmée à l'avance, avertir la direction au moins 3 jours auparavant, afin de permettre à celle-ci de procéder aux aménagements de planning nécessaires.

En cas d'urgence ne lui permettant pas de respecter ce délai de prévenance, le représentant du personnel doit informer sa direction dès que possible.

Pendant ses heures de délégation, le représentant du personnel doit être remplacé, sauf si le délai de prévenance de 3 jours n'a pas été respecté.

Afin de faciliter l'information de l'employeur et le décompte des heures de délégation, les signataires du présent avenant choisissent de formaliser cette information à l'aide

de bons de délégation. Il ne s'agit en aucun cas d'une demande d'autorisation. Un modèle de bon de délégation se trouve en annexe du présent accord.

Le jour, l'heure de départ et la durée prévisible de l'absence, indiqués par le représentant du personnel, sont inscrits sur un registre tenu par le responsable du site. A son retour, le représentant du personnel mentionne sur le registre l'heure à laquelle il reprend effectivement son travail.

Un relevé mensuel des heures de délégation est établi par la direction qui en remet un exemplaire au représentant du personnel concerné.

5. Rémunération des heures de délégation

Les heures de délégation sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. Leur utilisation ne doit en aucun cas avoir pour conséquence de diminuer la rémunération des salariés concernés.

Le représentant du personnel percevant habituellement un intéressement sur les ventes reçoit, pendant ses heures de délégation, une indemnisation calculée sur le montant qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Cette indemnisation ne doit pas être prise sur l'intéressement distribuable, mais payée directement par l'employeur.

Les heures de délégation utilisées en dehors du temps de travail, et qui n'ont pas fait l'objet de récupération, sont payées avec les majorations prévues par la législation sur les heures supplémentaires.

Les modalités particulières aux entreprises, notamment les conditions de déplacement des représentants du personnel de province, seront fixées après concertation avec les représentants du personnel.

Les entreprises disposent d'un délai de 3 mois pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

NOTA : (1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 5 février 2001.

NOTA : Arrêté du 5 février 2002 art. 1 : le deuxième alinéa de l'article 2 (utilisation des crédits d'heures) est étendu sous réserve de l'application des articles L. 236-7, L. 412-17, L. 412-20, L. 424-1, L. 424-3, L. 434-1 du code du travail.

La première phrase du premier alinéa de l'article 3 (réunions organisées à l'initiative de l'employeur) est étendue sous réserve de l'application des articles L. 132-28, L. 236-2-1, L. 424-4 et L. 434-3 du code du travail.

ANNEXE

Modèle de bon de délégation

NOM : PRENOM : AFFECTATION :			MOIS : JOUR :	
Mandat exercé	Heure de début de la mission	Durée présumée de l'absence (1)	Mission dans ou hors de l'entreprise (1) (2)	Heure de fin de la mission
Délégation du personnel ☐ Comité d'entreprise ☐ Comité d'hygiène et de sécurité ☐ Délégation syndicale ☐ Commission-logement ☐ Commission-formation ☐ Commission économique ☐ Négociation salariale ☐				
Signature de l'intéressé : Visa du chef de service : 1) Facultatif 2) Précision demandée dans l'unique perspective d'un accident survenant lors d'une mission à l'extérieur de l'entreprise. Celui-ci peut être pris en charge au titre des accidents du travail, généralement après contrôle de la caisse.				

AVENANT N°29
PRIME DE PANIER
REMBOURSEMENT DE NETTOYAGE DE VETEMENT
11 mars 2003

PRIME DE PANIER

A compter du 1^{er} février 2003, la prime de panier, versée suivant les modalités prévues par la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique signée le 19 juillet 1984, sera fixée à 4 euros.

Le montant de la prime de panier sera revu chaque année au 1^{er} février en fonction de l'évolution du coût de la vie estimée sur la base de l'indice INSEE.

REMBOURSEMENT DE NETTOYAGE DE VETEMENT

Le remboursement de nettoyage de vêtement, versé suivant les modalités prévues par la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique signée le 19 juillet 1984, sera fixé à 5,35 euros au 1^{er} février 2003 puis à 5,50 euros au 1^{er} février 2005.

→ [Avenant 64 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Indemnité de panier (évolution des conditions d'attribution)

AVENANT N°31

COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

10 juin 2003

Article 1 - Compétence

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue de l'exploitation cinématographique.

Article 2 - Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés signataires de la convention collective nationale, représentatives de la Branche au niveau national et de représentants de la Fédération Nationale des Cinémas Français.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives de la branche, sont au nombre de deux pour chaque organisation syndicale de salariés.

La Fédération Nationale des Cinémas Français désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants salariés.

La commission est présidée alternativement pour une période de un an par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Article 3 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver et de le développer.
3. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.

4. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments.

Article 4 - Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement au minimum une fois par semestre sur convocation écrite de son président.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal d'un mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataires du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont recevables si elles sont préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires de l'accord.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement faisant partie d'une entreprise ou U.E.S., employant plus de 50 salariés en équivalent temps plein, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion d'information des institutions représentatives du personnel.

Article 5 - Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi:

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation quinquennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics concernant l'emploi et la formation
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 6 - Délibérations et avis

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre les représentants de la FNCF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi doivent recueillir au moins l'accord de deux organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF.

Dans le cas de l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 4, un avis pourra être notifié à l'entreprise concernée.

Article 7 - Moyens

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur dans un délai de trois mois suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu à l'article L 133-8 du code du travail.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires, dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de six mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions en vigueur.

→ Accord national concernant la création de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 5 janvier 2005

AVENANT N°32
REFORME DE LA GRILLE DES SALAIRES
ET DES CLASSIFICATIONS
REVALORISATION DES SALAIRES MINIMA
5 novembre 2003

La transformation du parc des salles de cinéma a entraîné la nécessité de redéfinir les emplois de l'exploitation cinématographique. C'est pourquoi les parties signataires ont décidé de mettre en place la grille de classifications ci-jointe.

Cette grille est accompagnée d'un récapitulatif des nouvelles définitions d'emploi.

Le barème des salaires, également annexé au présent avenant, indique la rémunération minimale à verser pour chaque catégorie de salariés. Les montants figurant au barème comprennent le salaire de base et la prime de complexe.

Article 1

Création de nouvelles qualifications

Filière Direction et administration :

Directeur - niveau V – Echelon 3 – Coefficient Hiérarchique 400

Directeur - niveau V – Echelon 2 – Coefficient Hiérarchique 405

Directeur - niveau V – Echelon 1 – Coefficient Hiérarchique 420

Les définitions sont indiquées dans le nouveau référentiel de classification.

Filière Technique :

Régisseur – Niveau IV – Echelon 3 – Coefficient Hiérarchique 325

Responsable Technique – Niveau III – Echelon 2 – Coefficient Hiérarchique 285

Responsable maintenance – Niveau IV – Echelon 4 – Coefficient Hiérarchique 300.

Cette nouvelle fonction remplace le technicien de maintenance.

Filière Hall / Bar / Salle :

Agent de comptoir – Niveau I – Echelon 1 – Coefficient 189

Gardien / Agent de sécurité – Niveau I – Echelon 5 – Coefficient Hiérarchique 150

Agent d'entretien – Niveau I – Echelon 5 – Coefficient Hiérarchique 150

Gardien / Agent de sécurité – Niveau I – Echelon 1 – Coefficient 189

Ces trois nouvelles fonctions remplacent respectivement les postes de Gardien et Personnel de nettoyage – Niveau I.

Article 2

Suppression de qualifications

Filière Technique :

Technicien de maintenance – Niveau IV – Echelon 4 – Coefficient Hiérarchique 300

Filière Hall :

Inspecteur de salle niveau II – Echelon 4 – Coefficient Hiérarchique 214

Filière Hall / Bar / Salle:

Gardien toute main - niveau I – Echelon 1 – Coefficient Hiérarchique 189

Personnel de nettoyage – Niveau I – Echelon 5 – Coefficient Hiérarchique 110

Gardien – Niveau I – Echelon 5 – Coefficient Hiérarchique 110

Personnel de Placement :

Les qualifications ouvreuses ou placeurs – Coefficient Hiérarchique 110 et les Chefs ouvreuses ou chefs placeurs – Coefficient Hiérarchique 184, disparaîtront progressivement des métiers de notre branche professionnelle.

A compter du 1^{er} juillet 2005, seules les qualifications telles qu'elles figurent dans la nouvelle filière Hall / Bar / Salle seront applicables.

Article 3

Intégration de la prime de complexe dans l'indice de référence

L'intégration de la prime de complexe a pour effet de revaloriser l'indice de référence de 10% et 20% en fonction des qualifications.

Filière Direction / Administration

NIVEAUX	Coefficient Hiérarchique	Echelon	Filière Direction / Administration	Ancien indice de référence	Pourcentage de la prime de complexe	Nouvel Indice de référence intégrant la prime de complexe
NIVEAU V	420	1	Directeur	Y	20%	580
	405	2	Directeur	Y	20%	500
	400	3	Directeur	Y	20%	485
	395	4	Directeur	397	20%	477
NIVEAU IV	349	1	Directeur	370	20%	444
	340	2	Directeur	357	20%	428
	325	3	Directeur	345	20%	414
	300	4	Directeur	316	10%	348
	290	5	Directeur	307	10%	338
NIVEAU III	285	1	Adjoint de direction	302	10%	332
	275	2	Assistant Directeur	298	10%	328
	269	3	Assistant Directeur	295	10%	325
NIVEAU II	240	1	Assistant Directeur	270	10%	297
	234	2	Agent administratif	263	X	289

X Aucune prime de complexe n'était prévue pour ces catégories

Y Nouvelles Classifications

Filière Technique

NIVEAUX	Coefficient Hiérarchique	Echelon	Filière Technique	Ancien indice de référence	Pourcentage de la prime de complexe	Nouvel Indice de référence intégrant la prime de complexe
NIVEAU IV	325	3	Régisseur	Y	10%	414
	300	4	Responsable maintenance	316	10%	348
NIVEAU III	285	2	Responsable technique	Y	10%	328
	269	3	Opérateur chef d'équipe	295	10%	325
	265	4	Opérateur hautement Qualifié	292	10%	321
	259	5	Opérateur chef	291	10%	320
NIVEAU II	234	2	Opérateur	263	10%	289
	204	5	Aide opérateur	254	10%	279

Y Nouvelles Classifications

Pour les opérateurs payés au barème national des salaires, qui assurent seuls des projections simultanées depuis plus de 3 cabines géographiquement séparées, la rémunération minimale indiquée au barème est majorée de 4 %.

Filière Hall/ Bar / Salle

NIVEAUX	Coefficient Hiérarchique	Echelon	Filière Hall/ bar / Salle	Ancien indice de référence	Pourcentage de la prime de complexe	Nouvel Indice de référence intégrant la prime de complexe
NIVEAU II	240	1	Responsable hall	270	10%	297
	224	3	Caissier principal	259	10%	285
	224	3	Chef d'équipe hall confiserie / hôte principal	259	10%	285
	224	3	Agent d'accueil	259	10%	285
	214	4	Caissier	255	10%	281
	214	4	Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	255	10%	281
	214	4	Agent d'accueil	255	10%	281
NIVEAU I	189	1	Agent d'accueil	253	10%	278
	"	1	Contrôleur entretien	253	10%	278
	"	1	Contrôleur principal	253	10%	278
	"	1	Agent de comptoir	Y	X	278
	"	1	Gardien / Agent de Sécurité	Y	X	278
	184	2	Contrôleur	250	10%	275
	"	2	Agent d'accueil	250	10%	275
	"	2	Agent de comptoir	250	X	275
	150	5	Agent de sécurité, gardien	Y	X	268
	"	5	Agent d'entretien	Y	X	268

X Aucune prime de complexe n'était prévue pour ces catégories

Y Nouvelles Classifications

Conformément à l'article 3-2, 1^{er} paragraphe de l'avenant n° 16 à la Convention Collective, le personnel chargé des ventes de produits alimentaires selon les modalités de vente traditionnelle doit toucher un intéressement au moins égal à 5 % du salaire minimum fédéral de sa catégorie tel que mentionné au nouveau barème.

Article 4

Abrogation du c) de l'article 40

A compter de la signature du présent avenant, le c) de l'article 40 de la Convention Collective est abrogé.

Article 5

Salaires des salles uniques

Dans les salles uniques, la rémunération minimale s'obtient, pour chaque emploi, en multipliant la rémunération indiquée pour les complexes par le coefficient figurant dans la colonne « salle unique ».

Ces coefficients de minoration vont disparaître progressivement en fonction de l'échéancier ci-dessous :

DATES	Coefficient de minoration pour la prime de complexe de 10%	Coefficient de minoration pour la prime de complexe de 20%
novembre 2003	0,909	0,833
mars 2004	0,932	0,875
juillet 2004	0,955	0,917
janvier 2005	0,977	0,958
juillet 2005	Disparition du coefficient minoratif	Disparition du coefficient minoratif

Article 6

Entrée en vigueur de la nouvelle grille des salaires et des nouvelles définitions de classifications

Les définitions d'emplois et la grille de classifications annexées au présent avenant annulent et remplacent les définitions et les grilles précédemment éditées dans la convention collective et dans ses avenants. Elles s'appliqueront ainsi que le nouveau barème des salaires à compter du 1^{er} novembre 2003.

Article 7

Revalorisation de la valeur de point

Les signataires du présent avenant décident de revaloriser la valeur de point selon le calendrier suivant :

DATES	<i>Valeur de point</i>	
	%age d'augmentation	
novembre 2003	0,50%	
janvier 2004	0,30%	
mars 2004	1,1%	
juillet 2004	1,6%	A ces revalorisations s'ajouteront les augmentations qui seront éventuellement négociées pour tenir compte de l'évolution du coût de la vie.
juillet 2005	1,6%	

Annexe 1 à l'AVENANT N°32
à la Convention Collective Nationale
de l'Exploitation Cinématographique

CLASSIFICATIONS

FILIERE DIRECTION / ADMINISTRATION

DIRECTEURS

Clauses communes

Le directeur est un salarié assurant la direction d'une ou de plusieurs salles de cinéma, d'un ou de plusieurs complexes.

Il est responsable, vis-à-vis de l'employeur ou de son représentant, de la bonne organisation et du bon fonctionnement des établissements qui lui sont confiés.

Il doit être apte à assurer et à surveiller avec compétence et autorité le bon fonctionnement de ces établissements.

Ses fonctions comportent notamment :

- les opérations de gestion et commerciales d'usage;
- l'organisation matérielle et technique du spectacle: mise en place, ordre des programmes, horaires, répétitions, publicité intérieure à l'établissement et en façade, surveillance de la publicité extérieure;
- la responsabilité de la qualité du service dû à la clientèle et, à ce titre, la surveillance du bon fonctionnement de tous les équipements qui y concourent, l'accueil du public et l'animation commerciale des établissements, les relations extérieures et la promotion des établissements et des films;
- la bonne application de la législation et de la réglementation en vigueur (sécurité du public, réglementation du CNC, interdiction aux mineurs, réglementation du travail et de l'hygiène...) ;
- la gestion, la discipline, la bonne tenue du personnel placé sous ses ordres; le directeur sera informé de toutes les décisions prises concernant le personnel ;
- l'établissement et la transmission des documents administratifs et comptables et l'information du personnel ;
- la prise de toutes les dispositions en cas d'incident et l'information de son employeur;
- la responsabilité des fonds et des stocks ;

Directeur (coefficient 290)

C'est un agent de maîtrise assumant dans tous les domaines énumérés aux clauses communes, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution.

Il n'a la responsabilité que d'une salle ou d'un complexe ne faisant pas matinée et soirée tous les jours et ayant au moins deux jours de fermeture par semaine.

Il fournit les éléments nécessaires à l'établissement de la paie, mais il ne peut lui être demandé d'établir celle-ci.

Directeur (coefficient 300)

C'est un cadre assumant dans tous les domaines énumérés aux clauses communes, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution.

Il peut avoir la responsabilité d'une ou de plusieurs salles ou d'un complexe.

Dans les salles ne fonctionnant pas en matinée et en soirée tous les jours, il peut être associé par son employeur ou son représentant à la prise de certaines décisions.

Directeur (coefficient 325)

Directeur (coefficient 340)

Directeur (coefficient 349)

C'est un cadre qui se voit reconnaître, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir général d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes.

Il est consulté avant que soit prise toute décision concernant le personnel.

S'il possède les qualifications exigées par la réglementation en vigueur, il peut assurer les opérations liées à la projection. Son contrat de travail doit dans ce cas le stipuler.

Il est associé par son employeur ou son représentant à la prise de certaines décisions et dispose d'une certaine autonomie dans des domaines qui lui auront été précisés par son employeur ou son représentant.

Il peut avoir la responsabilité de plusieurs salles ou complexes et doit posséder de réelles qualités de gestion et d'animation commerciale.

Il doit suivre l'évolution de l'exploitation avec le concours de son employeur ou de son représentant, et il a les qualités nécessaires pour assurer la représentation de son employeur.

Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même plan hiérarchique.

Directeur (coefficient 395)

Directeur (coefficient 400)

Directeur (coefficient 405)

Directeur (coefficient 420)

Ce Directeur est un cadre ayant, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, une délégation dans des domaines cités dans les clauses communes.

Il possède de réelles qualités de gestionnaire, et, en raison de ses compétences reconnues, il est susceptible de participer à la représentation de la profession cinématographique dans sa région, et peut être appelé à superviser l'activité de plusieurs directeurs.

Le champ d'application de ses responsabilités fera l'objet de la part de son employeur d'un acte exprès de délégation de pouvoir.

Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même plan hiérarchique. La rémunération de ces directeurs est fixée par contrat individuel. Elle dépend du niveau de compétence et de responsabilité du directeur, de l'importance (du ou) des établissements et de leur situation concurrentielle.

ASSISTANTS-DIRECTEURS

Clauses communes

L'assistant-directeur est un salarié placé sous l'autorité et le contrôle de l'employeur ou du directeur salarié.

Il est chargé :

- de la qualité du service dû à la clientèle;
- de la bonne exécution du travail et de la discipline du personnel placé sous ses ordres ;
- de la surveillance de l'établissement;
- de la bonne exécution des tâches administratives et comptables ;
- de la prise de toutes dispositions en cas d'incident et de l'information de son employeur.

Il assume les fonctions du directeur en l'absence de celui-ci.

En cas de nécessité, il peut être amené à remplir les différentes tâches qui doivent être accomplies dans l'établissement.

Assistant-directeur (coefficient 240)

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce dernier ou du directeur salarié, dans une ou plusieurs salles ou un complexe, un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes.

Assistant-directeur (coefficient 269)

Assistant-directeur (coefficient 275)

Assistant-directeur (coefficient 285)

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce dernier ou du directeur salarié, dans plusieurs salles ou complexes, un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes.

S'il possède les qualifications exigées par la réglementation en vigueur, il peut assurer les opérations liées à la projection. Son contrat de travail doit dans ce cas le stipuler.

Agent Administratif (coefficient 234)

C'est un employé qui assure, sous l'autorité du directeur ou de son assistant, et selon un horaire fixé par le directeur de l'établissement, la correspondance, la comptabilité courante, les liaisons avec l'extérieur. Il prend à l'occasion toutes les initiatives nécessaires au bon fonctionnement administratif de l'établissement.

<i>FILIERE TECHNIQUE</i>

PERSONNEL DE CABINE

Conformément à la réglementation en vigueur, le personnel de cabine, à l'exception de l'apprenti et de l'aide opérateur, doit être en possession des qualifications requises par la réglementation en vigueur.

Clauses communes

Le personnel de cabine assume :

- les opérations préalables à la projection, réception et réexpédition des copies, montage et démontage des programmes, transfert, vérification et vision des copies... ;
- l'entretien et le bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques de projection ;
- la projection et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci.

Il participe à l'entretien et au bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques et de sécurité de l'établissement sous réserve d'avoir les habilitations nécessaires et dans le respect des termes de son contrat de travail.

Les apprentis et aides-opérateurs ne peuvent assumer la responsabilité de ces fonctions. Ils ne peuvent assurer seuls le service de projection, sauf en cas d'urgence.

Apprenti opérateur

Les conditions d'emploi de l'apprenti sont fixées par la réglementation en vigueur sur l'apprentissage.

Aide-opérateur (coefficient 204)

C'est un employé désigné par l'employeur qui participe aux fonctions d'opérateur.

Cependant, sauf circonstances exceptionnelles, il ne peut assumer seul le service de projection ni les responsabilités de l'opérateur. L'employeur devra prendre toutes dispositions pour permettre à ce personnel de suivre les stages organisés par la profession en vue de lui faciliter l'obtention du CAP.

Opérateur (coefficient 234)

Est opérateur tout salarié qui, conformément aux instructions de la direction ou de ses chefs, assume l'ensemble des tâches définies aux clauses communes.

Il doit remplir les fonctions administratives nécessaires (notamment fiche de vérification des copies, visa, tenue du cahier de cabine et du cahier de sécurité ...), informer la direction de tous problèmes techniques.

Opérateur Chef (coefficient 259)

C'est agent de maîtrise désigné par l'employeur, qui accomplit les tâches définies aux clauses communes et assume seul les responsabilités techniques dévolues au chef d'équipe.

Cet emploi ne peut se trouver que dans les établissements où l'importance de l'exploitation ne justifie pas l'emploi de chef d'équipe. Seul l'employeur juge de la nécessité de cet emploi.

Opérateur hautement qualifié (coefficient 265)

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité du directeur ou de la personne désignée par son directeur et qui assume les tâches définies dans les clauses communes. Il doit avoir acquis, à travers une ou plusieurs formations à la maintenance, un excellent niveau technique.

Il doit être apte en particulier à déceler les défauts de fonctionnement et à y remédier dans les meilleurs délais afin d'assurer la qualité optimale du service dû à la clientèle.

Opérateur chef d'équipe (coefficient 269)

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur et qui assume les tâches définies dans les clauses communes.

Il doit justifier au moins de cinq années de pratique dans la fonction d'opérateur ou avoir acquis, par une ou plusieurs formations à la maintenance, d'excellentes connaissances techniques.

Il doit avoir les qualités et compétences professionnelles suffisantes pour assumer les responsabilités techniques et l'encadrement du personnel de cabine dans les limites de la délégation de pouvoir qu'il a reçue de la direction.

Il doit s'adapter, avec le concours de l'employeur, à l'évolution des techniques. Il doit transmettre et expliquer les informations professionnelles venant de la direction et intéressant le personnel. De même, il doit informer la direction des décisions qu'il a été amené à prendre ainsi que des difficultés pouvant surgir au sein de l'équipe dont il est responsable.

Il a la responsabilité du bon fonctionnement de la projection et de l'organisation du travail.

TECHNICIENS

Responsable technique (coefficient 285)

C'est un agent de maîtrise qui exerce son activité dans plusieurs salles ou complexes.

Il doit avoir acquis la formation, ainsi que les qualités et compétences professionnelles suffisantes pour assumer la responsabilité technique de l'établissement et l'encadrement du personnel de cabine dans les limites de la délégation de pouvoir qu'il a reçue de la direction. Il doit également avoir toutes les habilitations nécessaires (basse tension, etc).

Il a la responsabilité du bon fonctionnement de la projection et doit être apte à déceler les défauts de fonctionnement et à y remédier.

Il doit s'adapter, avec le concours de l'employeur, à l'évolution des techniques.

Responsable maintenance (coefficient 300)

C'est un cadre désigné par l'employeur qui doit obligatoirement être titulaire d'une attestation précisant qu'il a suivi avec succès un stage de maintenance de haut niveau et démontrant sa parfaite connaissance de la théorie et de la pratique des techniques audiovisuelles concourant à la bonne exploitation de l'établissement. Il doit avoir toutes les habilitations nécessaires (basse tension, etc).

Il assume l'ensemble des tâches définies aux clauses communes.

Il participe à l'installation et il a la charge de l'ensemble du matériel technique des salles de cinéma de son employeur.

Il doit être apte à déceler les défauts de fonctionnement et à y remédier dans les meilleurs délais afin d'assurer la qualité optimale du service dû à la clientèle. Il doit s'adapter, avec le concours de son employeur, à l'évolution des techniques.

Régisseur (coefficient 325)

C'est un cadre désigné par l'employeur qui exerce son activité dans plusieurs salles ou complexes.

Il doit avoir suivi une ou plusieurs formations lui ayant permis d'atteindre un haut niveau de technicité.

Il a la responsabilité du bon fonctionnement de l'ensemble des équipements techniques : cabine, installation sonore, installation scénique, équipements de sécurité, climatisation, chauffage. Il doit avoir toutes les habilitations nécessaires (basse tension, etc).

Il a également la responsabilité de l'encadrement du personnel technique.

Il doit être titulaire du CAP d'opérateur projectionniste.

Il doit s'adapter, avec le concours de son employeur, à l'évolution des techniques.

<i>FILIERE HALL / SALLE</i>

AGENT DE COMPTOIR

Agent de comptoir (coefficient 184)

Cet employé est chargé de procéder à la vente au comptoir de l'ensemble des produits proposés à la clientèle.

Il est également chargé de l'ensemble des tâches nécessaires à la préparation et à la réalisation de ces ventes, dont il assume la responsabilité.

Agent de comptoir (coefficient 189)

Employé, désigné par l'employeur, ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

CONTROLEURS

Contrôleur (coefficient 184)

C'est un employé désigné par l'employeur chargé d'organiser le cheminement de la clientèle et de prendre les mesures nécessaires pour faciliter la sortie des spectateurs.

Il contrôle les entrées (tarifs, interdictions aux mineurs, détalonnage des billets, conservation des coupons, service des contremarques...), et veille à la bonne application des différentes réglementations professionnelles et administratives.

Il peut procéder à l'affichage intérieur et extérieur, dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il participe à la mise en place de la publicité dans la zone de chalandise de l'établissement. Les modalités de ces déplacements doivent être prévues au contrat.

Il veille au calme et à la sécurité des clients et prévient le responsable en cas de problème.

Il ne doit en aucun cas compromettre la sécurité des clients ou du personnel par un comportement dangereux ou excessif. En tout état de cause, il doit rendre compte à l'employeur de tous les incidents constatés.

Contrôleur principal (coefficient 189)

C'est un employé désigné par l'employeur qui assume les fonctions de contrôleur et qui peut avoir sous ses ordres un ou plusieurs contrôleurs.

Il peut procéder à l'affichage intérieur et extérieur, dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il participe à la mise en place de la publicité dans la zone de chalandise de l'établissement. Les modalités de ces déplacements doivent être prévues au contrat.

Il doit, sous l'autorité et le contrôle de la direction de l'établissement ou de son représentant, organiser et répartir le travail entre les membres de son équipe.

Contrôleur entretien (coefficient 189)

C'est un employé désigné par l'employeur qui, outre ses fonctions de contrôleur, est chargé de procéder à l'entretien et aux petites réparations du matériel mis à la disposition des spectateurs dans les salles et dépendances.

Il peut procéder à l'affichage intérieur et extérieur, dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il participe à la mise en place de la publicité dans la zone de chalandise de l'établissement. Les modalités de ces déplacements doivent être prévues au contrat.

PERSONNEL DE CAISSE

Caissier ou caissière (coefficient 214)

C'est un employé désigné par l'employeur chargé de la vente des billets et, éventuellement, de la location des places, et de la perception des sommes afférentes aux billets vendus.

Il est responsable des fonds avancés et encaissés ainsi que de la billetterie qui lui est confiée.

Il est chargé de la tenue des pièces relatives aux décomptes journaliers de la recette à l'exception de la rédaction complète des bordereaux du CNC.

Caissier-principal (coefficient 224)

C'est un employé qui assume les fonctions de caissier et effectue sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique quelques tâches administratives et comptables simples.

AGENTS D'ACCUEIL

Pouvant également être appelé *AGENT DE CINEMA*, *HOTE* ou *HOTESSE* ou prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, cet employé a une activité polyvalente qui englobe à la fois les fonctions d'accueil, de caisse, de contrôle, de vente et de promotion.

***Agent d'accueil* (coefficient 184)**

Employé, désigné par l'employeur, assurant les fonctions définies ci-dessus sous l'autorité du directeur de l'Etablissement ou de son représentant.

***Agent d'accueil* (coefficient 189)**

Employé, désigné par l'employeur, ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Agent d'accueil (coefficient 214)

Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la Direction, pour l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Il peut assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la bonne tenue des comptes relatifs à la vente des produits annexes.

Agent d'accueil (coefficient 224)

Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la Direction, pour l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Il peut assumer la responsabilité de l'équipe d'agents d'accueil. Il peut également assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la tenue des comptes relatifs à la vente de produits accessoires.

Il est apte à participer aux tâches administratives et comptables simples de l'établissement.

CHEF D'EQUIPE ADJOINT HALL, CONFISERIE (coefficient 214)

Le chef d'équipe adjoint a pour fonction d'assister et de seconder le chef d'équipe. Il participe de manière effective aux fonctions de vente.

Il assume les responsabilités du chef d'équipe en l'absence de ce dernier.

CHEF D'EQUIPE HALL CONFISERIE / HÔTE PRINCIPAL

(coefficient 224)

Pouvant également être appelé CHEF D'EQUIPE CONFISERIE ou HÔTE PRINCIPAL, ou prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, ce chef d'équipe a pour fonction sous l'autorité du directeur de diriger les agents de comptoir et/ou les agents d'accueil et de veiller à la coordination et à la bonne entente entre les équipes dont il établit les plannings de travail.

Il est responsable des stocks, des commandes, de l'approvisionnement et de l'établissement des comptes et peut participer à la formation du personnel.

RESPONSABLE HALL (coefficient 240)

Agent de maîtrise, pouvant prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, cet employé, sous l'autorité du directeur, doit être parfaitement polyvalent, et doit être capable d'encadrer l'ensemble du personnel de hall.

PERSONNEL DE PLACEMENT

Conformément à l'avenant N°32, les qualifications ouvrees ou placeurs – Coefficient Hiérarchique 110 et les Chefs ouvrees ou chefs placeurs – Coefficient Hiérarchique 184, disparaîtront progressivement des métiers de notre branche professionnelle. A compter du 1^{er} juillet 2005, seules les qualifications de la filière Hall / Bar / Salle seront applicables.

PERSONNEL DE SERVICE

Agent d'entretien (coefficient 150)

Il est chargé, sous l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, du nettoyage de l'ensemble des locaux de l'établissement et de l'approvisionnement des appareils hygiéniques et sanitaires.

Il peut procéder à l'entretien et aux petites réparations du matériel mis à la disposition des spectateurs dans les salles et dépendances. Il peut effectuer l'affichage intérieur et extérieur dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il peut également assurer la fonction de gardien.

Gardien/Agent de sécurité (coefficient 150)

C'est un employé chargé, sous l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, de la surveillance de l'établissement et de ses dépendances.

Il veille à l'application des mesures de sécurité.

Il doit faire face à tout incident pouvant se produire. Il ne doit en aucun cas compromettre la sécurité des clients ou du personnel par un comportement dangereux ou excessif.

En tout état de cause, il doit rendre compte à l'employeur de tous les incidents constatés.

Gardien/Agent de sécurité (coefficient 189)

Employé, désigné par l'employeur, ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions définies ci-dessus.

Il peut procéder à l'entretien et aux petites réparations du matériel mis à la disposition des spectateurs dans les salles et dépendances. Il peut effectuer l'affichage intérieur et extérieur dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il peut également assurer la fonction de gardien.

- [Avenant 16 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Intégration des nouveaux emplois de l'Exploitation cinématographique
- [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision des classifications conventionnelles

ACCORD RELATIF A LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DES BRANCHES DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE ET DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

5 janvier 2005

Vu :

- la loi n° 2004/391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- l'accord portant création de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films,
- la nécessité de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises,
- la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,

les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS (Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacles, Cinéma et Audiovisuel, Publicité et Loisirs) agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, les dispositifs de formation dans les conditions prévues ci-dessous.

Titre I - Définition des priorités de la branche et mise en œuvre de la politique de formation

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est national.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

Article 2 - Attributions de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (CPNEF-ECDF)

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF - dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi - le soin :

- de lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession,
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation,
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3 - Attribution du Conseil de Gestion de la section professionnelle de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de l'AFDAS

3-1- Rôle et missions

Le Conseil de Gestion de la section professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-ECDF.

Il a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- d'établir les actions et publics prioritaires, et de mettre en place le plan de formation des branches,
- d'assurer la gestion des budgets décrits à l'article 3-2 ci-dessous,
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - de définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses,
 - de développer une politique incitative,
 - de proposer au Conseil d'Administration de l'AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal,
 - de présenter, chaque année, au Conseil d'Administration, un bilan de fonctionnement.

3-2- Les budgets de la section professionnelle

Le Conseil de Gestion gère pour chacune des branches deux budgets qui proviennent de deux contributions distinctes :

- budget réservé au plan de formation des branches, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre (cf. titre III) diminuées des frais de gestion.
- budget réservé au financement :
 - des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,

- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation,
- calculé sur les contributions dues à ce titre (titre III), diminuées des frais de fonctionnement de l'observatoire et des frais de gestion.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces deux budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité inter-branches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le Conseil d'administration de l'AFDAS sur proposition du conseil de gestion « exploitation / distribution ».

Article 4 - L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Conformément à l'article L 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles décident de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dont les travaux permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi.

Les organisations professionnelles confient son fonctionnement à l'AFDAS, sous l'autorité d'un Comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF qui fixera par convention les missions et les moyens de cet Observatoire, ainsi que la composition du Comité de pilotage.

Titre II - Les dispositifs de formation

Article 1 – Les Congés Individuels de Formation, les Congés Bilans de Compétences, les Validations des Acquis de l'Expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des Congés Individuels de Formation, des Congés Bilans de Compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation.

Article 2 – Les Contrats de Professionnalisation

2-1 – Durée du contrat

Les bénéficiaires de Contrats de Professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- inscrite sur la liste établie par la CPNEF-ECDF
- enregistrée dans le RNCP,
- reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident que le contrat de professionnalisation – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge,
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

2-2 – Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

2-3 – Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil de gestion sur proposition de la CPNEF-ECDF, pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires. A la date de la signature du présent avenant, une limite est fixée à 11 euros de l'heure pour les formations nécessitant un matériel technique.

2-4 – Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi, sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115% du SMIC (ce plafond ne concerne pas les jeunes de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

Article 3 – Le Droit Individuel à la Formation

Les actions de formation jugées prioritaires au titre du DIF sont:

- les actions de formation retenues dans le Plan de Formation de la branche lorsqu'elles sont demandées, à titre individuel, par un salarié.
- les actions de formation listées chaque année, par les commissions Exploitation et Distribution de la CPNEF-ECDF notamment après étude des données communiquées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications relatives aux évolutions des métiers de la branche et des besoins en formation qui en découlent.

La formation dans le cadre du DIF peut s'exercer durant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. L'employeur précisera ce point au moment de l'acceptation de la demande du salarié.

La demande du DIF devra se faire au minimum deux mois avant le début effectif de la formation demandée.

Article 4 – Le Plan de Formation de la branche

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle sont mutualisées au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de Gestion.

Elles sont destinées à financer :

- les actions de formation jugées prioritaires par la branche dans le cadre d'un plan de formation,
- les allocations formation versées au titre des DIF prioritaires.

Article 5 – Le Plan de Formation de l'entreprise

Les entreprises occupant au minimum 10 salariés, peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (article 1 Titre III du présent accord).

Les contributions qui ne sont pas obligatoirement mutualisées sont alors gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le Conseil d'Administration.

TITRE III - Les contributions des entreprises

Chapitre 1 : Les entreprises employant au minimum 10 salariés

Article 1 - Entreprises de l'exploitation cinématographique

Conformément à l'article L 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, répartis en :

- 0,20 % au titre :
 - des Congés Individuels de Formation,

- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,50 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- 0,30 % au titre :

- du plan de formation de la branche.
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans un compte spécifique à la branche.

- 0,60 % au titre :

- des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,
- des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche.

A la date légale de versement des contributions, l'entreprise qui n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Article 2 - Entreprises de la distribution de films

Conformément à l'article L 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une

participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, répartis en :

- 0,20 % au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,50 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS (cette partie a été barrée lors de la signature).

- 0,11 % au titre :

- du plan de formation de la branche.
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans un compte spécifique à la branche.

- 0,79 % au titre :

- des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,
- des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche.

A la date légale de versement des contributions, l'entreprise qui n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

Chapitre 2 - Les entreprises occupant moins de 10 salariés

Conformément aux décisions prises antérieurement par les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films le taux de contribution est égal à 1,00 %, du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Cette contribution est répartie en :

- 0,20 % au titre :
 - des Congés Individuels de Formation,
 - des Validations des Acquis de l'Expérience,
 - des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,20 % au titre :
 - des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
 - des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,
 - des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- 0,30 % au titre :
 - du plan de formation de la branche professionnelle.
 - des allocations de formation, remboursements de salaires, frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans les comptes spécifiques aux branches.

- 0,30 % au titre :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- des actions de formation mises en œuvre au titre du Droit Individuel à la Formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions jugées prioritaires par la profession.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle

Chapitre 3 - Dispositions générales

Article 1 - Le seuil de 10 salariés

Les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés, contribuent, dès la 1^{ère} année de franchissement de ce seuil, à hauteur des taux arrêtés pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

Article 2 - Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux chapitre 1 et 2 du présent titre, s'acquitter des contributions au titre du CIF CDD : 1% du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée.

Titre IV - Modalité d'application

Le présent accord se substitue à tous les accords précédents concernant les contributions à la formation professionnelle pour les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

Le présent accord est conclu pour 3 ans à compter de sa signature. Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

ACCORD NATIONAL CONCERNANT LA CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE ET DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

5 janvier 2005

Afin de favoriser le développement de la formation professionnelle et de l'emploi dans les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de films, il est décidé de créer une CPNEF commune à ces deux branches.

CHAPITRE 1^{er} : LA CPNEF PLENIERE

Article 1 - Compétence

La commission plénière paritaire nationale de l'emploi et de la formation a compétence pour les entreprises des champs de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

Article 2 - Composition de la commission paritaire plénière nationale de l'emploi et de la formation

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est composée de la commission de l'exploitation cinématographique et la commission de la distribution de films.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives des branches, sont au nombre de trois pour chaque organisation syndicale de salariés.

Les Fédérations patronales désignent un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié. Dix personnes siégeront au titre de l'exploitation et cinq personnes siégeront au titre de la distribution cinématographique. Si elles le jugent nécessaire, les deux branches peuvent décider, en concertation, de modifier cette répartition des sièges en fonction de la représentativité de chacune des branches.

La commission est présidée alternativement pour une période de deux ans par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Article 3 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a pour mission :

- 1 D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans les branches afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.
- 2 D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans les branches en de le développer ou de le préserver.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit obligatoirement au minimum une fois par an sur convocation écrite de la présidence (Président / Vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Article 5 - Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation assure la cohérence et le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications des branches professionnelles, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par les branches concernant l'emploi et la formation.

Article 6 - Délibérations et avis

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre des représentants de la FNCF et de la FNDF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valides, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation doivent recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF et de la FNDF.

Article 7 - Moyens

Le secrétariat est assuré conjointement par la FNCF et la FNDF.

CHAPITRE 2 : LA COMMISSION EXPLOITATION CINEMATOGRA- PHIQUE DE LA CPNEF

Article 1 - Compétence

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a compétence pour les entreprises de l'Exploitation Cinématographique.

Article 2 - Composition de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la Branche et de représentants de la Fédération Nationale des Cinémas Français.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives de la branche, sont au nombre de deux pour chaque organisation syndicale de salariés.

La Fédération Nationale des Cinémas Français désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié.

Cette commission est présidée alternativement pour une période d'un an par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Article 3 - Missions de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a pour mission :

- 1 De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations et les priorités sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
- 2 De proposer des parcours d'évolution professionnelle.
- 3 D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum une fois par semestre sur convocation écrite de la présidence (Président / Vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur au moins 10 salariés appartenant à un même établissement faisant partie d'une entreprise ou U.E.S., employant plus de 50 salariés en équivalent temps plein, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion d'information des institutions représentatives du personnel.

Article 5 - Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF assure le suivi:

- des orientations du plan de formation de la branche
- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche concernant l'emploi et la formation
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 6 - Délibérations et avis

Pour délibérer valablement, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF doit comprendre les représentants de la FNCF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF.

Dans le cas de l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des propositions pourront être adressées par la commission à l'entreprise concernée qui devra les transmettre aux institutions représentatives du personnel.

Article 7 - Moyens

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

CHAPITRE 3 : COMMISSION DISTRIBUTION DE FILMS DE LA CPNEF

Article 1 - Compétence

La commission distribution de films de la CPNEF est compétente pour tous les salariés employés dans les entreprises de distribution de films.

Article 2

Composition de la commission distribution de films de la CPNEF

La commission distribution de films de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la Branche et de représentants de la Fédération Nationale des Distributeurs de Films.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche désigne un représentant au titre des représentants de salariés. (cette partie a été barrée lors de la signature)

La Fédération Nationale des Distributeurs de Films désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié.

Cette commission est présidée alternativement pour une période d'un an par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Article 3 - Missions de la commission distribution de Films de la CPNEF

La commission distribution de films de la CPNEF a pour mission :

- 1 de définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
- 2 de proposer des parcours d'évolution professionnelle
- 3 d'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4 du présent chapitre.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission distribution de films de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

La commission distribution de films de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum une fois par semestre sur convocation écrite de son président.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur au moins 10 salariés appartenant à un même établissement faisant partie d'une entreprise ou U.E.S., employant plus de 50 salariés en équivalent temps plein, la commission distribution de films de la CPNEF est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion d'information des institutions représentatives du personnel.

Article 5 - Suivi

Dans le cadre de sa mission, la commission distribution de films de la CPNEF assure le suivi :

- du plan de formation de la branche
- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche concernant l'emploi et la formation
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Article 6 - Délibérations et avis

Pour délibérer valablement, la commission distribution de films de la CPNEF doit comprendre au moins trois représentants de la FNDF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNDF.

Dans le cas de l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des propositions pourront être adressées par la commission à l'entreprise concernée qui devra les transmettre aux institutions.

Article 7 - Moyens

Le secrétariat est assuré par la FNDF.

CHAPITRE 4 - Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur 1 mois après sa signature.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires, dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de six mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions de l'avenant 31 du 10 juin 2003 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique sont annulées et remplacées par celles du présent accord.

AVENANT N°35

DISPOSITIONS RELATIVES A LA JOURNEE DE SOLIDARITE

5 janvier 2005 – En vigueur non étendu

Préambule

La loi du 30 juin 2004 relative « à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées » s'articule autour de deux nouvelles obligations pour les employeurs et les salariés.

D'une part, à la charge des employeurs, elle prévoit une nouvelle contribution de 0,3%, institués sur les rémunérations versées à compter du 1^{er} juillet 2004.

D'autre part, à la charge des salariés, elle institue 7 heures de travail supplémentaires une journée par an, ou le prorata correspondant pour les salariés à temps partiel. Ce travail supplémentaire ne faisant l'objet d'aucune rémunération additionnelle ou récupération.

La première journée de solidarité interviendra avant le 30 juin 2005.

Article 1 : Détermination du jour de solidarité

- Afin de tenir compte de la spécificité de l'exploitation cinématographique et de la diversité des entreprises qui la constitue, la journée de solidarité pourra, après avoir entendu les préférences des salariés, prendre au choix de l'employeur et pour chacun des salariés la forme suivante :

- Le travail d'un jour de repos hebdomadaire, sous réserve de garantir 35 heures de repos consécutif.
- Le travail de 7 heures de récupération de modulation à la hausse.
- Le travail d'un jour de repos complémentaire, acquis par le travail d'un jour férié conformément à l'article 43 de la convention collective.
- Toute autre modalité, sous réserve que la journée de solidarité soit clairement identifiée sur le planning du salarié. Dans ce cas, la semaine intégrant la journée de solidarité sera augmentée de 7 heures ou du prorata correspondant pour les salariés à temps partiel.

- Après accord entre les parties, un salarié pourra effectuer la journée de solidarité lors d'un jour férié. Dans ce cas, les contreparties prévues à l'article 43 de la convention collective ne sont pas dues.

Article 2 : Incidences sur le contrat de travail et accords collectifs

Au titre de l'article 5 de la loi du 30 juin 2004, les seuils fixés par les contrats de travail ou accords collectifs avant le 1^{er} juillet 2004 sont automatiquement relevés :

- Les durées annuelles de travail sont majorées de 7 heures
- Les forfaits annuels en jours sont majorés d'une journée

Ces majorations prendront effet pour les périodes de référence annuelles à compter de celle incluant la première journée de solidarité.

Article 3 : Salariés ayant déjà effectué leur journée de solidarité

Le salarié ayant déjà effectué leur journée de solidarité pour la période 01/07/n au 30/06/n+1 devra le prouver par un certificat établi par son précédent employeur.

Article 4 : Eléments variables de la rémunération

Les éléments variables de paie ne seront pas donnés pour la journée de solidarité. Seuls les remboursements de frais relatifs à la prestation de travail seront dus (prime de panier, primes de retour et de transport).

Article 5 : Entrée en vigueur

Compte tenu de l'urgence de la mise en place de la journée de solidarité, aucun accord d'entreprise ne pourra déroger aux principes de cet avenant.

Les dispositions du présent avenant s'appliquent de manière impérative à l'ensemble des salariés. Elles entreront en vigueur au premier jour suivant sa signature.

- [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail
- [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail
- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#)
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- [Avenant 23 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 36 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien

AVENANT N°36

REPOS QUOTIDIEN

5 janvier 2005

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures, à laquelle il ne peut être dérogé que dans les limites suivantes (1) :

1 – Personnel concerné par la dérogation au repos quotidien

Les dérogations indiquées ci-dessous ne peuvent concerner que les catégories suivantes de personnel :

- personnel de cabine
- cadres
- agents de maîtrise à l'exception des agents de maîtrise chargés de la vente et de l'accueil

2 – Dérogations autorisées

REPOS QUOTIDIEN

Une fois par semaine, le repos quotidien de 11 heures peut être ramené à une durée minimale de 9 heures pour le personnel désigné à l'article précédent.

Une seconde dérogation hebdomadaire n'est autorisée que pour les séances qui n'entrent pas dans la programmation normale et habituelle de la salle, dans la limite de 10 fois par an et avec l'accord écrit du salarié. Dans ce cas également la durée du repos quotidien devra être au moins de 9 heures.

Le travailleur pour lequel il aura été fait application des dérogations précitées, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement.

Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par les articles L. 220-1 du Code du travail et ce dans un délai de 10 jours.

3 – Demande d'extension

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci ne pourra être appliqué avant la parution de l'arrêté d'extension.

(1) Modifié par l'avenant n°65 du 9 janvier 2019

→ [Article 27 de la CCN Exploitation cinématographique](#) – Durée du travail

→ [Accord-cadre du 3 octobre 1997](#) – Aménagement et réduction de la durée du travail

- [Avenant n°1 du 31 octobre 1997](#)
- [Avenant n°2 du 19 novembre 1999](#) – Modification de l'accord ARTT
- Avenant 23 à la CCN Exploitation cinématographique – Repos quotidien
- [Accord du 15 mars 2000](#) – Réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma
- [Avenant 35 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Journée de solidarité
- [Avenant n°1 à l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma](#) – Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres
- [Avenant 65 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Repos quotidien : actualisation des conditions d'application de la dérogation conventionnelle mise en œuvre par l'avenant 36

AVENANT N°38
MODIFICATION DE L'INDICE DE REFERENCE DES
PERSONNELS AU COEFFICIENT HIERARCHIQUE
150,ECHELON 5
9 mai 2006

L'indice de référence des personnels au coefficient hiérarchique 150, échelon 5, Agent de sécurité, gardien et Agent d'entretien est revalorisé. Il est porté à 270 à compter du 1^{er} juin 2006, dans le barème des salaires minima du personnel des salles de cinéma.

- [Avenant 43 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Indice de référence
- [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classifications conventionnelles
- [Avenant 67 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels : suppression de l'indice de référence et du point conventionnel

AVENANT N°40
REMBOURSEMENT DE NETTOYAGE DE VETEMENT
9 mai 2006

Le montant du remboursement de nettoyage de vêtement, versé suivant les modalités prévues par la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique signée le 19 juillet 1984, sera revu chaque année au 1^{er} février.

La réévaluation se fera sur la base de l'évolution du coût de la vie estimée pour le relèvement des allocations forfaitaires de frais professionnels qui sont exclues de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

AVENANT N°43
PERSONNELS AU COEFFICIENT HIERARCHIQUE 150,
ECHELON 5 (1)
MODIFICATION DE L'INDICE DE REFERENCE ET
CREATION D'UN COMPLEMENT D'AJUSTEMENT
11 juin 2009

L'indice de référence des personnels au coefficient hiérarchique 150, échelon 5, Agent de sécurité, Gardien et Agent d'entretien est revalorisé. Il est porté à 272 à compter du 1^{er} avril 2009, dans le barème des salaires minima du personnel des salles de cinéma.

Pour les personnels au coefficient hiérarchique 150, payés au salaire minimum de leur catégorie, un complément d'ajustement est également créé. Le montant de ce dernier est de 5 euros.

Le complément d'ajustement a un caractère de salaire et est il proratisé en fonction de la durée effective de travail. Il est indexé sur les augmentations générales conventionnelles.

Les partenaires sociaux conviennent que son montant pourra être revalorisé, si cela s'avérait nécessaire.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application, d'une part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. (Arrêté du 17 mai 2010, art. 1er)

→ [Avenant 60 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Classifications conventionnelles
→ [Avenant 67 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels : suppression de l'indice de référence et du point conventionnel

AVENANT N°3 A L'ACCORD RELATIF AU FINANCEMENT DE LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

DU 5 JANVIER 2005

9 juin 2010

Relatif au Taux applicables aux entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 ainsi qu'aux entreprises franchissant le seuil de 20 salariés

Il a été convenu ce qui suit :

Le présent accord complète l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 et étendu par arrêté ministériel.

Afin d'assurer la politique de formation de la branche et la gestion optimale des ressources des entreprises, les parties signataires rappellent que les sommes qui doivent obligatoirement être mutualisées au sein d'un OPCA ou d'un OPACIF sont versées à l'AFDAS. Elles en définissent les modalités pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises franchissant le seuil de 20 salariés.

L'ordonnance n°2005-895 du 2 août 2005 crée des exonérations de taux légaux et conventionnels sur les contributions dues au titre de la professionnalisation et du congé individuel de formation pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés ainsi qu'aux entreprises franchissant le seuil de 20 salariés.

Cette ordonnance prévoit également une compensation de la diminution des recettes pour les OPCA et OPACIF.

Cette compensation de la diminution des recettes fut mise en œuvre par l'article 18 de la loi de finances rectificatives pour 2006 du 30 décembre 2006.

Cette compensation ayant été supprimée par l'article 125 de la loi de finances pour 2009 du 27 décembre 2008, les partenaires sociaux décident de rétablir les obligations des entreprises concernées au même niveau que celui qu'elles avaient avant ladite ordonnance.

Dans cet objectif, ils décident de majorer les taux de contribution des entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 20 salariés et ceux des entreprises franchissant le seuil de 20 salariés.

Article 1 – Contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du CIF d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

Le secteur de l'exploitation cinématographique décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent en 2010 au même taux que les entreprises occupant moins de 10 salariés au titre des contributions destinées à financer le CIF d'une part et de la professionnalisation d'autre part

Puis à partir de 2011 au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés au titre des contributions destinées à financer le CIF d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du Titre IV du Livre II du Code de la Sécurité Sociale au titre de l'année 2010 puis au titre des années suivantes, une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, hors intermittents du spectacle, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I et II du Titre IV du Livre II du Code de la Sécurité Sociale. .

Dans ce cadre, elles effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution :

- En 2010 un versement correspondant à 0,30 %, ramené à 0,10 %, après diminution de 0,20 % puis pour les années suivantes un versement correspondant à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette ci-dessus définie, au titre des Congés Individuels de Formation (CIF), des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et des congés de bilans de compétence. Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS, organisme collecteur retenu par la branche professionnelle pour l'ensemble des fonds mutualisés, et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise à financement du Fonds Paritaire de Professionnalisation des Parcours Professionnels (appelé dans le texte FPSPP).

- En 2010 un versement correspondant au minimum à 0,65 %, ramené à 0,30 % après diminution de 0,35 %, puis pour les années suivantes un versement correspondant au minimum à 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 %, de l'assiette ci-dessus définie, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation visés aux accords signés dans ce secteur d'activité sur ces thèmes,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, visée aux accords signés dans ce secteur d'activité sur ces thèmes,
- des coûts pédagogiques des formations reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation (DIF) ainsi que, le cas échéant, des coûts de transport et d'hébergement liés à la réalisation de ces actions de formation définis par les accords signés dans ce secteur d'activité sur ces thèmes,
- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la portabilité du DIF,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la profession,
- du financement du FPSPP à hauteur de 0,15% (taux légal) de la masse salariale.

Ces sommes sont également obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et quel que soit leur effectif.

Pour le solde de la participation de l'entreprise destinée au développement de la formation professionnelle correspondant à 0,90 % de l'assiette ci-dessus définie, sa réalisation est organisée par l'avenant n° 2 à l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Article 2 – Entreprise ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé en application de l'article L. 6332-19 du code du travail et de l'avenant n° 2 à l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Article 3 – Entreprise ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 20 salariés et plus, dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé en application de l'article L. 6332-19 du code du travail et de l'avenant n° 2 à l'accord relatif au financement de la formation continue dans les entreprises de l'exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 organisant la collecte des fonds à verser au FPSPP.

Article 4 – Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1^{er} janvier 2011 c'est à dire sur les contributions dues avant le 1^{er} mars 2011 et calculées sur les salaires versés en 2010.

Article 5 – Dépôt

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 6 – Extension

Conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

→ [Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

AVENANT N°45

CONGE DE PATERNITE

22 mars 2011

Préambule

Conformément à la loi du 21 décembre 2001, le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé paternité pour une durée maximum de 11 jours consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 18 jours consécutifs dans le cas d'une naissance multiple, à prendre dans les quatre mois suivants la naissance de son enfant.

L'intéressé doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé. Les jours sont calendaires (y compris samedis, dimanches, jours non travaillés), et ce congé ne peut être fractionné.

Le congé paternité s'ajoute aux 5 jours civils de congé pour naissance ou adoption d'un enfant, visé à l'article 46 de la convention collective.

Les nouvelles dispositions ci-dessous s'intégreront au Chapitre 5 / Repos et Congés Payés à la suite de l'article 46 (Congés pour événements familiaux).

Article 1 - Nouvelles dispositions conventionnelles

Sous réserve d'avoir 1 an d'ancienneté (à la naissance de l'enfant) et de bénéficier des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, le père de famille bénéficiera du maintien de son salaire de base par l'employeur pendant la durée du congé.

Ainsi, il percevra, pendant son congé, la différence entre sa rémunération de base et les indemnités journalières et éventuellement celles versées par les régimes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

La période d'absence au titre du congé de paternité sera prise en compte pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- l'ouverture des droits à congés payés ;
- la répartition de l'intéressement/participation ;
- le DIF.

Article 2 - Entrée en vigueur

Ces dispositions s'appliquent aux congés déclarés à compter du 1^{er} mars 2011.

AVENANT N°46

PRISE EN CHARGE, PAR LA FNCF, DES FRAIS DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE BRANCHE

MODALITES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 12 DE LA CCN DE L'EXPLOITATION
CINEMATOGRAPHIQUE DU 19 JUILLET 1984

22 mars 2011

Préambule :

L'usage qui consistait jusqu'à ce jour à donner un remboursement pour le transport sur la base d'un forfait calculé sur la base d'un aller/retour SNCF 1er classe sans transmission de justificatif ne peut plus perdurer en l'état. Ainsi, les partenaires sociaux conviennent de nouvelles modalités précisées ci-dessous.

Ainsi, en l'absence de tout autre remboursement par ailleurs, les prises en charge sont définies ci-dessous.

Article 1 : Transports

- Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meilleur tarif soit systématiquement recherché.
- Cette prise en charge est valable uniquement dans le cadre de l'utilisation des transports en commun :
 - train en deuxième classe
 - et avion, dans certains cas, en classe économique.
- Les remboursements s'effectueront sur présentation de justificatifs.
- Le transport en avion est accepté par dérogation, quand le temps de trajet en train est supérieur à 3 heures.
- Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique.
- Les trajets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justificatifs dans le cas de l'utilisation de transports en commun.

En absence de transport en commun entre le domicile et la gare (ou le cas échéant l'aéroport).

- Des indemnités kilométriques pourront être versées.
 - les kilomètres pris en compte seront ceux parcourus en plus du trajet habituel domicile / lieu de travail.
 - sur la base du montant de la base d'exonération de la Sécurité Sociale pour un véhicule de 5 CV.

- Afin de percevoir cette prise en charge, la demande devra être accompagnée de la fiche d'information (indiquant notamment, l'adresse du domicile, du lieu de travail et de la gare (ou le cas échéant l'aéroport) ainsi la carte grise au nom du demandeur.
- Une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite 20 euros, sur présentation de justificatifs.

Article 2 : Déjeuner

- Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de 16,70 euros et sur présentation d'un justificatif.

Article 3 : Hébergement

- Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.
- Cependant, par dérogation pour les personnes dont le temps de trajet en train ou en avion est supérieur à 2 heures et dont le déplacement est par ailleurs pris en charge (pour une réunion indépendante de la FNCF), un hébergement pourra être pris en charge par la FNCF sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 90 € T.T.C, petit déjeuner compris. Dans ce cas, le diner sera pris en charge dans la limite de 16,70 euros et sur présentation d'un justificatif.
- Ou, si le représentant du syndicat est présent la veille sur le lieu de réunion, et si le coût du trajet aller/retour (qui serait pris en charge par la FNCF) est supérieur à 106,70 euros, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

Article 4 : Transmission des justificatifs et délais de remboursement

- Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements seront effectués sur la base de ces éléments. Le remboursement sera fait dans le mois suivant l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire pendant les vacances d'été.

Article 5 : Détermination du temps passé

- La détermination du temps passé relève de l'entreprise du représentant de syndicat. Elle s'effectue donc sur la base du code du travail et des règles de l'entreprise.

→ [Avenant 56 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche (remplace l'avenant 46)

→ [Avenant 62 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche (remplace l'avenant 56)

ACCORD RELATIF A LA FORMATION CONTINUE DANS LES ENTREPRISES

13 mars 2012

Vu :

- La loi n° 2009/1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- La loi n° 2004/391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
- L'accord portant création de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films,
- La nécessité de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises,
- La volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs de la branche de l'Exploitation Cinématographique de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,

Les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS (Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacles, Cinéma et Audiovisuel, Publicité et Loisirs) agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, les dispositifs de formation dans les conditions prévues ci-dessous.

Titre I - Définition des priorités de la branche et mise en œuvre de la politique de formation

Article 1 - Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est national.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'Exploitation Cinématographique.

Article 2 - Attributions de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (CPNEF-ECDF)

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF - dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi - le soin :

- D'élaborer des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP),
- De promouvoir les CQP,
- De lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession,
- D'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation,
- D'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3 - L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'AFDAS, sous l'autorité d'un Comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF qui fixe par convention les missions et les moyens de cet Observatoire, ainsi que la composition du Comité de pilotage.

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi.

Article 4 - Attribution du Conseil de Gestion de la section professionnelle de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de l'AFDAS

4-1 Rôle et missions (1)

Le Conseil de Gestion de la section professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-ECDF.

Il a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- D'établir les actions et publics prioritaires, et de mettre en place le plan de formation des branches,
- D'assurer la gestion des budgets décrits à l'article 4-2 ci-dessous,
- Et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
 - De définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses,
 - De développer une politique incitative,

- De proposer au Conseil d'Administration de l'AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal,
- de présenter, chaque année, au Conseil d'Administration, un bilan de fonctionnement.

(1) L'article 4.1 du titre Ier est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1^{er}).

4-2 Les budgets de la section professionnelle

Le Conseil de Gestion gère pour la branche de l'Exploitation Cinématographique les budgets alloués par le Conseil d'administration.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité interbranches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le Conseil d'administration de l'AFDAS sur proposition du conseil de gestion « exploitation / distribution ».

4-3 Actions de formation prioritaires

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général de la profession de promouvoir la formation, permettant notamment l'accès à des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un Certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la VAE.

Le Conseil de Gestion de la section professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films », établit, sur la base des préconisations CPNEF- ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des budgets dont il dispose par dispositif, les listes :

- Des formations conventionnées au titre du plan de formation de la branche,
- Des actions financées au titre du DIF sur le budget de la professionnalisation (dites « DIF prioritaires »).

Titre II - Les dispositifs de formation

Article 1 - Les Congés Individuels de Formation, les Congés Bilans de Compétences, les Validations des Acquis de l'Expérience

La gestion des droits individuels des salariés au titre des Congés Individuels de Formation, des Congés Bilans de Compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités

retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, l'action peut être réalisée entièrement hors temps de travail si sa durée est d'au moins 120 heures.

La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Article 2 - Les Contrats de Professionnalisation

2-1 - Durée du contrat

Les bénéficiaires de Contrats de Professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent de la branche de l'Exploitation Cinématographique doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- Ouvrant droit à un CQP,
- Enregistrée dans le RNCP,
- Reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique décident que le contrat de professionnalisation – ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée – pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- Pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge,
- Pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- Pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

2-2 - Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique décident, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2(ci-dessus).

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures.

2-3 - Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil de gestion pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires.

2-4 - Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi, sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115% du SMIC (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

Article 3 – Les Périodes de Professionnalisation

3-1 - Principes

La période de professionnalisation peut bénéficier à tout salarié du secteur de l'exploitation cinématographique afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement comme prévues par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

3-2 - Publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel :

- Aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des techniques et de l'organisation du travail,
- Aux salariés qui comptent 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans, et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie,
- Aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- Aux femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental,

- Aux salariés reprenant une activité professionnelle, en tenant compte de l'avis d'aptitude, suite à une interruption totale de travail de plus de six mois due à un accident du travail ou à une maladie professionnelle reconnus par les organismes sociaux habilités,
- Aux salariés reconnus handicapés,
- Les salariés dont l'emploi est menacé dans un objectif de reconversion,
- Aux salariés engagés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion.

3-3 - Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié répondant aux critères définis ci-dessus peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- D'acquérir une qualification,
 - Soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
 - Soit reconnue dans la classification d'une convention collective,
 - Soit ouvrant droit à un CQP.
- D'aboutir à la réadaptation au poste de travail du salarié qui reprend son activité professionnelle après une longue suspension de son contrat de travail.
- D'acquérir une qualification correspondant aux évolutions professionnelles prévisibles à court et moyen terme
- Ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la CPNEF.

A l'issue de la formation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation de formation.

3-4 - Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation est de :

- 21 heures pour les entreprises de moins de 50 salariés,
- 35 heures pour les entreprises d'au moins 50 salariés,
- 70 heures pour les entreprises d'au moins 250 salariés.

pour une période 12 mois calendaires pour chaque salarié en bénéficiant.

Toutefois ces durées minimales ne s'appliquent pas :

- Au bilan de compétence et à la validation des acquis de l'expérience,

- Aux périodes de professionnalisation des personnes âgées d'au moins 45 ans.

3-5 - Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

3-6 - Période de professionnalisation et temps de travail

1- Période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le temps de travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

2- Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- a) Soit à l'initiative du salarié dans le cadre de son droit individuel à la formation

Si les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail excèdent le montant des droits ouverts au titre du DIF, l'employeur doit prendre des engagements sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans le délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles (à pourvoir ou créées) correspondant aux connaissances (ou qualification) acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé.

Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

- b) Soit à l'initiative de l'employeur mais, dans ce cas, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation

Puisque l'action de qualification ou de formation se déroule en tout ou partie en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ

en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste...) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

c) Situation du salarié pendant la période de professionnalisation

Pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

3-7 - Financement (1)

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'AFDAS dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et éventuellement les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) selon les règles définies par le Conseil de gestion paritaire de la section professionnelle, dans la limite des fonds disponibles.

(1) L'article 3-7 du titre II est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er).

Article 4 - Le Droit Individuel à la Formation

4-1- DIF prioritaire

Les actions de formation jugées prioritaires au titre du DIF sont les actions jugées prioritaires par le Conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les préconisations CPNEF- ECDF et les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

4-2- DIF et temps de travail

La formation dans le cadre du DIF peut s'exercer durant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. L'employeur précise ce point au moment de l'acceptation de la demande du salarié.

La demande du DIF doit se faire au minimum deux mois avant le début effectif de la formation demandée.

4-3 - Portabilité du DIF

S'agissant de l'utilisation du DIF en cas de licenciement avec préavis, le salarié peut exercer son droit s'il en fait la demande avant la fin du délai congé. L'utilisation du crédit a, dans l'ordre de priorité, pour objet le suivi d'un bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience, ou d'une action de formation.

La lettre de licenciement mentionne la possibilité de suivre le bilan de compétences ou de faire valider les acquis de son expérience ou de suivre une action de formation

dans le cadre du DIF, avec une prise en charge de tout ou partie du coût pédagogique à hauteur du nombre d'heures non utilisées multiplié par le montant forfaitaire visé au 2^{ème} alinéa de l'article L. 6332-14 du code du travail (fixé par décret).

Si l'action est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail avec maintien du salaire.

En cas de démission, le salarié peut également exercer son DIF, avant la fin de son préavis, afin de suivre dans l'ordre de priorité un bilan de compétences, une validation des acquis de son expérience ou une action de formation. L'action de formation doit obligatoirement être engagée avant la fin du délai congé.

L'employeur n'est pas tenu de financer cette action.

A défaut d'utilisation dans les conditions définies ci-dessus et pour toutes les ruptures non consécutives à une faute lourde ou d'échéance à terme du contrat qui ouvre droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le crédit est utilisable dans le cadre de la portabilité prévue à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Dans ce cas, sur le certificat de travail, il est mentionné le nombre d'heures de DIF acquises et non utilisées, le montant permettant le financement de l'action (nombre d'heures x montant forfaitaire visé au 2^{ème} alinéa de l'article L. 6332-14 – actuellement 9,15 €), ainsi que les références de l'AFDAS. En cas d'acceptation d'un contrat de sécurisation professionnelle par le salarié, ce montant est égal à zéro, l'employeur ayant versé à Pôle emploi une somme égale au nombre d'heures acquises et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire visé au 2^{ème} alinéa de l'article L. 6332-14 – actuellement 9,15 €.

Article 5 - Accueil, insertion, valorisation des actions de formation dans l'entreprise

5-1 - Les conditions d'accueil et d'insertion dans les entreprises

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé que : dès lors qu'il dispose de deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, il bénéficie, à sa demande, d'un bilan d'étape professionnel tel que défini à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est informé que les conditions d'application sont celles définies dans l'accord national interprofessionnel étendu, prévu dans ledit article.

Dès lors que ces conditions d'application seront connues, elles seront transmises au salarié lors de son embauche.

5-2 - Information des salariés sur la formation

Dans les entreprises et les groupes d'entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur organise pour chacun de ses salariés dans l'année qui suit son quarante-cinquième anniversaire un entretien professionnel au cours duquel il informe le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan d'étape professionnel, à un bilan de compétence ou à une action de professionnalisation.

Article 6 - Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse pas avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grands déplacements admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7 - Le Plan de Formation de la branche (1)

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de Gestion.

Elles sont destinées à financer :

- Les actions de formation jugées prioritaires par la branche dans le cadre d'un plan de formation,
- Les allocations formation versées au titre des DIF prioritaires.

(1) L'article 7 du titre II est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er).

Article 8 - Le Plan de Formation de l'entreprise

Les entreprises occupant au moins 10 salariés, peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (article 1 Titre III du présent accord).

Les contributions qui ne sont pas obligatoirement mutualisées sont alors gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le Conseil d'Administration et dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

TITRE III - Les contributions des entreprises

Chapitre 1 : Règles communes à toutes les contributions

Article 1 - Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2 - Assiette du financement du FPSPP

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- Des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés,
- Des contributions légales et réglementaires dues au titre du Congé Individuel de Formation,
- Des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation,
- De l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L.6331-9 du code du travail.

Article 3 - Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13%).

Il est appliqué directement sur :

- Les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF,
- Les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations légales au titre de la professionnalisation, la contribution

totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est d'au moins 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

La répartition de la contribution à verser au FPSPP au titre du plan de formation entre le plan de formation de branche et le plan de formation d'entreprise est faite au prorata de chaque plan de formation.

Article 4 - Obligation de versement à l'AFDAS

Les entreprises versent obligatoirement, à l'AFDAS les contributions obligatoirement mutualisées dont la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6331-14 et suivants ou L. 6322-37 du Code du travail au plus tard le 1^{er} mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

Chapitre 2 : Taux de contributions et répartition des contributions

Article 1 - Entreprises occupant au moins 20 salariés

Les entreprises occupant au moins 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD tels que définis ci-dessus (article 1 Chapitre 1 du Titre III assiette des contributions), répartis en :

- **0,20 %** au titre :
 - Des Congés Individuels de Formation,
 - Des Validations des Acquis de l'Expérience,
 - Des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

Sur cette contribution, le montant dû au FPSPP est prélevé au taux défini par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L.6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

L'AFDAS le reverse au FPSPP.

- **0,50 %** au titre de la professionnalisation, destiné à financer :
 - Des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,

- Des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche,
- Des actions menées dans le cadre de la portabilité du Droit Individuel à la Formation, en application de l'article L.6323-18 du code du travail,
- La partie du financement du FPSPP, en application de l'article L.6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 Chapitre 1 du Titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises de au moins 20 salariés - ne bénéficiant pas d'exonération, en appliquant le taux défini à l'article 3 Chapitre 1 du Titre III du présent accord.
Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

- **0,90 %** au titre du plan de formation, répartis en :
 - 0,30 % mutualisés au sein de l'AFDAS au titre du plan de formation de la branche « Exploitation cinématographique ».

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée dans un compte spécifique à la branche dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- Les actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le Conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
 - Les allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche,
 - La partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre III du présent accord.
- 0,60 % au titre du plan de formation de l'entreprise.

Cette contribution est destinée à financer :

- La partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du Chapitre 1 du Titre III du présent accord.
- Le plan de formation de l'entreprise pour le solde et au titre :
 - Des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan

de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,

- Des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche,
- *La part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, (1)*
- Les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise,
- La participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 6 du titre II du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS, sauf la part nécessaire au financement du FPSPP. Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

(1) Le troisième point du deuxième tiret de l'avant-dernier alinéa de l'article 1er du chapitre 2 du titre III est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article 33 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 2 - Les contribution des entreprises employant de 10 à moins de 20 salariés

2-1 - Principes

Conformément à l'article L. 6331-14 du code du travail, les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés sont exonérées de certains versements légaux ou conventionnels au titre des contributions pour le financement du CIF d'une part et de la professionnalisation d'autre part.

Le secteur de l'exploitation cinématographique décide de compenser ces exonérations de telle sorte que les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés contribuent au même taux que les entreprises occupant au moins 20 salariés au titre des contributions destinées à financer le CIF d'une part et la professionnalisation d'autre part.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés doivent consacrer au financement de la formation, après les exonérations mentionnées à l'article L. 6331-14, une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD tels que définis ci-dessus (article 1 Chapitre 1 du Titre III assiette des contributions).

2-2 - Congé individuel de formation (CIF)

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre du congé individuel de formation avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution.

Ce versement correspond à 0,40 %, ramené à 0,20 %, après diminution de 0,20 % de l'assiette définie à l'article 1 du chapitre I du titre III du présent accord, au titre des Congés Individuels de Formation (CIF), des Validations des Acquis de l'Expérience (VAE) et des Congés Bilans de Compétences (CBC).

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

2-3 - Professionnalisation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions au titre de la professionnalisation.

Les entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés effectuent avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due cette contribution un versement correspondant au minimum à 0,85 %, ramené à 0,50 % après diminution de 0,35 % de l'assiette définie de l'assiette définie à l'article 1 du chapitre I du titre III du présent accord, pour assurer le financement, dans le respect des priorités éventuelles définies par la branche professionnelle :

- Des actions de formation liées aux contrats et périodes de professionnalisation,
- Des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- Des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche,
- Des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF, en application de l'article L. 6323-18 du code du travail,
- Du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre I du titre III, au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du chapitre I du titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quels que soient leur branche professionnelle et leur effectif.

2-4 - Plan de formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés doivent consacrer une contribution au moins égale à 0,90 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et CDD, hors intermittents du spectacle, au titre du plan de formation.

Cette contribution est répartie en :

- **0,30 %** au titre du plan de formation de la branche.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche de l'exploitation cinématographique dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail.

Elle est destinée à financer :

- Des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le Conseil de gestion de la branche, qui pourra s'appuyer sur les travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications,
 - La partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I du titre III du présent accord.
- **0,60 %** au titre :
 - De la partie du financement du FPSPP calculée sur cette contribution dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I du titre III du présent accord,
 - Du plan de formation de l'entreprise pour le solde, et au titre :
 - Des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,
 - Des allocations de formations,
 - *La part du salaire relatif à l'exercice de la fonction tutorale pour l'accueil de jeunes de moins de 26 ans, salariés dans l'entreprise depuis moins de 6 mois, (1)*
 - Les formations suivies par des salariés pour leur permettre d'exercer une activité bénévole à l'extérieure de l'entreprise,
 - La participation à un jury d'examen ou de VAE dans les conditions définies à l'article 6 du titre II du présent accord.

Les sommes correspondantes ne sont pas obligatoirement versées à l'AFDAS sauf la part nécessaire au financement du FPSPP.

Toutefois, lorsque, à la date légale de versement des contributions, l'entreprise n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, elle est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

(1) Le cinquième point du deuxième tiret du deuxième alinéa de l'article 2-4 du chapitre 2 du titre III est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article 33 de la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 3 - Les contributions des entreprises employant moins de 10 salariés

Conformément aux décisions prises antérieurement par la branche de l'Exploitation Cinématographique le taux de contribution est égal à 1,00 %, du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Ce versement est réparti en :

- **0,20 %** au titre :
 - Des Congés Individuels de Formation,
 - Des Validations des Acquis de l'Expérience,
 - Des Congés Bilans de Compétences.

De nature conventionnelle, cette contribution n'est pas soumise au financement du FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- **0,20 %** au titre de la professionnalisation, destiné à financer :
 - Des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
 - Des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités de la branche,
 - Des actions menées dans le cadre de la portabilité du DIF en application de l'article L. 6323-18 du code du travail,
 - La partie financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2, en appliquant le taux défini à l'article 3 du Chapitre 1 du Titre III du présent accord.

Ce versement sera reversé par l'AFDAS au FPSPP.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

- **0,30 %** au titre du plan de formation de la branche.

Cette contribution est obligatoirement versée à l'AFDAS et mutualisée au sein de la branche de l'exploitation cinématographique dans le respect de l'article L. 6332-3-1 du code du travail. (1)

Cette contribution est destinée à financer :

- Des actions de formation reconnues prioritaires à ce titre par le Conseil de gestion de la branche de l'exploitation cinématographique, qui devra s'appuyer sur les recommandations de la CPNEF, elles-mêmes issues des travaux réalisés par l'Observatoire des métiers prospectif des métiers et des qualifications,
- Des DIF non prioritaires,
- De la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L. 6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre 1 du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du Chapitre 1 du Titre III du présent accord.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans les comptes spécifiques aux branches.

- **0,30 %** au titre du plan de formation des entreprises, destiné à financer :
 - Des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
 - Des actions de formation mises en œuvre au titre du Droit Individuel,
 - De la partie du financement du FPSPP, en application de l'article L.6332-19 du code du travail, la somme due étant calculée sur l'assiette définie à l'article 2 du chapitre 1 du titre III, en appliquant le taux défini à l'article 3 du Chapitre 1 du Titre III du présent accord.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle dans le respect de l'article L. 6332-3 du code du travail.

(1) Le premier alinéa du troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 3 du chapitre 2 du titre III est exclu de l'extension comme contrevenant aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Article 4 - Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des CDD au taux de 1% sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 5 - Entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 10 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 10 salariés dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I du titre III.

Article 6 - Entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés

Toutes les entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés, qui relèvent de cet accord, versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises d'au moins 20 salariés dès lors qu'elles atteignent le seuil de 20 salariés, et ce, dès la 1^{ère} année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil n'est applicable.

Le financement du FPSPP est calculé compte tenu des taux légaux applicables aux entreprises ayant franchi le seuil de 20 salariés dans les conditions définies aux articles 2 et 3 du chapitre I du titre III.

Article 7 - Financement des frais relatifs aux missions listées à l'article R 6332-36 II du code du travail

Le financement des frais relatifs aux missions suivantes :

1°- Les frais d'accompagnement des entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation visés au 2° de l'article L. 6332-1-1 ;

2°- Les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises notamment des très petites entreprises et des petites et moyennes entreprises ;

3°- Les dépenses réalisées pour le fonctionnement d'observatoires prospectifs des métiers et des qualifications destinées à mesurer l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle ;

4°- Le financement d'études ou de recherches intéressant la formation et notamment les frais relatifs à l'ingénierie de certification visée au cinquième alinéa de l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre en charge de la formation professionnelle ;

5°- Les coûts des diagnostics des entreprises mentionnées au cinquième alinéa à l'article L. 6332-1-1, dans la limite d'un plafond fixé par arrêté du ministre chargé de la formation professionnelle, étant précisé qu'ils sont pris en charge dans les conditions fixées à l'article R 6332-36 II 5° du code du travail, et selon les modalités définies par le conseil de gestion de l'Afdas de la section professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films », ces modalités concernent notamment le plafonnement de cette prise en charge ; (1)

est réparti au prorata des contributions collectées au titre de la professionnalisation et du plan de formation dans le respect des plafonds définis par arrêté et en conformité avec la convention d'objectifs et de moyens prévue à l'article L. 6332-1-1.

(1) Le 5° de l'article 7 du chapitre 2 du titre III est étendu sous réserve des attributions du conseil d'administration de l'OPCA telles qu'elles résultent de l'article R. 6332-16 du code du travail. (Arrêté du 29 novembre 2012, art. 1er)

Titre IV - Modalité d'application

Le présent accord se substitue à l'accord du 5 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'Exploitation Cinématographique ainsi que leurs avenants relatifs à la formation professionnelle et tout particulièrement l'avenant n°1 du 26 mars 2009, l'avenant n°2 du 21 décembre 2009 et l'avenant n°3 du 9 juin 2010, ainsi qu'à l'accord du 23 octobre 2008 relatif aux modalités d'accès à la formation pour les salariés occupés sous CDD.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF pour la branche de l'Exploitation Cinématographique.

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2012, c'est à dire sur les contributions dues avant le 1er mars 2013 et calculées sur les salaires versés en 2012, pour une durée de trois ans.

Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

→ [_Accord relatif à la formation professionnelle dans les branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de films du 16 juin 2015](#)

AVENANT N°49

CREATION D'UNE COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE VALIDATION

11 juillet 2012

Afin de tenir compte des nouvelles modalités de validation des accords négociés conformément à l'article L 2232-21 du Code du travail, introduites par la loi du 20 août 2008 portant Rénovation de la démocratie sociale, les partenaires sociaux signataires conviennent par le présent avenant d'instituer une Commission Paritaire Nationale de Validation.

En effet, dans les entreprises de moins de deux cents salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, les délégués du personnel peuvent négocier et conclure des accords collectifs de travail sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif, à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L 1233-21 du Code du travail.

Sans exercer de contrôle d'opportunité, la Commission Paritaire Nationale de Validation se prononce ainsi sur la validité de ces accords : elle contrôle que les accords collectifs n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les articles suivants précisent les missions et les modalités de fonctionnement de cette dite commission.

Article 1 – Missions

La Commission Paritaire Nationale de Validation a pour mission de contrôler que les accords collectifs d'entreprises, *de groupes (1)* ou d'établissements conclus conformément aux dispositions des articles L 2232-21 et L 2232-22 du Code du travail, n'enfreignent pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Article 2 – Composition

La Commission Paritaire Nationale de Validation est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national (2)* dans la branche de l'Exploitation Cinématographique désigne un membre titulaire et un membre suppléant. Le suppléant ne siège qu'en l'absence du représentant titulaire qu'il remplace.

Lorsqu'un des membres de la Commission fait partie ou représente l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la Commission lors de l'examen de celui-ci.

Le droit d'absence des membres de la partie salariale est régi par l'article 12 de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique.

Le secrétariat de la Commission est assuré par le collègue employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF – 15 rue de Berri – 75008 PARIS).

Article 3 – Présidence

Les membres de la Commission élisent en leur sein un Président et un Vice-Président, pour un mandat de 2 ans. Issus des deux collèges, employeur et salarié, ils alternent à mi-mandat dans le rôle de Président et de Vice-Président.

Le Président est en charge de la conduite des débats ; il est destinataire des saisines de la Commission conformément à l'article 4 du présent accord. En concertation avec le Vice-Président, il établit l'ordre du jour des réunions, convoque la commission, et valide les relevés de décisions.

En cas de défaillance du Président ou du Vice-Président, il est remplacé par un représentant du même collège.

Article 4 – Saisine de la Commission Paritaire Nationale de Validation

En cas de validation d'un accord collectif conclu avec des représentants élus, la Commission est saisie par l'employeur signataire. La demande est adressée au Président de la Commission, au siège de l'organisation patronale (cf. Article 2). Elle est accompagnée d'un exemplaire de l'accord ainsi que de la fiche de saisine dûment complétée annexée au présent accord.

Le Président convoque la Commission dans la mesure du possible dans les 15 jours qui suivent la saisine, au plus tard, dans un délai maximum de 1 mois.

Un procès-verbal, dont un modèle est annexé au présent accord, est établi sous sa responsabilité : il est communiqué aux organisations membres de la Commission puis à l'entreprise à l'origine de la saisine.

En cas de non validation, l'avis est motivé et rédigé en séance : l'accord est ainsi réputé non écrit.

Lorsque la Commission saisie n'a pas rendu d'avis dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé conforme.

Article 5 – Quorum et modalités de vote

Le quorum est atteint dès lors que la moitié au moins de l'ensemble des membres de la Commission est présente ou représentée, et dont au moins deux membres de chaque collège sont présents ou représentés, chaque membre ne pouvant avoir plus de deux pouvoirs.

Le consensus est recherché, dans le cas contraire, les avis font l'objet d'un vote.

Le vote s'effectue à la majorité simple des présents et des représentés. En cas d'égalité, l'accord est réputé non écrit.

Le résultat des votes est consigné dans le formulaire de procès-verbal annexé au présent avenant. Les votes sont argumentés.

Article 6 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet un mois après sa signature.

La Commission Paritaire Nationale de Validation est instituée pour une durée indéterminée.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 janvier 2014 comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2232.21 et L. 2232-22 du code du travail.

(2) Termes exclus de l'extension par arrêté du 6 janvier 2014 comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

→ [Avenant 59 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Annexe 1 à l'avenant n°49

Fiche de saisine de la Commission Paritaire Nationale de Validation

Pour les entreprises relevant de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique

Fiche à adresser avec l'accord au :

Président de la Commission Paritaire Nationale de Validation

Fédération Nationale des Cinémas Français

15 rue de Berri

75008 PARIS

INFORMATIONS RELATIVES A L'ENTREPRISE

Nom de l'entreprise :

Nom de son représentant :

Fonction :

Téléphone : Mail :

Adresse :

.....

Effectif de l'entreprise calculé conformément à l'article L1111-2 du Code du travail : ..

INFORMATIONS RELATIVES A LA PARTIE SALARIEE

Nature :

Adresse :

.....

Noms des élus de cette instance signataires de l'accord :

.....

.....

.....

.....

.....

ACCORD SOUMIS A VALIDATION

Objet de l'accord :

.....

Date de signature : Nombres de signataires :

Annexe 2 à l’avenant n°49

Procès-verbal de la Commission Paritaire Nationale de Validation

Pour les entreprises relevant de la Convention collective nationale de l’Exploitation cinématographique

Date de la réunion :

Accord d’entreprise objet de la réunion :

Membres présents :

Représentants collège employeurs	Représentants collège salariés

Président de la Commission

Vice-Président de la Commission

Avis de la Commission

Après l’étude de l’accord cité en objet, au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les membres de la Commission considèrent que le présent accord est conforme :

OUI ☐

Nombre de voix :

NON ☐

Nombre de voix :

Motivation de l’avis :

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Fait à , le

ACCORD SENIORS

20 décembre 2012

PREAMBULE

Les partenaires sociaux sont attachés à la diversité qui doit conduire les entreprises à offrir les mêmes opportunités, à capacités égales, à toutes les personnes qui y travaillent, quels que soient notamment leurs origines, leurs croyances, leurs opinions, leurs mœurs, leur sexe, leur âge, leur appartenance à une ethnie, à une nation ou à une race, leur état de santé ou de handicap, leur appartenance ou non à un syndicat, leur exercice ou non d'une activité syndicale ou de représentation du personnel.

En application de ces principes, le maintien dans l'emploi des seniors ainsi que le développement de leurs opportunités de poursuite de leur carrière constituent les axes prioritaires des engagements souhaités par la profession.

Les parties considèrent qu'il convient de promouvoir la poursuite d'une activité professionnelle motivante, dans le même poste ou dans une autre fonction, reconnaissant la place des seniors dans l'entreprise et optimisant la mise en œuvre des compétences acquises.

Ainsi la profession souhaite prendre plusieurs engagements concernant l'emploi des seniors dans le secteur.

Le présent accord pose, en premier lieu, le principe intangible de non-discrimination par l'âge aussi bien en ce qui concerne l'embauche que le déroulement des carrières ou la formation.

Enfin, l'objectif de maintien de l'emploi s'articulera autour des quatre domaines d'action suivants :

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité,

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat,

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Aménagement/Réduction de la durée contractuelle de travail des fins de carrière et de la transition activité retraite

La profession se fixe ainsi un certain nombre d'objectifs qui sont précisés dans les encadrés.

Chapitre 1 : DISPOSITIONS GENERALES

1/ Objectif général de maintien dans l'emploi

Les partenaires se sont accordés sur l'importance de maintenir dans l'emploi les salariés de plus de 50 ans. L'objectif est que la population des plus de 50 ans soit augmentée de 5% dans un délai de 3 ans.

Consciente des enjeux économiques nationaux liés au maintien dans l'emploi des seniors et des atouts propres à cette catégorie de salariés, la branche professionnelle s'engage à contribuer au maintien de l'emploi des seniors et à faire progresser sensiblement l'âge moyen des départs. L'application de cette disposition dans les entreprises se fera au regard des populations recensées.

2/ Dispositions relatives à la non-discrimination

Les partenaires sociaux de la branche affirment leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge en matière de recrutement, d'accès à une formation professionnelle, de mobilité, de classification, de promotion professionnelle et de rémunération.

3/ Recrutement et mobilité

Les partenaires sociaux de la branche assurent que les critères retenus pour le recrutement ou la mobilité doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

La profession s'engage à ce qu'aucune mention précisant un critère d'âge n'apparaisse lors de la diffusion d'offres d'emploi en interne ou en externe.

4/ Accès à la formation professionnelle continue

À cette fin, la branche professionnelle veille particulièrement à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés, de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, accédant aux périodes de professionnalisation, prises en charge par l'AFDAS.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord sera annexé chaque année au rapport de branche.

Chapitre 2 : Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

1/ Développer des actions partenariales de prévention

Les partenaires sociaux souhaitent développer des actions partenariales, afin de renforcer les actions de prévention des risques professionnels et d'identifier les risques d'usure professionnelle.

Chaque entreprise devra mettre en place un partenariat en ce sens (avec les CRAM, les ARACT, l'ANACT, la CNAM-TS,...) avant la fin d'application de l'accord.

2/ Mise en place d'une communication de prévention

Les entreprises sont incitées à diffuser une culture de la prévention aux risques de TMS dans les entreprises par une documentation remise en mains propres ou par mailing au personnel de plus de 50 ans.

Par ailleurs, un effort sera apporté sur le développement de formations afin de prévenir les TMS.

L'ensemble des salariés de plus de 50 ans de la branche sera concerné par la diffusion de cette documentation. Chaque entreprise devra diffuser une documentation aux salariés concernés.

3/ Réduire la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux souhaitent offrir la possibilité aux salariés qui en feraient la demande écrite de réduire leur durée contractuelle de travail.

Un objectif de 50% d'acceptation des demandes est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

4/ Proposer un bilan de santé à toutes les personnes atteignant 55 ans

Les partenaires sociaux souhaitent qu'un bilan de santé soit proposé à toutes les personnes atteignant 55 ans. Après ce premier examen, il sera proposé un examen tous les 5 ans.

Un objectif de 50% de la population concernée s'étant vu proposer le bilan est fixé pour chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

5/ Possibilité de diversifier les tâches demandées au personnel de 50 ans et plus

Cet accord met également l'accent sur un élément important pour la réussite de la prolongation des durées d'activité des salariés âgés, à savoir le maintien de leur motivation au travail.

La motivation au travail doit être entretenue, elle passe notamment par l'intérêt suscité par des nouvelles activités et la reconnaissance du travail fourni.

C'est pourquoi les entreprises porteront une attention particulière au développement de missions ponctuelles pouvant être confiées aux salariés seniors, en lien avec des projets commerciaux d'organisation ou de réorganisation.

Enfin, à titre d'expérience formatrice, les salariés de 50 ans et plus pourront se voir proposer ou demander des détachements dans des fonctions et métiers accessibles, afin de développer leur employabilité.

6/ L'accès à la mobilité interne des salariés âgés de 50 ans et plus

L'âge ne doit pas être un critère faisant obstacle à la mobilité, que ce soit pour un changement de poste ou de métier. En application de ce principe, les salariés âgés de 50 ans et plus doivent pouvoir bénéficier des mêmes opportunités que les autres salariés.

La branche mettra en place des indicateurs permettant de comparer le taux de mobilité des salariés de 50 ans et plus par rapport aux autres salariés.

Pour favoriser leur mobilité professionnelle, les salariés de 50 ans et plus seront prioritairement accompagnés, éventuellement au travers d'un dispositif de période de professionnalisation tel que défini ci-dessous au chapitre 4 §6 du présent accord.

Par ailleurs, ils pourront, à leur demande, bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'entreprise tel que défini au chapitre 4 §2 du présent accord.

Les entreprises établiront un récapitulatif des actions proposées.
--

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

Chapitre 3 : Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

1/ Solliciter les salariés de 55 ans et plus, expérimentés, pour participer à des jurys d'examen dans le cadre de démarche de type VAE

Les seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, peuvent être sollicités pour participer à des jurys d'examen, dans le cadre des démarches de type certificat de qualification professionnelle (CQP) et/ou VAE.

Les entreprises devront accepter au moins 50% des demandes faites par les salariés remplissant les conditions énumérées ci-dessus.

2/ Missions de tutorat et de formation

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire constitue un objectif prioritaire de la politique de gestion des ressources humaines. À ce titre, les parties signataires rappellent toute l'attention qu'elles portent à la transmission des compétences acquises par les seniors, tout au long de leur vie professionnelle.

À cet effet, les entreprises sont incitées à favoriser, auprès de seniors volontaires justifiant des prérequis pour exercer ce rôle, l'exercice de missions de formation et/ou d'accompagnement tutoral.

Ces missions contribuent à valoriser une expérience professionnelle reconnue.

Les formations à la fonction tutorale devront être proposées par les entreprises aux salariés de 45 ans et plus dans le cadre des fonctions de tuteur.

A l'appui de cette démarche, la branche se fixe un objectif de suivi du nombre de tuteurs/formateurs choisis parmi les salariés de 45 ans et plus.

Ainsi, 20% de l'effectif des collaborateurs âgés de 45 ans et plus qui en feront la demande, auront, dans les 3 ans, un rôle de tuteur/formateur.

Par ailleurs, la branche s'engage à augmenter de 10% la population de salariés de plus de 45 ans ayant suivi une formation de tuteur, d'ici la fin d'application de l'accord. Elle inscrira la formation des tuteurs dans la liste des formations prioritaires accessibles en DIF.

3/ Confier en priorité des missions d'accueil, d'accompagnement et de parrainage des salariés nouvellement recrutés à des salariés âgés de 45 ans et plus

Ces personnes devront au préalable répondre aux prérequis nécessaires et être formées.

50% de la population des salariés de plus de 45 ans ayant manifesté leur volonté lors de l'entretien de deuxième partie de carrière seront associés à l'accueil des nouveaux arrivants.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

Chapitre 4 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

La branche décide la mise en place d'un entretien professionnel approfondi Sénior (EPAS) à partir de 55 ans qui s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Il aura, entre autre, pour objet d'élaborer un plan de carrière et de répertorier les souhaits d'aménagement de l'emploi au regard des dispositifs proposés dans le présent accord. Il aura également comme objet d'élaborer un plan d'objectifs de formation et de recueillir les souhaits de tutorat.

S'agissant des salariés âgés de 50 ans et plus, toute action de formation à leur initiative, destinée à remettre à niveau leurs compétences et à éviter leur fragilisation dans l'évolution de leur métier, sera examinée prioritairement.

1/ Entretiens professionnels de deuxième partie de carrière

Les employeurs proposent à chaque salarié, à partir de leur 50ème anniversaire, un entretien de deuxième partie de carrière, destiné à faire le point, au regard de l'évolution des métiers et des perspectives d'emplois dans l'entreprise, sur leurs compétences, leurs besoins de formation, leur situation et leur évolution professionnelle. Il permet d'élaborer un plan de carrière et un plan d'objectif de formation et s'intégrera à l'entretien professionnel obligatoire.

Par la suite, tous les cinq ans, le salarié qui le souhaite, bénéficie d'un nouvel entretien de deuxième partie de carrière.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens et en informent les instances représentatives du personnel, lorsqu'elles existent.

Au cours de ces entretiens sont notamment examinés, avec toute personne qualifiée en gestion des ressources humaines, désignée par l'employeur :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation professionnelle et à la formation, les conditions de réalisation de la formation (notamment au regard des initiatives du salarié pour l'utilisation de son DIF, du temps de travail, et des éventuels engagements réciproques du salarié et de l'employeur) ;
- Les objectifs et le projet professionnel du salarié, en prenant en compte l'expérience professionnelle acquise ;
- Les souhaits de mobilité ;
- La participation éventuelle à des actions de tutorat permettant la transmission des connaissances et des savoir-faires ;
- L'éventuel aménagement des conditions d'emploi lié, notamment, aux obligations de solidarité familiale. Les souhaits d'aménagement de l'emploi devront être étudiés au regard des dispositifs proposés dans le présent accord et des possibilités de l'entreprise.

Pour les salariés âgés de 50 ans et plus, les formations arrêtées au cours d'un entretien de deuxième partie de carrière, visé au premier alinéa du présent article, se déroulent pendant le temps de travail.

Tous les salariés volontaires de plus de 50 ans doivent avoir passé l'entretien d'ici la fin d'application du présent accord.

Annuellement, la Commission de suivi sera informée du nombre d'entretiens de seconde partie de carrière réalisés dans la branche et de la suite donnée à ceux-ci, notamment en termes d'actions de formation et de mobilité.

2/ Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, à compter de son 50ème anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum de 2 ans dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences.

Chaque entreprise devra informer les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

3/ Accès prioritaire aux DIF

Afin de lui permettre d'être pleinement acteur de son parcours professionnel, lorsqu'une action de formation professionnelle est déterminée en accord avec son employeur lors de l'entretien de deuxième partie de carrière, le salarié de plus de 50 ans peut éventuellement la compléter, en tout ou partie hors temps de travail, au moyen de ses droits acquis au DIF, selon les modalités pratiques définies dans l'entreprise.

Les entreprises devront accepter 100% des demandes de DIF prioritaires des salariés de 50 ans et plus : ceux-ci pourront être effectués sur ou hors temps de travail.

De plus, 100% des demandes de DIF des salariés de 58 ans et plus seront acceptées : ceux-ci seront effectués sur le temps de travail sauf demande contraire du salarié.

Par ailleurs, les parties signataires ont pour objectif de développer le nombre annuel des DIF utilisés par des salariés de plus de 45 ans ou dans les entreprises d'ici la fin d'application du présent accord.

4/ Accès à la formation professionnelle continue

Les partenaires sociaux entendent veiller à ce que les compétences des salariés soient maintenues et développées tout au long de leur vie professionnelle en adéquation avec l'évolution de l'entreprise et de ses métiers. Il convient donc de veiller à l'accès aux formations professionnelles en suivant la proportion des salariés de 45 ans et plus accédant aux formations prévues par leur entreprise.

Chaque entreprise s'engage à ce que les salariés âgés de plus de 45 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 45 ans.

5/ Validation des acquis de l'expérience

La VAE est un dispositif particulièrement adapté à la valorisation des compétences acquises par les seniors au cours de leur carrière. L'entreprise peut apporter une aide matérielle et logistique au salarié engageant une VAE, selon des modalités définies à son niveau.

Chaque entreprise devra informer par écrit les salariés de plus de 50 ans de cette possibilité, notamment lors de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière.

6/ Période de professionnalisation

Consciente de la nécessité d'apporter un outil de formation adapté aux enjeux du maintien dans l'emploi des seniors, la profession réaffirme le caractère prioritaire qu'elle accorde aux salariés de plus de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, dans l'accès au dispositif de la période de professionnalisation.

A l'initiative du salarié ou de l'employeur, d'un commun accord, la période de professionnalisation pourra être complétée par l'utilisation du DIF.

L'objectif est d'assurer aux personnes de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'ancienneté, au moins le même taux de départ en formation que les autres personnels dans chaque entreprise, avant la fin d'application de l'accord.

7/ Valorisation des nouvelles formes pédagogiques

Dans un souci de favoriser l'employabilité des salariés seniors, la branche s'engage à mettre en œuvre les mesures susceptibles de favoriser la participation de chacun aux actions de formation ou parcours d'acquisition de compétences, notamment, par le recours à la formation à distance.

Dans ce cadre, la branche mène une réflexion sur la mise en place de nouvelles formes pédagogiques permettant un accès plus large à un certain nombre de formations.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce que les salariés âgés de plus de 50 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes proportions que les salariés de moins de 50 ans.

Les entreprises de la branche se fixent également pour objectif d'accorder une priorité aux salariés de 50 ans et plus pour l'accès à des actions de bilans de compétences et de validation des acquis de l'expérience.

En articulation avec les dispositions du présent accord et au regard des besoins de formation, le salarié devra se voir proposer une action de formation dans les 3 ans.

Les entreprises transmettront au secrétariat de la CPNEF un état des actions engagées dans le cadre des dispositions du présent chapitre.

Chapitre 5 : Aménagement/Réduction de la durée contractuelle de travail des fins de carrière et de la transition activité retraite

1/ Aménagement du planning

Tout salarié de 55 ans et plus pourra demander un aménagement de son planning en prévision de son départ en retraite.

Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, les horaires de travail du salarié pourront être aménagés en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise, dans la limite de pouvoir fonctionner à effectif constant. Cet accord prendra, si nécessaire, la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Pour les salariés de 55 ans et plus, 50% d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

Pour les salariés de 60 ans et plus, 100% d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

2/ Réduction de la durée contractuelle de travail à la demande du salarié

Les partenaires sociaux offriront la possibilité aux salariés qui en feraient la demande de réduire leur durée contractuelle de travail sous les conditions suivantes.

Tout salarié se trouvant à moins de huit trimestres de l'âge légal de départ en retraite à taux plein pourra demander à ce que son temps de travail soit réduit en prévision de son départ en retraite. Selon des modalités à déterminer par accord entre le salarié et l'employeur, une réduction progressive ou partielle du temps de travail du salarié pourra être organisée en tenant compte du poste occupé et des contraintes de l'entreprise. Cet accord prendra la forme d'un avenant au contrat de travail du salarié.

Il est convenu que les cotisations pour la retraite du salarié continueront à être versées par l'entreprise et le salarié sur la base de son salaire à taux plein. Les dispositions concernant ce paragraphe et le paragraphe précédent ne s'appliqueront qu'aux salariés ayant 12 années d'ancienneté dans l'entreprise.

Indicateur Associé : nombre de personnes qui auront bénéficié à leur demande d'une réduction de la durée contractuelle du travail.

50% d'acceptation des demandes avant la fin d'application de l'accord.

3/ Module de préparation à la retraite et bilan retraite

L'arrivée de l'âge de la retraite est différemment vécue par les salariés. La transition de l'activité professionnelle à un mode de vie différent peut avoir des incidences sur la santé et le moral de la personne.

A ce titre, 3 ans avant l'âge auquel il pourra faire valoir ces droits à la retraite, le salarié pourra suivre un module de préparation à la retraite.

Ce module transition professionnelle abordera, notamment, des sujets tels que :

- La poursuite d'une activité associative ou para professionnelle ;
- L'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- L'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- La mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces formations peuvent être organisées dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du DIF. Elles seront également proposées gratuitement au niveau de la branche par le groupe Audiens (pour les entreprises adhérentes).

La branche s'engage à faciliter les demandes des salariés de plus 57 ans souhaitant suivre un tel module. Elle organisera, en accord avec le salarié, les modalités permettant la prise en charge financière de ce module, l'organisation du temps de travail et de l'absence du salarié.

De plus, face à la complexité de la problématique retraite et afin de donner à chaque collaborateur le pouvoir et la liberté de décider de son avenir de retraité en toute objectivité, les collaborateurs de plus de 50 ans auront la possibilité de demander un point sur les droits acquis auprès des caisses de retraite.

La caisse de retraite devra envoyer un bilan.

Ce bilan comprendra, notamment, l'évaluation du montant des pensions de retraite à travers :

- Un calcul de l'âge et de la date « taux plein » ;
- Un calcul de la surcote/décote ;
- Un calcul des conditions de départ en retraite en-deçà ou au-delà de l'âge taux plein ;
- Un calcul de la reversion.

Chapitre 6 : DISPOSITIONS FINALES

Étant donné l'importance de la problématique du maintien dans l'emploi des seniors, les entreprises présenteront le présent accord aux membres des institutions représentatives du personnel, porteront à la connaissance des salariés ses dispositions et sensibiliseront l'ensemble des managers à ces enjeux, selon les modalités qui leur sont propres.

Par ailleurs, les conditions d'application du présent accord seront reprises pour les entreprises de plus de 300 salariés dans le cadre d'un accord ou d'un plan d'action.

1/ Suivi de l'accord et rôle de la CPNEF

Afin de doter les différents acteurs, entreprises et salariés, de cette continuation de carrière d'éléments objectifs et généraux permettant d'évaluer les perspectives d'emploi dans la profession, la CPNEF demande à l'Observatoire des Métiers de la branche de procéder à des études sur l'évolution de la place des seniors dans le secteur.

La CPNEF examine également les moyens de faciliter l'accès des seniors aux contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, DIF, VAE et Bilan de Compétences.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, au sein de la CPNEF, afin d'examiner et d'analyser, l'évolution de la population des seniors dans le secteur. Cette analyse se fera entre autre sur la base des indicateurs de suivi retenus pour chaque objectif, en fonction des éléments transmis par les entreprises concernées. Sur la base de cette analyse, la CPNEF peut proposer des ajustements aux dispositifs gérés en son sein.

Un tableau de suivi des seniors intégrant des indicateurs spécifiques aux mesures prises au terme du présent accord pourra être communiqué dans le cadre de la présentation du bilan social.

2/ Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans.

Les partenaires sociaux conviennent de se revoir dans le cas où les dispositions légales et réglementaires relatives à l'emploi des seniors viendraient à évoluer.

Si un accord de branche (contrat de génération), intégrant des dispositions relatives aux seniors, vient à entrer en vigueur, cet accord sera dès lors abrogé.

3/ Champ d'application et entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux entreprises de l'Exploitation cinématographique de plus de 50 salariés, exception faite des entreprises ayant déjà mis en place un plan d'action ou un accord de ce type. Ces dernières se voient tout

de même tenues d'appliquer les dispositions du chapitre 5 paragraphes 1 et 2 du présent accord : il ne pourra pas y être dérogé.

Par ailleurs, l'ensemble des entreprises du secteur sont invitées à participer aux actions prévues au présent accord.

L'extension du présent accord sera demandée au Ministre chargé du Travail.

Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des autorités compétentes.

AVENANT N°52

AVENANTS AUX CONTRAT DE TRAVAIL A TEMPS PARTIEL POUR COMPLEMENTS D'HEURES

19 mars 2014

Dans le cadre de l'application par les entreprises de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, prévoyant notamment un horaire de travail minimum de 24 heures, les partenaires sociaux se sont entendus sur les dispositions définies au présent avenant.

Il est convenu la possibilité d'augmenter temporairement par avenant, la durée du travail prévue au contrat d'un salarié à temps partiel sous réserve de l'accord de celui-ci.

Outre les cas de remplacement d'un salarié absent, nommément désigné, pour lesquels les avenants pour compléments d'heures sont également possibles, l'employeur pourra avoir recours à des avenants pour compléments d'heures pour d'autres motifs, dans la limite de 5 fois par année civile, chaque avenant ne pouvant excéder 3 semaines consécutives et dans la limite de 12 semaines cumulées par an.

Les heures effectuées dans le cadre des avenants pour compléments d'heures seront rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donneront lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Cette possibilité de recours à des avenants pour « compléments d'heures » est offerte uniquement à tout salarié à temps partiel qui aura informé au préalable son employeur de son souhait d'en bénéficier. L'attribution des avenants pour compléments d'heures sera faite sur la base d'un principe d'équité entre les salariés ayant fait part de leur intérêt, au regard des possibilités de planification des horaires de travail et du nombre d'avenants dont ils auront déjà bénéficié dans l'année civile.

L'avenant, établi par écrit, devra définir les modalités selon lesquelles ces « compléments d'heures » seront accomplis : seront ainsi précisés le nombre d'heures prévu, leur répartition par semaine ou le mois, ainsi que la période concernée. L'avenant devra, par ailleurs, indiquer le motif de recours.

Un observatoire paritaire sera mis en place dans les trois mois suivant la date d'entrée en vigueur du présent avenant, avec comme objet l'évaluation de l'application du présent avenant. Les modalités de fonctionnement de l'observatoire seront définies paritairement, en Commission Mixte Paritaire.

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant. Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de deux ans à compter de son entrée en vigueur.

AVENANT N°1 A L'ACCORD-CADRE SUR LA REDUCTION ET L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DES DIRECTEURS DE SALLES DE CINEMA DU 15 MARS 2000

Précisant les modalités d'application du forfait-jours aux cadres

30 Janvier 2015

Préambule

Pour faire suite aux différentes évolutions législatives et jurisprudentielles, il apparaît nécessaire de préciser les garanties offertes aux salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours afin d'assurer le respect du droit à la santé et au repos ; la protection de la sécurité et de concilier les temps de vie professionnelle et personnelle des salariés.

Chapitre 1 – Révision de l'accord

Le présent avenant modifie les articles 2, 3 et 4 ainsi que le champ d'application de l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des Directeurs de salles de cinéma en date du 15 mars 2000.

Article 1 – Modification du champ d'application

Le second alinéa du paragraphe relatif au champ d'application devient : Le présent accord s'applique aux salariés de salles de cinéma, ayant le statut de cadre, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis dans la loi.

Article 2 – Modification de l'article 2 « Modalités de la réduction du temps de travail »

Le texte de l'article 2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail est rédigé comme suit :

2-1 Dispositions générales

Pour les directeurs de salles de cinéma ainsi que les salariés bénéficiant d'un coefficient hiérarchique correspondant à un statut cadre au sens de la grille des classifications du secteur de l'Exploitation cinématographique, et qui bénéficient d'une

autonomie dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'organisation de leur temps de travail, la référence à un horaire précis ou commandé, préalablement établie, est exclue. C'est pourquoi la réduction du temps de travail se fera par l'attribution de jours de repos.

Les jours de repos supplémentaires dégagés par la réduction du temps de travail absorberont les demi-journées supplémentaires prévues à l'article 45 de la Convention collective pour les directeurs ayant une présence continue dans l'entreprise de plus de 8 ans.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail des salariés concernés doivent être mentionnés sur les plannings de travail de la salle. Ces documents sont conservés pour une durée de 5 ans aux fins de contrôle.

Les dates de prise des jours dégagés par la réduction du temps de travail sont fixées:

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour l'autre moitié au choix du salarié après accord de l'employeur.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail qui, pour des raisons dûment justifiées, n'auront pas été soldés avant le 31 décembre devront être pris avant le 31 mars de l'année suivante. En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces jours lui seront réglés sur la base de 1/22 de la rémunération mensuelle.

Des jours dégagés par la réduction du temps de travail peuvent être affectés à un compte épargne-temps, selon les modalités prévues à un avenant à la Convention collective ou par une négociation d'entreprise.

Il est rappelé que les jours de bonification accordés pour le fractionnement du congé payé principal (3^e et 4^e semaines de congé payé prises en dehors de la période légale) ne sont attribués que si ce fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur (1).

(1) Le dernier alinéa de l'article 2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3141-18 du code du travail (Arrêté du 21 juillet 2016, art. 1^{er})

2-2 Forfait annuel en jours

a) Nombre de jours maximum travaillés

Le nombre maximum de jours travaillés dans l'année est fixé à 218 pour les salariés concernés par l'application d'un forfait en jours, la journée de solidarité étant incluse dans ce forfait de 218 jours depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n°35 relatif à la journée de solidarité du 5 janvier 2005.

b) Décompte et suivi des jours travaillés

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

En cas d'année incomplète, le calcul du nombre de jours à effectuer se fera en fonction du nombre de semaines ou jours restant à courir jusqu'à la fin de l'année de référence.

Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (périodes de congé maternité, périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail), sont prises en compte au titre des 218 jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des 218 jours travaillés.

c) Jours de repos

Conformément aux dispositions de l'article 2-1 du présent avenant et afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours pour une année complète, les salariés en forfait-jours bénéficient de jours de repos. Le nombre de jours de repos est susceptible de varier d'une année à l'autre du fait notamment des jours fériés chômés. Ainsi, la détermination de ces jours de repos se fera en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à tout autre type d'absence.

d) Contrôle du décompte des journées travaillées/non travaillées

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées. Ce dernier se fait au moyen d'un suivi objectif, régulier et contradictoire mise en place par l'employeur.

Le mécanisme de contrôle mis en place par l'employeur, lui permet d'établir un document devant faire apparaître le nombre et les dates des journées travaillées. Mais aussi, le positionnement des jours non travaillés ainsi que leur qualification notamment en jours de repos hebdomadaires, jours de congés payés, jours de repos.

Le suivi est établi au moyen d'un système déclaratif mis en place par l'employeur et tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce dispositif de suivi, en tenant le décompte des journées travaillées et non travaillées, permet également d'assurer le suivi régulier et précis de la charge de travail, de l'amplitude de la journée de travail et des temps de repos.

Il permet de s'assurer d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables et d'une bonne répartition du travail dans le temps.

e) Droit d'alerte

Si l'application de ce forfait entraîne un accroissement chronique de la durée hebdomadaire du travail *pouvant conduire à un dépassement d'un contingent annuel d'heures travaillées fixé à 1 800 (2)*, le directeur concerné dispose d'un droit d'alerte auprès de son employeur. Celui-ci, après avoir été alerté, doit faire connaître au salarié, dans un délai de 15 jours, les mesures qu'il entend prendre pour remédier à cette situation.

Les entreprises devront mettre en œuvre toutes les actions permettant de réduire le temps de travail. Ces actions portent notamment sur :

- la gestion des réunions ;
- la gestion du processus de délégation des tâches ;
- l'amélioration des circuits d'information écrits, oraux et électroniques.

Chaque entreprise doit assurer le suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte, au moyen des dispositions de contrôle conventionnelles prévues par le présent avenant.

Toute difficulté peut être portée à la connaissance de la commission paritaire de suivi prévue à l'article 7 de l'accord du 20 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail des Directeurs de salles de cinéma.

(2) Les mots : « pouvant conduire à un dépassement d'un contingent annuel d'heures travaillées fixé à 1 800 » mentionnés au paragraphe e de l'article 2.2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail (Arrêté du 21 juillet 2016, art. 1^{er}).

f) Entretien individuel annuel

Un entretien annuel est organisé individuellement avec chacun des salariés bénéficiant d'un forfait- jours, à l'initiative de l'employeur. Le salarié peut, quant à lui, prendre l'initiative d'entretien(s) spécifique(s) supplémentaire(s) en cas de difficulté particulière.

Lors de ces entretiens, seront évoqués la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la répartition de la charge de travail, le respect des durées de travail, de repos et d'amplitude, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération.

Un bilan sera également fait, lors de ces entretiens, s'agissant des modalités d'organisation du travail, de la charge de travail du salarié, de l'amplitude des journées

travaillées, de l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien ainsi que de l'équilibre des temps de vie.

A l'issue de l'entretien et dans l'hypothèse de dysfonctionnement, l'employeur et le salarié fixent conjointement les mesures permettant de régler les difficultés et/ou de les prévenir. Un point sera fait sur ces mesures et sur leurs résultats lors de l'entretien suivant.

Article 3 – Modification de l'article 3 « Amplitude de la journée de travail »

Le texte de l'article 3 relatif à l'amplitude de la journée de travail est rédigé comme suit :

3-1 Amplitude

Les salariés bénéficiant d'une organisation de la durée du travail selon un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire. Toutefois, afin de garantir le respect de la santé et de la sécurité de ces salariés, les parties signataires conviennent que l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures, coupures comprises.

De plus, il est rappelé que les salariés en forfait-jours bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives sauf dérogations spécifiques prévues par l'avenant n°36 de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique en date du 5 janvier 2005. Par ailleurs, ils bénéficient d'un repos hebdomadaire dans les conditions fixées à l'article 4 du présent avenant.

Toutefois, les parties signataires rappellent que l'amplitude ainsi exposée est un maximal et qu'elle n'a pas pour finalité de définir une journée habituelle de travail mais bien une amplitude maximale concourant au respect du droit de la santé des salariés.

3-2 Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours doivent rester raisonnables et permettre une juste répartition dans le temps du travail des salariés.

L'employeur doit donc veiller au suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées travaillées. Pour ce faire, l'employeur doit mettre en place un outil de suivi garantissant l'effectivité du respect de ces durées par le salarié.

Le dispositif de suivi mis en place par l'employeur, en tenant un décompte des journées travaillées ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos, a pour objectif d'assurer un contrôle effectif de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'employeur. Ce suivi est établi par le salarié sous la

responsabilité de l'employeur au moyen de l'outil déclaratif mentionné à l'article 2-2 du présent avenant ou d'un outil déclaratif complémentaire.

Article 4 – Modification de l'article 4 « Repos hebdomadaire »

Le texte de l'article 4 relatif au repos hebdomadaire est rédigé comme suit :

Les salariés concernés par l'application d'un forfait annuel de 218 jours travaillés bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, ces 2 jours de repos hebdomadaire sont consécutifs dans les établissements où le directeur est secondé par un directeur adjoint, un assistant directeur ou assimilé.

En période de forte activité il pourra être demandé aux salariés de prendre un seul jour de repos hebdomadaire et de récupérer le deuxième jour pendant une période de moindre activité. Dans ce cas, le deuxième jour pourra être accolé à des jours de congés payés, avec l'accord du salarié.

Le report du deuxième jour de repos hebdomadaire n'est autorisé que pour 10 semaines par an et ne peut intervenir pendant plus de 4 semaines consécutives.

En tout état de cause, le salarié devra bénéficier, chaque semaine, du repos légal minimum de 35 heures consécutives.

Les dispositions du présent article devront faire l'objet d'un suivi régulier et précis sous la responsabilité de l'employeur. L'outil de suivi mentionné à l'article 2-2 du présent avenant permet d'opérer un contrôle régulier, effectif et précis des temps de repos.

Chapitre 2 - Effet de l'accord

Les dispositions du présent avenant remplacent et annulent les dispositions des articles 2, 3 et 4 ainsi que de l'alinéa 2 du paragraphe relatif au champ d'application de l'accord cadre du 15 mars 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des Directeurs de salles de cinéma.

Chapitre 3 – Durée, Dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension après expiration du délai légal d'opposition.

ACCORD RELATIF A LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES BRANCHES DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE ET DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

16 Juin 2015

Vu la loi n° 2014-288 du 05 Mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;

Vu l'accord portant création de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation, à la certification et à l'évolution professionnelles des salariés des entreprises ;

Vu la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation, les parties signataires décident de gérer au sein de l'Afdas, agréé en tant qu'OPCA et OPACIF des secteurs de la culture, de la communication, des médias, des loisirs, les dispositifs de formation professionnelle dans les conditions prévues ci-dessous.

TITRE I DÉFINITION DES PRIORITÉS DE LA BRANCHE ET MISE EN ŒUVRE DE LA POLITIQUE DE FORMATION

Article 1^{er} Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est national. Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'Exploitation Cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 5914 Z, et de la Projection de films cinématographiques et de la Distribution de Films, généralement identifiées sous le code NAF 5913 A.

Article 2 Attributions de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (CPNEF-ECDF)

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi ainsi

que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de déterminer conformément aux dispositions légales, la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;
- de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Article 3

Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'Afdas, sous l'autorité d'un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF, qui fixe par convention les missions et les moyens de cet Observatoire ainsi que la composition du comité de pilotage.

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi, des métiers, des qualifications, des compétences et de la formation dans son périmètre d'intervention.

Article 4

Attribution du Conseil de gestion de la section professionnelle de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de l'Afdas

4.1. Rôle et missions (1)

Le Conseil de section paritaire professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films » met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation impulsée par le Conseil d'Administration de l'Afdas, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-ECDF.

A ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le Conseil d'administration de l'Afdas, le Conseil de section paritaire professionnelle a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- de mettre en place le plan de formation des branches et d'établir les actions et publics prioritaires concernés ;
- d'assurer, sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration de l'Afdas, la gestion des budgets décrits à l'article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :

- d'élaborer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charges sur les contributions conventionnelles ;
- de développer une politique incitative ;
- de proposer au Conseil d'administration de l'Afdas des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal;
- de présenter, chaque année, au Conseil d'administration de l'Afdas un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge.

(1) Etendu sous réserve de l'application de l'article R.6332-16 du code du travail (Arrêté du 23 février 2016, art. 1^{er}).

4.2. Budgets de la section professionnelle (2)

Le Conseil de section paritaire professionnelle assure le suivi pour les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films des budgets alloués par le Conseil d'administration. Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets, au cours d'un exercice, sont reversées à la solidarité interbranches de l'Afdas et réparties selon les décisions prévues par le Conseil d'administration de l'Afdas, sur proposition du Conseil de section paritaire professionnelle « Exploitation-Distribution ».

(2) Article exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail et des articles L.6332-3-2 et R.6332-43 dudit code (Arrêté du 23 février 2016, art. 1^{er}).

4.3. Actions de formation prioritaires (hors compte personnel de formation)

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général des professions de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE), et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires auxdites branches.

Le Conseil de section paritaire professionnelle « Exploitation Cinématographique et Distribution de Films » établit, sur la base des préconisations de la CPNEF-ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnées au titre du plan de formation conventionnel de la branche.

TITRE II DISPOSITIFS DE FORMATION

Article 1^{er}

Congés individuels de formation – Bilans de compétences - Validations des acquis de l'expérience – Formations hors temps de travail

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'Afdas en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, une action peut être réalisée entièrement hors temps de travail, et au titre du CIF, si sa durée est d'au moins 120 heures. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

Article 2

Contrats de professionnalisation

2.1. Durée du contrat

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- ouvrant droit à un CQP ;
- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident que le contrat de professionnalisation - ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée - pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

2.2. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et la Distribution de Films décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2 du présent titre.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures (3).

(3) Etendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L.6325-13 du code du travail (Arrêté du 23 février 2016, art. 1^{er}).

2.3. Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Ce tuteur sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Cela étant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

2.4. Coûts pédagogiques

Les frais de formation pris en charge par l'Afdas seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le Conseil d'administration de l'Afdas pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires, sans toutefois que ceux-ci dépassent en moyenne le taux réglementaire de l'heure stagiaire.

2.5. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115 % du SMIC (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus) (4).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

(4) Etendu sous réserve que le mode de calcul aboutisse à un résultat plus favorable que celui prévu par l'article D. 6323-15 du code du travail (Arrêté du 23 février 2016, art. 1^{er}).

Article 3 **Périodes de professionnalisation**

3.1. Principes et publics concernés

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié du secteur de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement prévus par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

3.2. Objectifs de la période de professionnalisation

Tout salarié peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

- d'acquérir une qualification :
 - o soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
 - o soit reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
 - o soit à un CQP ;
 - o soit inscrit dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies dans le référentiel élaboré au plan national et interprofessionnel par les partenaires sociaux.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

3.3. Durée minimum de la période de professionnalisation

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CDD, CUI) et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

3.4. Gestion des absences des salariés en formation

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

3.5. Période de professionnalisation et temps de travail

1. Période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

2. Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou, à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste, etc.) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

De plus, la durée autorisée par la loi, pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail, est de quatre-vingts heures sur une même année civile et le salarié bénéficie dans ce cadre d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

3.6. Financement

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'Afdas dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et, éventuellement, les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), selon les règles définies par le Conseil d'administration de l'Afdas, dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Compte Personnel de Formation (CPF)

4.1 Mise en œuvre du CPF

A compter du 1^{er} janvier 2015 un compte personnel de formation est ouvert à tout salarié travaillant dans les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de films et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

4.2 Acquisition des heures

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année civile, de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures. Lorsque le salarié est entré ou partie de l'entreprise en cours d'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de présence sur l'année considérée.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation, heures supplémentaires exclues, est égal à la durée légale de travail à temps plein ou à la durée de travail à temps plein de l'entreprise lorsque celle-ci est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Pour les salariés qui ne sont pas à temps complet, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou conventionnelle mentionnée au paragraphe précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

De plus, si des dispositions plus favorables que la loi sont appliquées , par accord collectif, par l'entreprise pour les salariés à temps partiel et/ou à temps complet, l'employeur adresse à l'Afdas, avant le 1^{er} mars de chaque année, la liste des bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures complémentaires devant être portées au crédit de leur CPF pour enregistrement et communication à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.6323-14 du code du travail.

4.3 Mobilisation du CPF

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, pour mobiliser leurs droits au titre du CPF, les salariés souhaitant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation , devront demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum soixante jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

Toutefois, si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, la demande d'accord préalable de l'employeur mentionnée au précédent alinéa ne porte que sur le calendrier de la formation dans les cas suivants :

- les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement VAE, et ;
- le cas échéant, l'utilisation des heures supplémentaires acquis par le salarié, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de non gestion du parcours à l'issue du bilan des entretiens professionnels au bout de 6 ans soit 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou 130 heures pour les salariés à temps partiel.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

4.4 Formations éligibles au CPF

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont celles figurant dans l'une des listes établies :

- par la branche professionnelle via la CPNEF-ECDF ;
- au plan national par le Conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) ;
- au plan régional par le Conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF).

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur un portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

4.5 Financement

Les formations effectuées dans le cadre du CPF donnent lieu à un financement de l'Afdas dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF de 0,20%, pour la prise en charge des coûts pédagogiques et éventuellement, des frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) et du remboursement d'une partie des salaires à l'employeur, selon les règles définies par le Conseil d'administration de l'Afdas et dans la limite des fonds disponibles.

4.6 Abondement

Le compte personnel de formation peut être abondé afin d'obtenir un financement supplémentaire lorsque la durée de la formation excède le crédit d'heures dont dispose le salarié au jour de sa demande. Cet abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L.6323-14 du code du travail.

4.7 Articulation avec les autres dispositifs FPC

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas le FPSPP assure, selon les modalités décidées par ses instances, la prise en charge du coût de la formation relative au CPF ;
- en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

Article 5

Entretien Professionnel

5.1 Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie, tous les deux ans, d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

5.2 Gestion des parcours sur 6 ans

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 6

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit, à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grand déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7

Plan de formation de la branche

Les sommes réservées au plan de formation conventionnel de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de section professionnelle paritaire, selon les directives fixées par le Conseil d'administration de

l'Afdas. Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPF, période de professionnalisation, vae, plan de formation), pour compléter les financements réalisés par l'Afdas sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.

TITRE III

ORIENTATION PROFESSIONNELLE ET INFORMATION DES SALARIES

Article 1^{er}

Conseil en évolution professionnelle

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), est accessible à tous les salariés des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (et également aux anciens salariés en contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi des branches et aussi ceux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le secteur).

Ce service de Conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'Afdas, et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un Conseil personnalisé, et d'un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du Conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

TITRE IV

CONTRIBUTIONS DES ENTREPRISES

CHAPITRE I

RÈGLES COMMUNES À TOUTES LES CONTRIBUTIONS

Article 1^{er}

Assiette des contributions

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2

Obligation de versement à l'Afdas

Les entreprises versent obligatoirement à l'Afdas les contributions légales calculées sur les cotisations dues en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. En sus des contributions légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'Afdas des contributions conventionnelles définies dans l'accord de branche, et des contributions volontaires qu'elles décident de consacrer au développement de la formation professionnelle.

Article 3

Contributions quel que soit l'effectif

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des salariés CDD, au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 4

Entreprises franchissant le seuil de 10 salariés

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord s'acquittent - sans application des mesures de réductions dont elles peuvent bénéficier de par la loi - des contributions mentionnées aux articles 2 et 3 et éventuellement 5 du présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

CHAPITRE II

LES CONTRIBUTIONS LEGALES, CONVENTIONNELLES ET VOLONTAIRES

DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

Article 1^{er}

Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0.70% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0.15% au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 2

Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1.30% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0.30% au titre du plan de formation de branche conventionnel.

Article 3

Contribution conventionnelle

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'Exploitation Cinématographique s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle de 0.15% ou de 0.30%, redevable par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs conformément aux dispositions des article 1 et 2 du présent chapitre, et qui est mutualisée au sein de l'Afdas.

Ce versement est exclusivement réservé au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de l'Exploitation Cinématographique, au sein de l'Afdas, et reste entièrement acquis à la branche.

Article 4

Contributions volontaires

Toutes les entreprises (-10/+10) de la branche Exploitation Cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui les incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'Afdas.

CHAPITRE III LES CONTRIBUTIONS LEGALES DANS LA BRANCHE DE LA DISTRIBUTION DE FILMS

Article 1er Entreprises occupant moins de 10 salariés

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 2 Entreprises occupant au moins 10 salariés

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1% du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Article 3 Contributions volontaires

Toutes les entreprises (-10/+10) de la branche de la Distribution de films ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui les incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'Afdas.

TITRE V

MODALITÉ D'APPLICATION

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 13 Mars 2012 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'Exploitation Cinématographique et à l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de Films.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF-ECDF.

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2015 et pour une durée de trois ans. Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environnement de la branche de l'Exploitation cinématographique.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

ACCORD COLLECTIF DU 16 SEPTEMBRE 2015 RELATIF A LA MISE EN PLACE DES GARANTIES DE FRAIS DE SANTE DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

16 Septembre 2015

Conformément aux dispositions de la loi n° 2013-504 relative à la sécurisation de l'emploi en date du 14 juin 2013 ;

Les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique ont souhaité généraliser et encadrer l'application d'une couverture collective dite complémentaire frais de santé dans toutes les entreprises de la branche.

Conscients des spécificités du secteur de l'Exploitation Cinématographique et de la diversité des typologies d'entreprises, les partenaires sociaux souhaitent assurer un seuil minimal conventionnel de garanties applicables dans la branche sans, toutefois, remettre en cause les contrats « complémentaire frais de santé » pouvant exister dans les entreprises du secteur.

Article 1^{er} : Champ d'application

Le présent accord règle, en France métropolitaine, l'organisation de la complémentaire frais de santé entre les salariés et les employeurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique en date du 19 juillet 1984.

Article 2 : Objet (1)

Le présent accord a pour objet de mettre en place une couverture collective minimale obligatoire de remboursements dite « complémentaire frais de santé », au profit des salariés des entreprises visées par le champ d'application du présent accord. Cette couverture devra être mise en place dans les entreprises au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

Le présent accord prévoit un régime de base conventionnel qui constitue un socle minimal pouvant être amélioré, en application de l'article L.911-1 du code de la sécurité sociale, soit par accord collectif, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

Le présent accord ne saurait en tant que tel remettre en cause de plein droit les dispositions résultant soit d'un accord collectif, soit de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par l'employeur, soit par une décision unilatérale de l'employeur.

(1) Etendu sous réserve qu'il ne s'applique qu'aux régimes mis en place par accord d'entreprise, conformément à l'article L. 2253-3 du code du travail (Arrêté du 21 avril 2016, art. 1^{er}).

Article 3 : Salariés concernés - Bénéficiaires

Les dispositions suivantes sont applicables au personnel cadre et non cadre des entreprises visées à l'article 1^{er} du présent accord.

Sous réserve des dispositifs de l'article 9 du présent accord, les entreprises doivent impérativement affilier au contrat collectif « complémentaire frais de santé » mis en place dans l'entreprise, les salariés en CDI au plus tard à la fin de leur période d'essai et les salariés en CDD à compter de leur 4^{ème} mois de présence dans l'entreprise.

Article 4 : Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif « complémentaire frais de santé » pour tous leurs salariés. Les salariés bénéficient à ce titre d'une couverture collective et obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Il leur appartient également de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques prévus à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le contrat d'assurance mis en place dans les entreprises doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire ;
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée à l'article 12. Il doit également prévoir un niveau de garanties au moins égal au niveau dit « panier de soins » tel qu'issu du décret n° 2014-1025, du 8 septembre 2014, tel que défini à l'article 5 du présent accord.

Article 5 : Définition et contenu des garanties minimales

Les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions de l'article 4, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur au moment de sa prise d'effet.

A la date de signature du présent accord, la couverture complémentaire frais de santé conventionnelle minimale est donc déterminée sur la base des garanties et niveaux de prise en charge dits panier de soins issus du décret n°2014-1025 en date du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Il comprend donc :

- L'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire ;
- Le forfait journalier hospitalier ;
- Les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25% en plus des tarifs de responsabilité ;
- De manière forfaitaire, la prise en charge des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, dans la limite des frais exposés par l'assuré. Le montant minimum de ce forfait est celui déterminé à l'article 1 dudit décret annexé au présent accord.

Les garanties minimales précédemment exposées peuvent être améliorées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 6 : Possibilités d'aménager la couverture minimale conventionnelle

Conformément aux dispositions de l'article 5, seule l'adhésion du salarié est obligatoire. Une extension optionnelle de garantie frais de santé peut être souscrite, soit collectivement par l'employeur (complémentaire collective à adhésion obligatoire), soit individuellement par chaque salarié (complémentaire individuelle à adhésion facultative).

Article 6.1 : Initiative de l'employeur (2)

La nature et le niveau des garanties mentionnées à l'article 5 du présent accord peuvent être complétées par des garanties optionnelles souscrites dans les conditions prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, qui couvrent tous les salariés ou bien des catégories objectives de salariés telles que définies par le décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012.

L'employeur peut prévoir dans le cadre d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un accord collectif, ou d'un referendum et à titre collectif que tout ou partie des prestations prévues soient supérieures à celles indiquées à l'article 5.

Le financement de la part des prestations supérieure au minimum conventionnel est alors fixé selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

(2) Etendu sous réserve de l'application l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale (Arrêté du 21 avril 2016, art. 1^{er}).

Article 6.2 : Initiative du salarié

Au-delà du régime minimum obligatoire défini à l'article 5 du présent accord et outre les cotisations définies dans ce cadre, qui sont obligatoirement acquittées par les salariés au titre de leur propre couverture, les salariés peuvent adhérer individuellement à des garanties facultatives.

Dans cette hypothèse, les salariés concernés prennent alors en charge l'intégralité de la cotisation supplémentaire afférente à cette extension de couverture, sans participation de l'entreprise, à défaut d'accord plus favorable dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du contrat collectif souscrit, les cotisations seront versées par l'employeur.

Les salariés ont également la possibilité d'étendre le bénéfice des garanties facultatives souscrites individuellement à leurs ayants droit. Dans ce cas, les personnes couvertes en qualité d'ayants droit bénéficient du même niveau de garanties que le salarié.

La cotisation finançant l'extension de la garantie frais de santé définie au paragraphe ci-dessus est à la charge exclusive du salarié.

Article 7 : Financement des garanties santé : cotisations

Le financement des garanties collectives prévues par le présent accord est assuré par une contribution appelée par l'organisme assureur.

Les cotisations servant au financement des garanties de base conventionnelles définies à l'article 5 du présent accord sont prises en charge par l'employeur et le salarié dans les proportions suivantes :

- part patronale : 50 % ;
- part salariale : 50 %

Ceci étant, une moindre participation des salariés peut être décidée selon l'une ou l'autre des modalités prévues par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale.

Article 8 : Adhésion obligatoire des salariés

Cet accord concerne l'ensemble des salariés, employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée, cadres et non cadres tels que définis à l'article 3 et appartenant aux entreprises entrant dans le champ d'application ci-dessus défini.

L'adhésion de ces derniers au présent régime est par principe obligatoire sauf cas de dispense expressément prévus à l'article 9 du présent accord. Tous les salariés de l'entreprise bénéficient obligatoirement d'une couverture des frais de santé au moins égale à celle définie à l'article 5. Les ayants droit des salariés de l'entreprise ne bénéficient pas, de droit, de la couverture obligatoire des frais de santé. Leur couverture peut être acquise par la souscription, à l'initiative du salarié assuré, d'options familiales proposées par l'organisme assureur.

Article 9 : Dispenses d'affiliation

Les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche Exploitation Cinématographique de mettre en œuvre tout ou partie des dispenses d'affiliation admises par la Direction de la Sécurité Sociale.

Conformément à ce que prévoit l'article R. 241-1-6 du code de la Sécurité sociale, peuvent être dispensés d'affiliation au contrat collectif de l'entreprise, sur leur demande écrite, les salariés dans les conditions suivantes :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la Sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

- a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
- d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de complémentaire frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Article 10 : Modalités de recueil du souhait d'adhésion

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par l'article 9 du présent accord s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

- Obligation d'information des salariés

Conformément aux dispositions de l'article L 932-6 du code de la sécurité sociale, l'employeur est tenu d'informer les salariés de l'existence et de la nature de la couverture collective des frais de santé en vigueur dans l'entreprise et de la possibilité de bénéficier s'il le souhaite d'une dispense d'affiliation.

L'employeur doit remettre à chaque salarié ainsi qu'à chaque nouvel embauché, une notice d'informations détaillée, établie par l'organisme assureur. Cette notice résume les garanties souscrites par l'employeur et leurs modalités d'application.

Les salariés concernés doivent également être informés individuellement de toutes modifications de garanties.

- **Recueil du souhait d'adhésion**

Le salarié souhaitant se prévaloir d'un cas de dispense d'adhésion doit faire part de cette décision par écrit à son employeur et fournir les justificatifs demandés, il devra le cas échéant renouveler son choix lors de chaque échéance annuelle.

Les salariés dispensés d'affiliation ne bénéficient pas de la portabilité des droits, visés à l'article 12 du présent accord.

Les salariés dispensés d'affiliation pourront revenir sur leur décision et solliciter auprès de l'employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur affiliation prend effet le premier jour du mois suivant celui au cours duquel la demande a été faite.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Article 11 : Suspension du contrat de travail

Article 11.1 : Cas de maintien des garanties

L'adhésion des salariés au régime est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors que ces derniers bénéficient, pendant cette période :

- soit d'un maintien de salaire, total ou partiel ;
- soit d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers.

Dans ce cas, le financement du maintien de couverture s'opère dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Article 11.2 : Autres cas de suspension du contrat de travail

Les garanties de frais de santé des salariés sont, par principe, suspendues pendant toute période de suspension du contrat de travail non indemnisée par un maintien de salaire, total ou partiel, ou par la perception d'indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur.

Article 12 : Portabilité de la complémentaire frais de santé collective

Par application des dispositions de l'article L 911-8 du code de la Sécurité Sociale, les salariés peuvent bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité,

d'un maintien des garanties collectives frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail non consécutive à une faute lourde et ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage .

Le droit à portabilité est mis en œuvre dans les conditions fixées par les dispositions légales.

Article 13 : Cessation des garanties

Les garanties cessent pour chaque salarié, sous réserve de l'exercice par le salarié de la portabilité de ses garanties frais de santé telle que définie à l'article 12 du présent accord, en cas de :

- Rupture du contrat de travail du salarié avec l'entreprise ;
- Décès du salarié ;
- Dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail dans le respect des délais qui y sont prescrits.

Article 14 : Durée, dépôt et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et sera applicable à compter de sa signature. Il sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension.

→ Avenant n°1 a l'accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de sante dans la branche de l'exploitation cinématographique du 30 janvier 2020

ANNEXES

Article L 911-1 du code de la sécurité sociale

A moins qu'elles ne soient instituées par des dispositions législatives ou réglementaires, les garanties collectives dont bénéficient les salariés, anciens salariés et ayants droit en complément de celles qui résultent de l'organisation de la sécurité sociale sont déterminées soit par voie de conventions ou d'accords collectifs, soit à la suite de la ratification à la majorité des intéressés d'un projet d'accord proposé par le chef d'entreprise, soit par une décision unilatérale du chef d'entreprise constatée dans un écrit remis par celui-ci à chaque intéressé.

Article L 911-7 du code de la sécurité sociale

I. — Les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées au II du présent article sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques. Les salariés concernés sont informés de cette décision.

II. — La couverture minimale mentionnée au I comprend la prise en charge totale ou partielle des dépenses suivantes :

1° La participation de l'assuré aux tarifs servant de base au calcul des prestations des organismes de sécurité sociale, prévue au I de l'article L. 322-2 pour les prestations couvertes par les régimes obligatoires;

2° Le forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

3° Les frais exposés, en sus des tarifs de responsabilité, pour les soins dentaires prothétiques ou d'orthopédie dentofaciale et pour certains dispositifs médicaux à usage individuel admis au remboursement.

Un décret détermine le niveau de prise en charge de ces dépenses ainsi que la liste des dispositifs médicaux mentionnés au 3° entrant dans le champ de cette couverture. Il fixe les catégories de salariés pouvant être dispensés, à leur initiative, de l'obligation d'affiliation eu égard à la nature ou aux caractéristiques de leur contrat de travail ou au fait qu'ils disposent par ailleurs d'une couverture complémentaire. Il précise les adaptations dont fait l'objet la couverture des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 325-1, en raison de la couverture garantie par ce régime.

Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du présent code et au 2° bis de l'article 1001 du code général des impôts.

L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture. Cependant, les modalités spécifiques de ce financement en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel sont déterminés par décret.

NOTA : LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 art. 1 IX : Le I de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale entre en vigueur à compter du 1er janvier 2016.

Article L 911-8 du code de la sécurité sociale

Les salariés garantis collectivement, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1, contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité bénéficient du maintien à titre gratuit de cette couverture en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le présent article est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

NOTA : LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 art. 1 X : L'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale entre en vigueur :

1° Au titre des garanties liées aux risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, à compter du 1er juin 2014 ;

2° Au titre des garanties liées au risque décès ou aux risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, à compter du 1er juin 2015.

Article L 932-6 du code de la sécurité sociale

L'institution de prévoyance établit une notice qui définit les garanties souscrites par contrat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque. Elle précise également le contenu des clauses édictant des nullités, des déchéances ou des exclusions ou limitations de garantie ainsi que des délais de prescription.

L'adhérent est tenu de remettre cette notice à chaque participant.

Lorsque des modifications sont apportées aux droits et obligations des participants, l'adhérent est également tenu d'informer chaque participant en lui remettant une notice établie à cet effet par l'institution.

La preuve de la remise de la notice au participant et de l'information relatives aux modifications contractuelles incombent à l'adhérent.

Article R 242-1-6 du code de la sécurité sociale

Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

**Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance
complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L.
911-7 du code de la sécurité sociale**

NOR: AFSS1416374D

Publics concernés : entreprises et salariés, organismes d'assurance maladie complémentaire.

Objet : détermination des garanties obligatoires d'assurance complémentaire santé des salariés.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication.

Notice : le présent décret précise le niveau minimal des garanties d'assurance complémentaire santé que les entreprises doivent mettre en place à titre obligatoire au profit de leurs salariés au plus tard le 1er janvier 2016 et pour lesquelles elles doivent, avant cette échéance, engager une négociation.

Ainsi, ces garanties devront couvrir l'intégralité du ticket modérateur à la charge des assurés sur les consultations, actes et prestations remboursables par l'assurance maladie obligatoire, le forfait journalier hospitalier, les dépenses de frais dentaires à hauteur de 25 % en plus des tarifs de responsabilité ainsi que les dépenses de frais

d'optique, de manière forfaitaire par période de deux ans, à hauteur de 100 euros minimum pour les corrections simples, 150 euros minimum pour une correction mixte simple et complexe et 200 euros minimum pour les corrections complexes (la prise en charge dans la limite de ce forfait demeure toutefois annuelle pour les mineurs ou en cas d'évolution de la vue). S'agissant des salariés relevant du régime obligatoire local d'Alsace-Moselle, les prestations versées au titre de la couverture complémentaire seront déterminées après déduction de celles déjà garanties par le régime obligatoire ; en conséquence, les cotisations à la charge de l'employeur et du salarié seront réduites à hauteur du différentiel de prestations correspondant. Par ailleurs, le décret précise les conditions dans lesquelles certains assurés peuvent demander à être dispensés de l'obligation d'affiliation, pour leur propre couverture ou pour celle de leurs ayants droit.

Références : le présent décret est pris en application de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. Les dispositions du code de la sécurité sociale issues du présent décret peuvent être consultées sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le Premier ministre,

Sur le rapport de la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 911-7 ;

Vu la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, notamment son article 1er,

Décète :

Article 1

Au titre Ier du livre IX du code de la sécurité sociale, il est créé un chapitre Ier ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Détermination des garanties complémentaires des salariés

« Art. D. 911-1.-Les garanties mentionnées au II de l'article L. 911-7 comprennent :

« 1° Sous réserve des dispositions des 3° et 4° du présent article, la prise en charge de l'intégralité de la participation des assurés prévue à l'article R. 322-1 à l'exception de celle due au titre des prestations de santé mentionnées aux 6°, 7°, 10° et 14° de ce dernier article et à l'exclusion de la majoration de la participation prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 162-5-3 et des participations forfaitaires et des franchises mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 ;

« 2° La prise en charge, sans limitation de durée, du forfait journalier prévu à l'article L. 174-4 ;

« 3° La prise en charge à hauteur d'au moins 125 % des tarifs servant de base au calcul des prestations d'assurance maladie des frais de soins dentaires prothétiques et de soins d'orthopédie dentofaciale ;

« 4° Un forfait de prise en charge des dispositifs médicaux d'optique médicale à usage individuel soumis au remboursement, dans la limite des frais exposés par l'assuré. Ce forfait est fixé au minimum à :

« a) 100 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est comprise entre -6,00 et + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est inférieur ou égal à + 4,00 dioptries ;

« b) 150 euros par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;

« c) 200 euros par équipement à verres simple foyer dont la sphère est supérieure à -6,00 ou + 6,00 dioptries ou dont le cylindre est supérieur à + 4,00 dioptries et à verres multifocaux ou progressifs. « S'agissant des lunettes, le forfait mentionné au 4° du présent article couvre les frais d'acquisition engagés, par période de prise en charge de deux ans, pour un équipement composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à un an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

« Art. D. 911-2.-La décision unilatérale de l'employeur instituant une couverture minimale à adhésion obligatoire en application de l'article L. 911-7 peut prévoir la faculté pour les salariés relevant de certaines catégories d'être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion au dispositif, sous réserve que ces catégories correspondent à tout ou partie de celles définies à l'article R. 242-1-6, sous les conditions définies à cet article.

« Art. D. 911-3.-Lorsque les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 prévoient, au profit des ayants droit du salarié, la couverture à titre obligatoire des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, une faculté de dispense d'adhésion est ouverte, au choix du salarié, au titre de cette couverture, sous réserve que les ayants droit soient déjà couverts par ailleurs dans les conditions définies au f du 2° de l'article R. 242-1-6. »

Article 2

Le ministre des finances et des comptes publics, la ministre des affaires sociales, de la santé et des droits des femmes et le secrétaire d'Etat chargé du budget sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

**Décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire
des garanties de protection sociale complémentaire**

NOR: ETSS1130047D

Publics concernés : entreprises, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance, institutions de gestion de retraite supplémentaire, mutuelles, compagnies d'assurance, institutions de retraite professionnelle.
Objet : détermination des critères objectifs pour la définition du caractère collectif et obligatoire des garanties de prévoyance et de retraite ouvrant droit à des exclusions d'assiette de cotisations de sécurité sociale au profit des entreprises participant à leur financement.

Entrée en vigueur : le texte entre en vigueur le lendemain de sa publication. Une période transitoire est ouverte jusqu'au 31 décembre 2013 au cours de laquelle les régimes de protection sociale complémentaire ne respectant pas les conditions prévues par le présent décret continuent de bénéficier des exclusions d'assiette.

Notice : l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale subordonne les exonérations de cotisations sociales des contributions patronales finançant les régimes de protection sociale complémentaire (prévoyance et retraite) à l'obligation que ces régimes soient institués au sein de la branche professionnelle, de l'entreprise ou de l'établissement, à titre collectif et obligatoire. Cette disposition a été complétée par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2011 qui précise qu'est collectif un régime qui offre des garanties à l'ensemble des personnels ou à une catégorie d'entre eux, sous réserve que cette catégorie soit établie à partir de critères objectifs déterminés par décret en Conseil d'Etat. Le présent décret établit donc les critères permettant de définir une catégorie objective.

Références : les dispositions du code de la sécurité sociale modifiées par le présent décret peuvent être consultées, dans leur rédaction résultant de cette modification, sur le site Légifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr>).

Le présent décret est pris pour l'application de l'article 17 de la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011.

Le Premier ministre,

Sur le rapport du ministre du travail, de l'emploi et de la santé et de la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement,

Vu le code de la sécurité sociale, notamment son article L. 242-1 ;

Vu l'avis du conseil de la Caisse nationale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 25 octobre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 4 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la Caisse nationale des allocations familiales en date du 8 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis de la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse centrale de la Mutualité sociale agricole en date du 10 novembre 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décète :

Article 1

Après l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré six articles ainsi rédigés :

« Art. R. 242-1-1. - Pour le bénéfice de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue au sixième alinéa de l'article L. 242-1, les garanties mentionnées au même alinéa, qu'elles soient prévues par un ou par plusieurs dispositifs mis en place conformément aux procédures mentionnées à l'article L. 911-1, doivent couvrir l'ensemble des salariés.

« Ces garanties peuvent également ne couvrir qu'une ou plusieurs catégories de salariés sous réserve que ces catégories permettent, dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-2, de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées. Une catégorie est définie à partir des critères objectifs suivants :

« 1° L'appartenance aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'utilisation des définitions issues des dispositions des articles 4 et 4 bis de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 et de l'article 36 de l'annexe I de cette convention ;

« 2° Les tranches de rémunérations fixées pour le calcul des cotisations aux régimes complémentaires de retraite issus de la convention nationale mentionnée au 1° ou de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;

« 3° L'appartenance aux catégories et classifications professionnelles définies par les conventions de branche ou les accords professionnels ou interprofessionnels mentionnés au livre deuxième de la deuxième partie du code du travail ;

« 4° Le niveau de responsabilité, le type de fonctions ou le degré d'autonomie dans le travail des salariés correspondant aux sous-catégories fixées par les conventions ou les accords mentionnés au 3° ;

« 5° L'appartenance aux catégories définies clairement et de manière non restrictive à partir des usages constants, généraux et fixes en vigueur dans la profession ;

« Ces catégories ne peuvent en aucun cas être définies en fonction du temps de travail, de la nature du contrat, de l'âge ou, sous réserve du dernier alinéa de l'article R. 242-1-2, de l'ancienneté des salariés.

« Art. R. 242-1-2. - Sont considérées comme couvrant l'ensemble des salariés placés dans une situation identique au regard des garanties mises en place :

« 1° Les prestations de retraite supplémentaire bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° à 3° de l'article R. 242-1-1 ;

« 2° Les prestations destinées à couvrir le risque de décès prévues par les dispositions de l'article 7 de la convention nationale de retraite et de prévoyance des cadres mentionnée au 1° de l'article R. 242-1-1 ;

« 3° Les prestations destinées à couvrir les risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, lorsque ce dernier est associé à au moins un des trois risques précédents, ou la perte de revenus en cas de maternité, bénéficiant à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article ainsi que, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts, au 3° du même article ;

« 4° Les prestations destinées à couvrir des frais de santé ou une perte de revenu en cas de maladie, qui bénéficient à des catégories établies à partir des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article, sous réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise soient couverts.

« Dans tous les autres cas où les garanties ne couvrent pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur devra être en mesure de justifier que la ou les catégories établies à partir des critères objectifs mentionnés à l'article R. 242-1-1 permettent de couvrir tous les salariés que leur activité professionnelle place dans une situation identique au regard des garanties concernées.

« Le fait de prévoir que l'accès aux garanties est réservé aux salariés de plus de douze mois d'ancienneté pour les prestations de retraite supplémentaire et les prestations destinées à couvrir des risques d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, et aux salariés de plus de six mois d'ancienneté pour les autres prestations, ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Art. R. 242-1-3. - Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 doivent être les mêmes pour tous les salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens du même article.

« Pour les prestations de prévoyance complémentaire, le fait de prévoir des garanties plus favorables au bénéfice de certains salariés en fonction des conditions d'exercice de leur activité ne remet pas en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Art. R. 242-1-4. - Pour bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les contributions de l'employeur mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 sont fixées à un taux ou à un montant uniforme pour l'ensemble des salariés ou pour tous ceux d'une même catégorie au sens de l'article R. 242-1-1, sauf dans les cas suivants :

« 1° La prise en charge par l'employeur de l'intégralité des contributions des salariés à temps partiel ou des apprentis dès lors que l'absence d'une telle prise en charge

conduirait ces salariés à s'acquitter d'une contribution au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

« 2° La modulation par l'employeur des contributions relatives à la couverture des garanties de prévoyance complémentaire en fonction de la composition du foyer du salarié ;

« 3° En matière de prestations de retraite supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'incapacité, la mise en place de taux croissants en fonction de la rémunération dans la mesure où cette progression est également appliquée aux contributions des salariés.

« Art. R. 242-1-5. - Ni le fait de prévoir la possibilité pour les salariés de choisir de souscrire pour eux-mêmes ou leurs ayants droit des garanties supplémentaires ni la majoration des contributions de l'employeur en cas de surcotation effectuée par les salariés au titre de ces garanties supplémentaires ne remettent en cause le caractère collectif de ces garanties.

« Dans ce cas, la part des contributions de l'employeur correspondant à cette majoration ne bénéficie pas de l'exclusion de l'assiette des cotisations prévue au sixième alinéa de l'article L. 242-1.

« Art. R. 242-1-6. - Les garanties mentionnées à l'article R. 242-1-1 sont mises en place à titre obligatoire au profit des salariés sous réserve des facultés de dispense d'adhésion, au choix du salarié, prévues dans l'acte juridique et énoncées ci-dessous :

« 1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

« 2° Lorsque les garanties ont été mises en place par convention, accord collectif ou ratification à la majorité des intéressés, dans les conditions fixées à l'article L. 911-1, et que le dispositif prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

« a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée au moins égale à douze mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

« b) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

« c) Des salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

« 3° Dans les cas où les garanties de prévoyance complémentaire ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 et où l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

« a) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 et des salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

« b) A condition de le justifier chaque année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

« Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés. »

Article 2

Les contributions mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale qui bénéficient, à la date de publication du présent décret, de l'exclusion de l'assiette des cotisations en application des dispositions antérieures à la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de financement de la sécurité sociale pour 2011 et qui ne remplissent pas les conditions fixées par les dispositions des articles R. 242-1-1 à R. 242-1-6 issus du présent décret continuent d'en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 3

Le ministre du travail, de l'emploi et de la santé, la ministre du budget, des comptes publics et de la réforme de l'Etat, porte-parole du Gouvernement, le ministre de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du territoire et la ministre des solidarités et de la cohésion sociale sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques

Aucun salarié employé dans une entreprise avant la mise en place, à la suite d'une décision unilatérale de l'employeur, d'un système de garanties collectives contre le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ne peut être contraint à cotiser contre son gré à ce système.

LEXIQUE

Ayant Droit

Ayant droit au sens de l'assurance maladie complémentaire :

Personne qui bénéficie de l'assurance maladie complémentaire d'un assuré en raison de ses liens avec celui-ci. Cette définition d'ayant droit peut varier selon les organismes et est précisée dans les documents contractuels.

Contrat Collectif

Contrat d'assurance maladie complémentaire à adhésion obligatoire souscrit par un employeur au bénéfice de ses salariés.

Contrat individuel

Contrat d'assurance maladie complémentaire à adhésion facultative souscrit par le salarié lui-même.

AVENANT N°55
AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE AU
1er OCTOBRE 2015 REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL
DES FEMMES ENCEINTES CONGES POUR ENFANT
HOSPITALISE (1)
20 Octobre 2015

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2015, il a été convenu ce qui suit :

Barème des salaires minima

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2015, les salaires du barème national sont augmentés de 0,75% de la manière suivante :

A compter du 1^{er} octobre 2015, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 0,75 % et est ainsi portée à 5,2559 €.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Réduction du temps de travail des femmes enceintes à partir du 6^{ème} mois de grossesse

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté bénéficient, à partir du 6^{ème} mois de grossesse, d'une réduction de leur temps de travail à hauteur de 5% de la durée contractuelle, sans diminution de leur rémunération.

Cette réduction est mise en place sur demande écrite de la salariée et organisée selon des modalités fixées en concertation avec la salariée.

Congés pour évènements familiaux : hospitalisation d'un enfant

Dans le cadre de l'hospitalisation d'un enfant à charge, âgé de deux ans et moins, le salarié bénéficie sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, de deux jours d'absence autorisée payés par enfant hospitalisé et par année civile.

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance et des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes (Arrêté du 12 juillet 2016 - art. 1^{er}).

Annexe à l'avenant N°55 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1er OCTOBRE 2015							
Valeur point mensuel : 5,2559						SALAIRES MENSUELS	
NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ ARRCO	Echelon	Filière Direction /Administration	Filière Technique	Filière Hall / Bar / Salle	Indice de référence	Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU V	420	1	Directeur			580	3 048,42 €
	405	2	Directeur			500	2 627,95 €
	400	3	Directeur			485	2 549,11 €
	395	4	Directeur			477	2 507,06 €
NIVEAU IV	349	1	Directeur			444	2 333,62 €
	340	2	Directeur	Régisseur		428	2 249,53 €
	325	3	Directeur	Responsable maintenance		414	2 175,94 €
	300	4	Directeur			348	1 829,05 €
	290	5	Directeur			338	1 776,49 €
NIVEAU III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 744,96 €
	275	2	Assistant Directeur			328	1 723,94 €
	269	3	Assistant Directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 708,17 €
	265	4		Opérateur hautement Qualifié		321	1 687,14 €
	259	5		Opérateur chef		320	1 681,89 €
NIVEAU II	240	1	Assistant Directeur		Responsable hall	298	1 566,26 €
	234	2	Agent administratif	Opérateur		290	1 524,21 €
	224	3			Caissier principal	286	1 503,19 €
	"	"			Chef d'équipe hall confiserie / hôte principal	286	1 503,19 €
	"	"			Agent d'accueil	286	1 503,19 €
	214	4			Caissier	283	1 487,42 €
	"	"			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	283	1 487,42 €
	"	"			Agent d'accueil	283	1 487,42 €
NIVEAU I	204	5		Aide opérateur		281	1 476,91 €
	189	1			Agent d'accueil	280	1 471,65 €
	"	"			Contrôleur entretien	280	1 471,65 €
	"	"			Contrôleur principal	280	1 471,65 €
	"	"			Agent de comptoir	280	1 471,65 €
	"	"			Gardien / Agent de sécurité	280	1 471,65 €
	184	2			Contrôleur	279	1 466,40 €
	"	"			Agent d'accueil	279	1 466,40 €
	"	"			Agent de comptoir	279	1 466,40 €
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1 461,14 €
	"	"			Agent d'entretien	278	1 461,14 €

Voir au verso les primes s'ajoutant au salaire

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 461,14 €

1^{er} Octobre 2015

INDEMNITES ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE		
<u>Directeurs</u>		
Indemnité de repas ou de panier	4,82 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30.
<u>Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,28 €	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,82 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de cabine</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,28 €	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,82 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de caisse, de contrôle et de hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,28 €	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,82 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
Prime de responsabilité de caisse (CC art.41)	42,52 €	Etablissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4000 entrées.
<u>Personnel de placement</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement	6,28 €	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,82 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure

*L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement

●**Précisions concernant le salaire minimum professionnel**

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

AVENANT N°56

PRISE EN CHARGE, PAR LA FNCF, DES FRAIS DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE BRANCHE

**MODALITES D'APPLICATION DE L'ARTICLE 12 DE LA CCN DE
L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE DU 19 JUILLET 1984**

07 Septembre 2016

Préambule :

Cet avenant a pour vocation de remplacer l'avenant n°46 « Prise en charge, par la FNCF, des frais des salariés participant aux réunions de branche » signé le 22 mars 2011.

Cette renégociation a eu lieu avec l'objectif suivant : redéfinir les conditions ouvrant droit à remboursement.

Article 1 : Transports

Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meilleur tarif soit systématiquement recherché.

Cette prise en charge est valable uniquement dans le cadre de l'utilisation des transports en commun :

- train dans la limite du plein tarif en deuxième classe.
Il est toutefois possible d'obtenir un remboursement d'un billet de première classe sur présentation d'un imprimé écran de la grille des prix applicables au moment de la commande.
- avion, dans certains cas, en classe économique.

Les remboursements s'effectueront sur présentation de justificatifs.

Le transport en avion est accepté par dérogation, quand le temps de trajet en train est supérieur à 3 heures.

Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique.

Les trajets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justificatifs dans le cas de l'utilisation de transports en commun.

En l'absence de transport en commun entre le domicile et la gare (ou le cas échéant l'aéroport),

Des indemnités kilométriques pourront être versées.

- les kilomètres pris en compte seront ceux parcourus en plus du trajet habituel domicile / lieu de travail.
- sur la base du montant de la base d'exonération de la Sécurité Sociale pour un véhicule de 5 CV.

- Afin de percevoir cette prise en charge, la demande devra être accompagnée de la fiche d'information (indiquant notamment, l'adresse du domicile, du lieu de travail et de la gare (ou le cas échéant l'aéroport) ainsi la carte grise au nom du demandeur.

Une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite 20 euros, sur présentation de justificatifs.

Article 2 : Déjeuner

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de 16,70 euros et sur présentation d'un justificatif.

Article 3 : Hébergement

Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.

Cependant, par dérogation pour les personnes dont le temps de trajet en train ou en avion est supérieur à 2 heures et dont le déplacement est par ailleurs pris en charge (pour une réunion indépendante de la FNCF), un hébergement pourra être pris en charge par la FNCF sur présentation d'un justificatif et dans la limite de 90 euros T.T.C, petit déjeuner compris. Dans ce cas, le diner sera pris en charge dans la limite de 16,70 euros et sur présentation d'un justificatif.

Ou, si le représentant du syndicat est présent la veille sur le lieu de réunion, et si le coût du trajet aller/retour (qui serait pris en charge par la FNCF) est supérieur à 106,70 euros, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

Article 4 : Transmission des justificatifs et délais de remboursement

Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements seront effectués sur la base de ces éléments. Le remboursement sera fait dans le mois suivant l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire pendant les vacances d'été.

Article 5 : Détermination du temps passé

La détermination du temps passé relève de l'entreprise du représentant de syndicat. Elle s'effectue donc sur la base du Code du travail et des règles de l'entreprise.

Article 6 : Entrée en vigueur et renouvellement

Le présent avenant prend effet dès le lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

→ [Avenant 62 à la CCN Exploitation cinématographique](#) – Prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche (remplace l'avenant 56)

AVENANT N°59

CREATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

11 mai 2017

Préambule

Afin de tenir compte des dispositions légales introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux conviennent par le présent avenant d'instituer une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche de l'exploitation cinématographique.

A ce titre, l'objet du présent avenant est de mettre en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans la branche et de déterminer les missions et les modalités de fonctionnement de cette instance.

Ainsi, les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'article 17 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique ainsi que de celles de son avenant n°49 en date du 11 juillet 2012.

Article 1 – Champ d'application

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

Article 2 – Missions

Au regard des dispositions légales applicables, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- Elle établit un rapport annuel d'activité permettant notamment de connaître les conditions de travail des salariés et le verse dans la base de données nationale dans les conditions prévues par les dispositions légales applicables ;
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire ;

Article 3 – Composition

Au regard des missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, l'ensemble des partenaires sociaux convient que celle-ci est composée, de deux collèges, à parité des représentants des salariés et des employeurs, désignés dans les conditions suivantes :

- ✓ Dans le cadre de sa mission de négociation de branche :
 - Le collège salariés : Trois sièges sont attribués à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle ;
 - Le collège employeurs : Un nombre de sièges égal à la somme des sièges du collège salariés est attribué aux représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle.

Dans le cadre de la mise en place de Commissions de travail, cette composition peut être ramenée à un siège par organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre de sièges égal à la somme des sièges du collège salariés aux représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle.

- ✓ Dans le cadre de sa mission d'interprétation et de celle relevant de l'établissement de son rapport d'activité :
 - Le collège salariés : Un siège est attribué à chacune des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle ;
 - Le collège employeurs : Un nombre de sièges égal à la somme des sièges du collège salariés est attribué aux représentants de l'organisation professionnelle d'employeurs représentative au niveau de la branche professionnelle.

Article 4 – Fonctionnement

4-1 Périodicité

Il appartient à la Commission de fixer la périodicité de ses réunions, étant précisé qu'elles ne devront pas être inférieures à trois par année civile en vue des négociations obligatoires de branche. De plus, lorsque les négociations se tiennent en Commission Mixte Paritaire (CMP), elles tiennent lieu et place des réunions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

4-2 Secrétariat

Le collège employeurs assure le secrétariat technique et administratif de la Commission sous contrôle de son Président et son Vice-Président. La personne chargée du secrétariat technique et administratif de la Commission participe à l'ensemble des réunions paritaires. Elle n'occupe aucun siège au sens des dispositions de l'article 3 du présent avenant.

L'adresse postale de la Commission est située au siège de la Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF – 15 rue de Berri – 75008 PARIS) et son adresse mail est la suivante : cppni.ec@fncf.org

Le secrétariat a notamment pour mission :

- D'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des documents entrant dans le champ d'intervention et de compétence de la Commission ;
- D'envoyer les convocations et de transmettre les documents utiles aux travaux ;
- D'établir le rapport annuel d'activité et de recueillir, le cas échéant, les avis de la Commission, conformément aux positions exprimées et sous contrôle du Président et du Vice-Président.

4-3 Présidence

Les membres de la Commission désignent en leur sein un Président et un Vice-Président, pour un mandat de 2 années civiles. Issus des deux collèges, salariés et employeurs, ils alternent à mi-mandat dans le rôle de Président et de Vice-Président. Ainsi, lorsque le Président est issu d'un des collèges, le Vice-président est issu de l'autre collège et inversement.

Le Président et le Vice-président sont désignés par leur collège respectif. Ils représentent ensemble la Commission dans le cadre de ses activités.

Le Président est en charge de la conduite des débats et veille au bon déroulement des séances.

En cas d'impossibilité du Président ou du Vice-Président, il est remplacé par un représentant du même collège.

4-4 Documents nécessaires au fonctionnement de la Commission

Dans la mesure du possible, la convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés aux membres de la Commission par courrier postale ou par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, une semaine avant toute réunion.

4-5 Réunions préparatoires

Avant chaque Commission, les représentants du collège salariés qui participeront à la Commission plénière, peuvent se réunir au besoin et à leur demande, à raison d'une réunion préparatoire par Commission paritaire.

Dans la mesure du possible, une salle de réunion est mise à leur disposition dans les locaux de la Fédération Nationale des Cinémas Français.

Le temps effectivement passé en réunion préparatoire est pris en charge conformément aux dispositions de l'article 4-6 du présent avenant, sur la base de la feuille de présence signée et faisant état de l'heure de début et de fin de réunion, dans la limite de 4 heures par réunion préparatoire.

4-6 Moyens

Le droit d'absence des membres du collège salariés pour participer aux réunions préparatoires et à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est régi par les dispositions de l'article 12 paragraphe 3 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique. Les modalités de remboursement des frais engagés dans le cadre de la participation à ces réunions sont régies par l'avenant n°56 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique en date du 07 septembre 2016.

4-7 Couverture accidents de trajet

Les dispositions légales relatives aux accidents de trajet ont vocation à s'appliquer aux membres de la Commission lorsqu'ils sont nommés pour siéger dans le cadre de la Commission ou de la réunion préparatoire.

Article 5 – Procédure de transmission des accords d'entreprise à la Commission

Par application des dispositions légales et notamment celles introduites par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les accords d'entreprise devant être transmis à la présente Commission, le sont par la partie la plus diligente au niveau de l'entreprise. Cette dernière adresse à l'adresse mail de la Commission mentionnée à l'article 4-2 du présent avenant et ce après avoir supprimé les noms et prénoms des négociateurs et des signataires, les accords entrant dans le champ d'application de cette nouvelle disposition, qui, à la date de la signature du présent avenant, sont ceux relatifs à la durée du travail, au temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps. Les autres parties signataires de ces conventions et accords sont informées de la transmission effective à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation. Cette dernière accuse réception des conventions et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité des accords collectifs d'entreprise transmis.

Article 6 – Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 7 – Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues à l'article 5 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique et aux articles L 2261-9 et suivants et L 2261-7 du code du travail.

Article 8 – Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension après expiration du délai légal d'opposition.

AVENANT N°60

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS CONVENTIONNELLES

11 juillet 2017

Préambule

Le secteur de l'exploitation cinématographique a connu une évolution profonde ces dernières années. Celle-ci a notamment été impulsée par des changements technologiques et économiques importants. Les partenaires sociaux ont ainsi souhaité engager une démarche portant sur la redéfinition des classifications et sur une réflexion autour du développement de formations spécifiques à la branche.

A ce titre, une enquête sur les métiers de l'exploitation cinématographique a été réalisée en amont des présentes réflexions. Ce travail a ainsi permis de recenser les pratiques de l'ensemble des métiers existants au sein de la branche de l'exploitation cinématographique afin, d'établir une photographie précise de l'organisation des grandes fonctions des entreprises du secteur.

A l'issue de cette analyse des métiers du secteur, les partenaires sociaux se sont interrogés sur la meilleure façon d'appréhender les changements sectoriels d'un point de vue conventionnel. A ce titre, ils ont exprimé le souhait de donner aux salarié(e)s de la branche un socle conventionnel modernisé favorisant une meilleure lisibilité des emplois et des perspectives d'évolutions professionnelles. Et ce en favorisant le développement des compétences et l'évolution des parcours professionnels.

L'objectif du présent avenant est donc de redéfinir les classifications afin qu'elles soient mieux adaptées aux réalités de la branche et à la diversité des entreprises la composant, mais aussi, d'ouvrir de nouvelles perspectives d'évolutions professionnelles.

Ainsi, le présent avenant annule et remplace les dispositions du I de l'avenant n°16 et l'avenant n°32 à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique à l'exception toutefois des articles 3, 4 et 5 de l'avenant n°32 précité.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Emplois repères

Sont indiquées ci-dessous les modifications relatives aux emplois repères. Les définitions de poste et clauses communes relatives à ces nouveaux emplois repères

sont indiquées dans le nouveau référentiel de classifications en annexe 1 du présent avenant.

2-1 : Création de nouveaux emplois repères

Sont intégrés les emplois repères suivants :

Agent de cinéma	Coefficient hiérarchique 194
Animateur	Coefficient hiérarchique 214
Agent administratif	Coefficient hiérarchique 214
Agent de cinéma	Coefficient hiérarchique 219
Animateur	Coefficient hiérarchique 224
Agent administratif	Coefficient hiérarchique 224
Agent de cinéma	Coefficient hiérarchique 229
Technicien Agent de cinéma	Coefficient hiérarchique 236
Technicien de cinéma	Coefficient hiérarchique 239
Assistant administratif	Coefficient hiérarchique 259
Programmeur	Coefficient hiérarchique 265
Responsable animation	Coefficient hiérarchique 265
Programmeur	Coefficient hiérarchique 285
Adjoint administratif	Coefficient hiérarchique 285
Adjoint administratif	Coefficient hiérarchique 300

2-2 : Modification d'intitulé d'emplois repères

Ont changé d'intitulé les emplois repères suivants :

Ancien intitulé	Nouvel intitulé
Agent d'entretien	Agent d'entretien du bâtiment Coefficient hiérarchique 150
Gardien/Agent de sécurité	Gardien/Petite maintenance Coefficient hiérarchique 150
Gardien/Agent de sécurité	Gardien/Petite maintenance Coefficient hiérarchique 189
Opérateur	Technicien de cinéma Coefficient hiérarchique 234
Opérateur chef	Technicien de cinéma qualifié Coefficient hiérarchique 259
Opérateur hautement qualifié	Technicien de cinéma hautement qualifié Coefficient hiérarchique 265
Opérateur chef d'équipe	Technicien de cinéma chef d'équipe Coefficient hiérarchique 269

2-3 : Suppression d'intitulé d'emplois repères

Ont été supprimés de la grille de classifications les intitulés d'emplois repères suivants :

Agent de comptoir	Coefficient hiérarchique 184
Contrôleur	Coefficient hiérarchique 184
Agent de comptoir	Coefficient hiérarchique 189
Contrôleur principal	Coefficient hiérarchique 189
Contrôleur entretien	Coefficient hiérarchique 189
Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	Coefficient hiérarchique 214
Caissier	Coefficient hiérarchique 214
Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	Coefficient hiérarchique 224
Caissier principal	Coefficient hiérarchique 224

Ces anciens emplois repères intègrent des missions relevant des clauses communes de l'accueil. Ainsi, en l'absence de tâches techniques complémentaires, ces emplois sont rattachés à l'emploi repère Agent d'accueil – Coefficients hiérarchiques 184 ; 189 ; 214 ; 224.

Par ailleurs, est également supprimé l'intitulé d'emploi suivant :

Aide opérateur	Coefficient hiérarchique 204
----------------	------------------------------

Article 3 : Nouvelles classifications professionnelles

Le nouveau dispositif de classification professionnelle des salarié(e)s de la branche de l'exploitation cinématographique est un dispositif global et commun aux employés, agents de maîtrise et aux cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification et d'un positionnement des salariés au regard d'un coefficient hiérarchique à l'intérieur de chacun des niveaux.

Il est par ailleurs convenu de supprimer les échelons afin de rendre plus lisible la grille des classifications et les évolutions professionnelles.

La grille de classification des emplois est donc composée de 8 niveaux de qualification établis en fonction des compétences requises et répartis de la façon suivante :

- Niveau I à Niveau IV : Employés
- Niveau V et Niveau VI : Agents de maîtrise
- Niveau VII et Niveau VIII : Cadres

Afin de sécuriser l'application des dispositions, il est convenu d'appliquer à l'ensemble des cadres les dispositions conventionnelles réservées aux directeurs.

Les nouvelles classifications doivent donc permettre d'appréhender les changements intervenus mais aussi être capables d'intégrer les éventuels nouveaux emplois repères et fonctions. C'est pourquoi, la nouvelle grille des classifications a été construite sur la base d'un système, pour l'ensemble des salariés, utilisant comme critère de

classification hiérarchique le niveau objectif de l'emploi évalué au regard des trois éléments cumulatifs suivants :

- Les caractéristiques des missions et tâches confiées ainsi que leur niveau de complexité et/ou de leur niveau de poly compétence ;
- Le niveau de qualifications professionnelles requis par l'emploi, qu'il soit acquis par la formation ou par l'expérience professionnelle ;
- La façon dont l'emploi est occupé au regard du niveau d'autonomie, de responsabilité, d'initiative, de savoir-faire.

Les partenaires sociaux rappellent que cette méthode de classification est également un outil de gestion des ressources humaines permettant aux entreprises du secteur de structurer l'ensemble des postes composant leur organisation.

La grille de classifications faisant état de cette nouvelle organisation est présentée en annexe 2 du présent avenant.

Article 4 : Salaire minimum conventionnel

Un salaire minimum conventionnel de branche est défini par les partenaires sociaux pour chaque niveau et chaque coefficient.

Les partenaires sociaux décident de garantir une évolution salariale minimum entre chaque niveau intégrée au barème des salaires minima annexé au présent avenant.

Le salaire minimum conventionnel est établi sur la base de la durée mensuelle légale de travail soit 151.67 heures à la date de la signature du présent avenant. Il correspond au produit entre la valeur du point et l'indice de référence conventionnel établi pour chaque coefficient hiérarchique.

Article 5 : Formation

Le travail engagé par les partenaires sociaux dans la construction de ces nouvelles classifications a également permis de mener une réflexion plus large sur l'identification des compétences, les propositions de parcours professionnels et les éventuelles formations associées. Ainsi, les partenaires sociaux affirment leur volonté de s'inscrire dans une démarche plus globale de construction d'une politique de formation permettant de répondre aux besoins et enjeux des salariés du secteur, des entreprises et contraintes d'exploitations mais aussi aux évolutions futures.

Dans cette perspective et dans un premier temps, les partenaires sociaux décident d'ouvrir une négociation relative à la mise en place d'un Certificat de qualification professionnelle (CQP) permettant de répondre aux besoins relevant du champ des compétences techniques.

La CPNEF se réunira à cet effet dès le mois d'octobre 2017. A l'occasion de cette réunion, un calendrier annuel des réunions de la CPNEF sera établi. Il sera également

abordé l'ouverture d'un chantier en vue de l'élaboration d'un outil fixant des critères objectifs dans le cadre de l'entretien d'évaluation ainsi que les règles relatives à sa périodicité et son organisation.

Article 6 : Egalité professionnelle

L'ensemble des partenaires sociaux rappelle qu'il est important de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle dans le cadre des recrutements et de la promotion des collaborateurs et notamment de veiller à équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes dans l'ensemble des filières et emplois repères de tous les niveaux de la grille.

Article 7 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de sa signature. Sa mise en œuvre devra être effective dans les entreprises au plus tard un an après sa signature.

Le présent avenant ne remet pas en cause les accords relatifs aux classifications signés dans les entreprises du secteur à la date de la signature du présent avenant.

Dans le cadre des relations contractuelles, les parties conservent la possibilité d'utiliser un intitulé de poste différent de celui dont il est fait état dans la cartographie des emplois repères. En effet, chaque emploi repère est défini sous son intitulé de poste le plus couramment utilisé dans les entreprises du secteur. Ce qui ne fait toutefois pas échec à l'utilisation d'un intitulé de poste jugé équivalent par assimilation dans la mesure où le positionnement hiérarchique correspond à l'emploi repère de rattachement.

Les parties signataires conviennent de se réunir à l'échéance d'un délai de deux ans à compter de la signature du présent avenant afin de faire un état des lieux de la mise en œuvre dudit avenant.

Article 8 : Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues à l'article 5 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique et aux articles L. 2261-9 et suivants et L. 2261-7 du code du travail.

Article 9 : Dépôt et publicité

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension après expiration du délai légal d'opposition.

Annexe 1 à l'avenant N°60 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique
CLASSIFICATIONS

DIRECTION			
DIRECTEUR			
Le directeur est un salarié assurant la direction d'un ou de plusieurs cinéma(s). Il est responsable, vis-à-vis de l'employeur ou de son représentant, de la bonne organisation et du bon fonctionnement du/des établissement(s) qui lui sont confiés. Il doit être apte à assurer et à surveiller avec compétence et autorité le bon fonctionnement de ces établissements. Ses fonctions comportent notamment : • l'organisation matérielle et technique du spectacle et des événements organisés dans l'établissement dont la mise en place, l'ordre des programmes, les horaires, la qualité de la projection, les répétitions, la publicité intérieure à l'établissement et en façade, la surveillance de la publicité extérieure, la communication ; • la responsabilité de la qualité du service dû à la clientèle et, à ce titre, la surveillance du bon fonctionnement de tous les équipements qui y concourent, l'accueil du public et l'animation des établissements, les relations extérieures et la promotion des établissements et des films ; • la bonne application de la législation et de la réglementation en vigueur (sécurité du public, réglementation CNC, respect de la classification des films, réglementation du travail, de l'hygiène et de la sécurité, etc.) ; • la responsabilité de l'entretien et de la maintenance du bâtiment et des installations ; • la gestion, la discipline, l'évaluation et la bonne tenue du personnel placé sous ses ordres ; • les opérations de gestion et commerciales ; • l'établissement et la transmission des documents administratifs et comptables et l'information du personnel ; • la prise de toutes les dispositions en cas d'incident et l'information de son employeur ; • la responsabilité des fonds et des stocks ; Il est garant de la qualité de vie au travail. Il est vigilant à la sûreté des lieux. Au regard du niveau de sa responsabilité, il peut être amené à remplir d'autres tâches que celles listées aux clauses communes ci-dessus.			
Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste
NIVEAU VI	290	Agent de maîtrise	Directeur Agent de maîtrise assumant dans tous les domaines énumérés aux clauses communes, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution. Il n'a la responsabilité que d'un cinéma ne faisant pas matinée et soirée tous les jours et ayant au moins deux jours de fermeture par semaine. Il fournit les éléments nécessaires à l'établissement de la paie, mais il ne peut lui être demandé d'établir celle-ci.
NIVEAU VII	300	Cadre	Directeur Cadre assumant dans tous les domaines énumérés aux clauses communes, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution. Il peut avoir la responsabilité d'un ou de plusieurs cinéma(s). Dans les cinémas ne fonctionnant pas en matinée et en soirée tous les jours, il peut être associé par son employeur ou son représentant à la prise de certaines décisions.

NIVEAU VII	325	Cadre	Directeur	Cadre qui se voit reconnaître, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouvoir général d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes. Il est consulté avant que soit prise toute décision concernant le personnel. Il peut assurer les opérations liées à la projection.
NIVEAU VII	340		Directeur	Il est associé par son employeur ou son représentant à la prise de certaines décisions et dispose d'une certaine autonomie dans des domaines qui lui auront été précisés par son employeur ou son représentant. Il peut avoir la responsabilité de plusieurs cinémas et doit posséder les compétences de gestion et d'animation commerciale, culturelle et/ou événementielle.
NIVEAU VII	349		Directeur	Il doit suivre l'évolution de l'exploitation avec le concours de son employeur ou de son représentant, et il a les compétences nécessaires pour assurer la représentation de son employeur. Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même plan hiérarchique.
NIVEAU VIII	395	Cadre	Directeur	Cadre ayant, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, une délégation dans des domaines cités dans les clauses communes.
NIVEAU VIII	400		Directeur	Il possède les compétences de gestionnaire. Il est susceptible de participer à la représentation de la profession cinématographique, et peut être appelé à superviser l'activité de plusieurs directeurs. Le champ d'application de ses responsabilités fera l'objet de la part de son employeur d'un acte exprès de délégation de pouvoir.
NIVEAU VIII	405		Directeur	Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même plan hiérarchique. La rémunération de ces directeurs est fixée par contrat individuel. Elle dépend du niveau de compétence et de responsabilité du directeur, de l'importance (du ou) des établissements et de leur situation concurrentielle.
NIVEAU VIII	420		Directeur	
				ASSISTANT DIRECTEUR
				L'assistant-directeur est un salarié placé sous l'autorité et le contrôle de l'employeur ou du directeur salarié. Il est garant : • de la qualité du service dû à la clientèle ; • de la bonne exécution du travail, de la discipline, l'évaluation et la bonne tenue du personnel placé sous ses ordres ; • de la surveillance de l'établissement et de la sécurité du public, du bâtiment et des installations ; • de l'entretien et de la maintenance du bâtiment et des installations ; • de la bonne exécution des tâches administratives et comptables ; • de la prise de toutes dispositions en cas d'incident et de l'information de son employeur ou du directeur salarié. Il est vigilant à la sûreté des lieux. Il assume les fonctions du directeur en l'absence de celui-ci.
Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste	En cas de nécessité, il peut être amené à remplir les différentes tâches qui doivent être accomplies dans l'établissement.
NIVEAU V	240	Agent de maîtrise	Assistant directeur	Agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce dernier ou du directeur salarié, dans un ou plusieurs cinéma(s), un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes.
NIVEAU VI	269	Agent de maîtrise	Assistant directeur	Agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce dernier ou du directeur salarié, dans un ou plusieurs cinéma(s), un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux clauses communes.
NIVEAU VI	275		Assistant directeur	Il peut assurer les opérations liées à la projection.
NIVEAU VI	285		Adjoint de direction	

EXPLOITATION

Clauses communes

◊ Missions techniques :

- la projection et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci ;
- les aspects techniques relatifs à l'organisation d'événements ;
- l'entretien, le bon fonctionnement et le suivi administratif de l'ensemble du bâtiment et des installations techniques de projection ;
- la gestion des incidents techniques liés à la projection ;
- la maintenance spécifique : Image et Son et le suivi des contrats de sous-traitance ;

Il participe à l'entretien et au bon fonctionnement de l'ensemble des installations de sécurité de l'établissement. Il doit disposer des compétences et habilitation(s) nécessaires et attache une attention particulière à la veille technologique.

Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.

Il est vigilant à la sûreté des lieux.

◊ Missions d'accueil :

- l'accueil ;
- l'information ;
- la caisse ;
- le contrôle ;
- la vente et de communication dans le cadre de la promotion.

Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.

Il s'assure dans les limites de sa responsabilité du niveau de propreté des lieux dédiés au public.

Il participe à offrir une qualité de service aux clients.

Il est vigilant à la sûreté des lieux.

◊ Missions d'animation culturelle et/ou événementielle

- l'accueil du public ;
- l'animation et la présentation des événements organisés dans l'établissement au regard de sa ligne éditoriale. Celles-ci peuvent nécessiter un travail de préparation en amont incluant notamment le visionnement des films, la réalisation de supports, etc. ;
- la bonne coordination des événements et des interlocuteurs nécessaires à la réalisation de ceux-ci, intégrant une bonne connaissance des contraintes d'exploitation ;
- le développement et le suivi de partenariat de qualité au regard du public ciblé et du public à fidéliser ;
- la communication et le suivi administratif relevant de son champ d'intervention spécifique.

Il s'assure dans la limite de ses responsabilités des enjeux techniques et du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.

Il est vigilant à la sûreté des lieux.

Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste	
NIVEAU I	150	Employé	Agent d'entretien du bâtiment	Il est chargé, sous l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, du nettoyage de l'ensemble des locaux de l'établissement et de l'approvisionnement des appareils hygiéniques et sanitaires. Il procède à l'entretien et aux petites réparations de 1er niveau du matériel mis à la disposition des spectateurs dans les salles et dépendances. Il peut effectuer l'affichage intérieur et extérieur dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.
NIVEAU I	150	Employé	Gardien/petite maintenance	C'est un employé chargé, sous l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, de la surveillance de l'établissement et de ses dépendances. Il veille à l'application des mesures de sécurité. Il doit faire face à tout incident pouvant se produire. Il ne doit en aucun cas compromettre la sécurité des clients ou du personnel par un comportement dangereux ou excessif. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés. En tout état de cause, il doit rendre compte à l'employeur de tous les incidents constatés.
NIVEAU II	184	Employé	Agent d'accueil	Employé, désigné par l'employeur, assurant les missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil sous l'autorité du directeur de l'établissement ou de son représentant.
NIVEAU II	189	Employé	Gardien/petite maintenance	Employé, désigné par l'employeur, ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions de Gardien/Petite Maintenance coefficient 150. Il peut procéder à l'entretien et aux petites réparations du matériel mis à la disposition des spectateurs dans les salles et dépendances. Il peut effectuer l'affichage intérieur et extérieur dans le respect de la législation en vigueur en matière de sécurité. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés. Il peut également assurer la fonction de gardien.
NIVEAU II	189	Employé	Agent d'accueil	Employé, désigné par l'employeur, ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil.
NIVEAU III	194	Employé	Agent de cinéma	Employé effectuant les mêmes tâches qu'un Agent d'accueil coefficient 189 complétées par certaines des tâches techniques comprenant le lancement et la surveillance des séances au moyen du <i>TMS</i> (système automatisé de gestion de la projection). Il ne participe pas aux tâches se déroulant dans la cabine de projection. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.
NIVEAU III	214	Employé	Agent d'accueil	Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la Direction, pour l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil. Il peut assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la bonne tenue des comptes relatifs à la vente des produits annexes.
NIVEAU III	214	Employé	Animateur	Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles, pour l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil et de l'animation.

Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste	
NIVEAU III	219	Employé	Agent de cinéma	Employé effectuant les mêmes tâches qu'un Agent de cinéma coefficient 194 complétées par des tâches techniques simples liées à la projection. Ses missions comprennent notamment le nettoyage de la cabine, la mise sous et hors tension de la cabine et de ses équipements, l'allumage et l'extinction des lumières des salles, la vérification des premières séances et plus particulièrement de la première séance du mercredi. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.
NIVEAU IV	224	Employé	Agent d'accueil	Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la direction, pour l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil. Il peut assumer la responsabilité de l'équipe d'agents d'accueil. Il peut également assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la tenue des comptes relatifs à la vente de produits accessoires. Il dispose des compétences lui permettant de participer aux tâches administratives et comptables simples de l'établissement.
NIVEAU IV	224	Employé	Animateur	Employé, désigné par l'employeur, en fonction de son niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la Direction, pour l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de l'accueil et de l'animation.
NIVEAU IV	229	Employé	Agent de cinéma	Employé effectuant les mêmes tâches qu'un Agent de cinéma coefficient 219 complétées par des tâches techniques avancées liées à la projection et des tâches simples de maintenance bâtiment (1er niveau). Ses missions comprennent notamment la programmation de la première partie et/ou des TMS, la composition des playlists, la réception des DCP et leur transfert, la gestion des Ingests, librairies et KDM, le contrôle de la qualité du son et de l'image, l'application des consignes en cas d'incident et l'appel de la hotline, du sous-traitant ou du référent interne. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.
NIVEAU IV	234	Employé	Technicien de cinéma	Employé qui, conformément aux instructions de la direction ou de ses supérieurs hiérarchiques, assume l'ensemble des missions définies aux clauses communes relevant de la technique. Il doit remplir les fonctions administratives nécessaires à la bonne exécution de ses missions, informer la direction de tous problèmes techniques.
NIVEAU IV	236	Employé	Technicien Agent de cinéma	Employé effectuant les mêmes tâches qu'un Agent de cinéma coefficient 229 complétées par des tâches techniques liées à la projection des films et des prestations hors films (live, opérations événementielles, etc.), des tâches simples en matière de maintenance appareil (hors maintenance curative) et bâtiment, la gestion des incidents techniques et, après accord de la direction, l'intervention d'un prestataire extérieur. Ses missions comprennent notamment la maîtrise du matériel pour une prestation live, la maîtrise des connectiques, l'organisation d'une prestation hors film, le branchement d'une platine micro, la maintenance préventive des équipements de projection (remplacement des lampes de projection, entretien des filtres du projecteur, dépoussiérage des serveurs et amplificateurs, etc.) et la vérification du bon fonctionnement des équipements de sécurité. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rend compte à son responsable de tous les incidents constatés.
NIVEAU IV	239	Employé	Technicien de cinéma	Employé désigné par l'employeur, qui accomplit les missions définies aux clauses communes relevant de la technique et assume seul les responsabilités techniques dévolues au chef d'équipe.

Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste	
NIVEAU V	240	Agent de maîtrise	Responsable hall	Agent de maîtrise, pouvant prendre toute autre dénomination jugée équivalente par assimilation, ce salarié, sous l'autorité du directeur, doit être parfaitement polyvalent, et doit être capable d'encadrer l'ensemble du personnel de hall. Il veille à la bonne exécution des clauses communes du personnel placé sous ses ordres.
NIVEAU V	259	Agent de maîtrise	Technicien de cinéma qualifié	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, qui dispose du niveau de qualification et de compétences professionnelles confirmées et reconnues par la Direction et qui accomplit les missions définies aux clauses communes relevant de la technique et assume seul les responsabilités techniques dévolues au chef d'équipe. Cet emploi ne peut se trouver que dans les établissements où l'importance de l'exploitation ne justifie pas l'emploi de chef d'équipe. Seul l'employeur juge de la nécessité de cet emploi.
NIVEAU V	265	Agent de maîtrise	Technicien de cinéma hautement qualifié	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité du directeur ou de la personne désignée par son directeur et qui assume les missions définies dans les clauses communes relevant de la technique. Il doit avoir acquis, à travers une ou plusieurs formations à la maintenance, un excellent niveau technique. Il dispose des qualifications et compétences professionnelles lui permettant de déceler les défauts de fonctionnement et à y remédier dans les meilleurs délais afin d'assurer la qualité optimale du service dû à la clientèle.
NIVEAU V	265	Agent de maîtrise	Programmeur	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité de son employeur ou de son représentant, et qui a pour mission de programmer des films. Pour cela, il visionne et s'informe sur ceux-ci afin de choisir les films à programmer dans la salle au regard de la ligne éditoriale de la salle, de son actualité. Il est en relation permanente avec les distributeurs afin de négocier les meilleures conditions de sortie des films en salle et de programmer ceux-ci dans l'établissement.
NIVEAU V	265	Agent de maîtrise	Responsable d'animation	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité du directeur ou de la personne désignée par son directeur, et qui assume les missions définies aux clauses communes relevant de l'animation et de l'accueil. Il doit avoir acquis un niveau d'expertise dans l'ensemble des clauses communes relevant de l'animation et de l'accueil, lui permettant d'intervenir de façon autonome dans l'ensemble de celles-ci. Il peut être amené à coordonner l'intervention de plusieurs personnes.
NIVEAU VI	269	Agent de maîtrise	Technicien de cinéma chef d'équipe	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, et qui assume les missions définies aux clauses communes relevant de la technique. Il doit justifier d'au moins de cinq années de pratique dans la fonction Technicien de cinéma ou avoir acquis, par une ou plusieurs formations à la maintenance, d'excellentes connaissances techniques. Il doit avoir les qualifications et compétences professionnelles suffisantes pour assumer les responsabilités techniques et l'encadrement du personnel de cabine dans la limite des responsabilités qu'il a reçues de la direction. Il doit s'adapter, avec le concours de l'employeur, à l'évolution des techniques. Il doit transmettre et expliquer les informations professionnelles venant de la direction et intéressant le personnel. De même, il doit informer la direction des décisions qu'il a été amené à prendre ainsi que des difficultés pouvant surgir au sein de l'équipe dont il est responsable. Il a la responsabilité du bon fonctionnement de la projection et de l'organisation du travail. Il veille à la bonne exécution des clauses communes du personnel placé sous ses ordres.

Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste
NIVEAU VI	285	Agent de maîtrise	Programmateurs
NIVEAU VI	285	Agent de maîtrise	Responsable technique
NIVEAU VII	300	Cadre	Responsable maintenance
NIVEAU VII	325	Cadre	Régisseur

ADMINISTRATION			
Le personnel administratif est placé sous l'autorité et le contrôle de l'employeur, du directeur salarié de l'établissement ou du directeur salarié du service spécialisé dont il dépend. Dans le cas où le salarié dépend d'un service spécialisé (ex : Commercial, Comptabilité/finance, Communication, Ressources Humaines, etc.) ce dernier est précisé dans son contrat de travail. Il est chargé : • de la réalisation des opérations administratives nécessaires au bon fonctionnement de l'établissement ou du service dont il dépend ; • de s'assurer du respect et de l'application des différentes réglementations et procédures applicables dans l'exercice de ses missions ; • de participer au bon fonctionnement de l'établissement ; • de s'assurer, dans la limite de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et rendre compte à son supérieur hiérarchique de tous incidents constatés ; Il est vigilant à la sûreté des lieux.			
Niveau	Coeff	CSP	Intitulé de poste
NIVEAU III	214	Employé	Agent administratif
Employé qui assure, sous l'autorité et le contrôle du directeur ou du directeur du service spécialisé dont il dépend ou de l'assistant directeur, et selon un horaire fixé par sa hiérarchie, les missions figurant aux clauses communes. Celles-ci peuvent relever de la correspondance, la comptabilité courante, les liaisons avec l'extérieur ou les tâches administratives simples relevant du service dont il dépend.			
NIVEAU IV	224	Employé	Agent administratif
Employé ayant acquis des compétences professionnelles dans l'ensemble des fonctions définies aux clauses communes. Celles-ci peuvent relever de la correspondance, la comptabilité courante, les liaisons avec l'extérieur ou des tâches administratives relevant du service dont il dépend. Il assure ses fonctions, sous l'autorité et le contrôle du directeur, du directeur du service spécialisé dont il dépend ou de l'assistant directeur, et selon un horaire fixé par sa hiérarchie.			
NIVEAU IV	234	Employé	Agent administratif
Employé qui assure, sous l'autorité et le contrôle du directeur, du directeur du service spécialisé dont il dépend ou de l'assistant directeur, et selon un horaire fixé par sa hiérarchie, les missions figurant aux clauses communes. Celles-ci peuvent relever de la correspondance, la comptabilité courante, les liaisons avec l'extérieur ou des tâches administratives relevant du service dont il dépend. Il prend à l'occasion des initiatives nécessaires au bon fonctionnement administratif de l'établissement ou du service dont il dépend.			
NIVEAU V	259	Agent de maîtrise	Assistant administratif
Agent de maîtrise désigné par l'employeur, ayant acquis un niveau de qualification et des compétences professionnelles confirmées et reconnues par son employeur dans l'ensemble des domaines énumérés aux clauses communes. Ces dernières peuvent être exercées au sein d'un service spécialisé. Il dispose par ailleurs d'une certaine autonomie dans l'exécution de ses missions.			
NIVEAU VI	285	Agent de maîtrise	Adjoint administratif
Agent de maîtrise assurant les travaux administratifs relevant des clauses communes. Il maîtrise les spécificités administratives particulières liées à sa fonction et dispose d'une certaine autonomie dans l'exécution de ses missions.			
Niveau et coefficient déterminés au regard du niveau de compétence, de responsabilité, de l'importance du service		Cadre	Directeur d'un service spécialisé Dans certains établissements, il peut exister des salariés cadres responsables d'un service administratif spécialisé dont ils assurent l'organisation et le bon fonctionnement au regard des orientations politiques, stratégiques, économiques et sociales de l'entreprise. Dans ce cas, un coefficient relevant du niveau cadre leur est attribué et est fixé par contrat individuel.

Annexe 2 à l'avenant N°60 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique

EVOLUTION DE LA GRILLE DE

CLASSIFICATIONS

NIVEAUX		CLASSIFICATIONS		INDICES DE REFERENCE	
APRES AVENANT n°60	AVANT AVENANT n°60	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOIS REPERES	AVANT AVENANT n°60	APRES AVENANT n°60
NIVEAU VIII	NIVEAU V	420	Directeur	580	582
	NIVEAU V	405	Directeur	500	502
	NIVEAU V	400	Directeur	485	487
	NIVEAU V	395	Directeur	477	479
NIVEAU VII	NIVEAU IV	349	Directeur	444	446
	NIVEAU IV	340	Directeur	428	430
	NIVEAU IV	325	Directeur	414	416
	NIVEAU IV	325	Régisseur	414	416
	NIVEAU IV	300	Directeur	348	350
	NIVEAU IV	300	Responsable maintenance	348	350
	NIVEAU IV	300	Adjoint administratif	348	350
NIVEAU VI	NIVEAU IV	290	Directeur	338	340
	NIVEAU III	285	Adjoint de direction	332	334
	NIVEAU III	285	Responsable technique	332	334
		285	Adjoint administratif	332	334
		285	Programmateur	332	334
	NIVEAU III	275	Assistant Directeur	328	330
	NIVEAU III	269	Assistant Directeur	325	327
	NIVEAU III	269	<i>Technicien de cinéma chef d'équipe</i>	325	327
NIVEAU V		265	Responsable animation	321	323
	NIVEAU III	265	<i>Technicien de cinéma hautement qualifié</i>	321	323
		265	Programmateur	321	323
		259	Assistant administratif	320	322
	NIVEAU III	259	<i>Technicien de cinéma qualifié</i>	320	322
	NIVEAU II	240	Assistant Directeur	298	300
	NIVEAU II	240	Responsable hall	298	300
NIVEAU IV		239	Technicien de cinéma	296	298
	NIVEAU II	236	Agent administratif	294	296
		236	Technicien Agent de cinéma	294	296
	NIVEAU II	234	<i>Technicien de cinéma</i>	290	292
		229	Agent de cinéma	288	290
		224	Agent administratif	286	288
	NIVEAU II	224	Agent d'accueil	286	288
		224	Animateur	286	288
NIVEAU III		219	Agent de cinéma	284	286
	NIVEAU II	214	Agent administratif	283	285
		214	Agent d'accueil	283	285
		214	Animateur	283	285
		194	Agent de cinéma	281	283
NIVEAU II	NIVEAU I	189	Agent d'accueil	280	281
	NIVEAU I	189	<i>Gardien / petite maintenance</i>	280	281
	NIVEAU I	184	Agent d'accueil	279	280
NIVEAU I	NIVEAU I	150	<i>Gardien / petite maintenance</i>	278	279
	NIVEAU I	150	<i>Agent d'entretien du bâtiment</i>	278	279

En italique : nouvel intitulé de poste

En grisé : nouvel emploi repère

AVENANT N°61
AUGMENTATION DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE
AU 1^{er} AOUT 2017
11 juillet 2017

En application de la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes sont applicables en matière de salaires, primes et indemnités relevant de ladite Convention Collective Nationale.

BAREME DES SALAIRES MINIMA

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2017, sur la base de la nouvelle grille de classifications arrêtée par l'avenant n°60, les salaires du barème national sont augmentés de 1,10 % de la manière suivante :

Revalorisation de la valeur du point à compter du 1^{er} août 2017 :

A compter du 1^{er} août 2017, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 0,85 % et est ainsi portée à 5,3271 €.

Revalorisation de la valeur du point à compter du 1^{er} janvier 2018 :

A compter du 1^{er} janvier 2018, la valeur du point mensuel applicable est revalorisée de 0,25 % et est ainsi portée à 5,3404 €.

Les barèmes des salaires minima correspondant à cette augmentation sont joints au présent avenant.

CONTREPARTIE AUX JOURS FERIES TRAVAILLES

Afin de garantir à l'ensemble des salariés du secteur de l'exploitation cinématographique les contreparties aux jours fériés travaillés, les partenaires sociaux conviennent d'uniformiser les pratiques selon les règles ci-dessous.

Les partenaires sociaux décident de préciser les modalités de calcul des indemnités versées en cas de jour férié travaillé et d'amender l'article 43 a) et b) de la présente Convention de la manière suivante :

Tout travail effectué un jour férié, autre que le 1^{er} mai, donnera lieu :

- Soit à une majoration de 100 % du salaire calculée sur la base des heures effectivement travaillées ledit jour férié ;
- Soit à un repos complémentaire payé, pris en dehors du congé payé principal, dont la durée correspond aux heures effectivement travaillées ledit jour férié.

S'agissant du 1^{er} mai, conformément aux dispositions légales, seule une majoration de salaire peut être prévue en cas de travail. Ainsi, tout travail effectué le 1^{er} mai donnera lieu à :

- Une majoration de 200 % du salaire calculée sur la base des heures effectivement travaillées ledit jour.

EGALITE PROFESSIONNELLE

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

Ils conviennent de développer des outils de diagnostic de l'égalité professionnelle dans la branche.

Les partenaires sociaux s'engagent par ailleurs à développer une politique visant à favoriser l'égalité professionnelle dans la branche.

Annexe 1 à l'avenant N°61 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique

**BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE
CINEMA APPLICABLE AU 1^{er} AOUT 2017**

Valeur du point mensuel : 5,3271

NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ ARRCO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS	
			Indice de référence	Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	582	3 100,37 €
	405	Directeur	502	2 674,20 €
	400	Directeur	487	2 594,30 €
	395	Directeur	479	2 551,68 €
NIVEAU VII	349	Directeur	446	2 375,89 €
	340	Directeur	430	2 290,65 €
	325	Directeur	416	2 216,07 €
	325	Régisseur	416	2 216,07 €
	300	Directeur	350	1 864,49 €
	300	Responsable maintenance	350	1 864,49 €
	300	Adjoint administratif	350	1 864,49 €
NIVEAU VI	290	Directeur	340	1 811,21 €
	285	Adjoint de direction	334	1 779,25 €
	285	Responsable technique	334	1 779,25 €
	285	Adjoint administratif	334	1 779,25 €
	285	Programmateur	334	1 779,25 €
	275	Assistant Directeur	330	1 757,94 €
	269	Assistant Directeur	327	1 741,96 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	327	1 741,96 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	323	1 720,65 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	323	1 720,65 €
	265	Programmateur	323	1 720,65 €
	259	Assistant administratif	322	1 715,33 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	322	1 715,33 €
	240	Assistant Directeur	300	1 598,13 €
	240	Responsable hall	300	1 598,13 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	298	1 587,48 €
	236	Agent administratif	296	1 576,82 €
	236	Technicien Agent de cinéma	296	1 576,82 €
	234	Technicien de cinéma	292	1 555,51 €
	229	Agent de cinéma	290	1 544,86 €
	224	Agent administratif	288	1 534,20 €
	224	Agent d'accueil	288	1 534,20 €
	224	Animateur	288	1 534,20 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	286	1 523,55 €
	214	Agent administratif	285	1 518,22 €
	214	Agent d'accueil	285	1 518,22 €
	214	Animateur	285	1 518,22 €
	194	Agent de cinéma	283	1 507,57 €
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	281	1 496,92 €
	189	Gardien / petite maintenance	281	1 496,92 €
	184	Agent d'accueil	280	1 491,59 €
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	279	1 486,26 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 486,26 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 486,26 €

Voir au verso les primes
s'ajoutant au salaire

1^{er} AOUT 2017

INDEMNITES ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE		
<u>Directeurs</u>		
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30.
<u>Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de cabine</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de caisse, de contrôle et de hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
Prime de responsabilité de caisse (CC art.41)	43,09 €	Etablissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4000 entrées.
<u>Personnel de placement</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure

*L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement

●Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Annexe 2 à l'avenant N°61 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2018

Valeur du point mensuel : 5,3404

NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS	
			Indice de référence	Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	582	3 108,11 €
	405	Directeur	502	2 680,88 €
	400	Directeur	487	2 600,77 €
	395	Directeur	479	2 558,05 €
NIVEAU VII	349	Directeur	446	2 381,82 €
	340	Directeur	430	2 296,37 €
	325	Directeur	416	2 221,61 €
	325	Régisseur	416	2 221,61 €
	300	Directeur	350	1 869,14 €
	300	Responsable maintenance	350	1 869,14 €
	300	Adjoint administratif	350	1 869,14 €
NIVEAU VI	290	Directeur	340	1 815,74 €
	285	Adjoint de direction	334	1 783,69 €
	285	Responsable technique	334	1 783,69 €
	285	Adjoint administratif	334	1 783,69 €
	285	Programmateur	334	1 783,69 €
	275	Assistant Directeur	330	1 762,33 €
	269	Assistant Directeur	327	1 746,31 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	327	1 746,31 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	323	1 724,95 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	323	1 724,95 €
	265	Programmateur	323	1 724,95 €
	259	Assistant administratif	322	1 719,61 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	322	1 719,61 €
	240	Assistant Directeur	300	1 602,12 €
	240	Responsable hall	300	1 602,12 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	298	1 591,44 €
	236	Agent administratif	296	1 580,76 €
	236	Technicien Agent de cinéma	296	1 580,76 €
	234	Technicien de cinéma	292	1 559,40 €
	229	Agent de cinéma	290	1 548,72 €
	224	Agent administratif	288	1 538,04 €
	224	Agent d'accueil	288	1 538,04 €
NIVEAU III	224	Animateur	288	1 538,04 €
	219	Agent de cinéma	286	1 527,35 €
	214	Agent administratif	285	1 522,01 €
	214	Agent d'accueil	285	1 522,01 €
	214	Animateur	285	1 522,01 €
NIVEAU II	194	Agent de cinéma	283	1 511,33 €
	189	Agent d'accueil	281	1 500,65 €
	189	Gardien / petite maintenance	281	1 500,65 €
NIVEAU I	184	Agent d'accueil	280	1 495,31 €
	150	Gardien / petite maintenance	279	1 489,97 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 489,97 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 489,97 €

Voir au verso les primes
s'ajoutant au salaire

1^{er} JANVIER 2018

INDEMNITES ET PRIMES RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE		
<u>Directeurs</u>		
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30.
<u>Assistant directeur, agent administratif *, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de cabine</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
<u>Personnel de caisse, de contrôle et de hall</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1h30
Prime de responsabilité de caisse (CC art.41)	43,19 €	Etablissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4000 entrées.
<u>Personnel de placement</u>		
Remboursement de nettoyage de vêtement (par mois)	6,34 €	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 €	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure

*L'agent administratif ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement

●**Précisions concernant le salaire minimum professionnel**

Ne sont pas prises en compte, dans le salaire minimum professionnel comme dans le barème national des salaires minima, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jours fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

ACCORD DE METHODE

RELATIF AUX NEGOCIATIONS DE BRANCHE

20 décembre 2017

Préambule

Conformément à l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité engager des négociations afin de déterminer paritairement la périodicité, le calendrier et les modalités des négociations obligatoires dans la branche de l'Exploitation Cinématographique concernant les thèmes suivants :

- Les salaires ;
- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ; et la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du Code du travail ;
- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;
- L'examen de la nécessité de réviser les classifications ;
- L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

En effet, l'ensemble des partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation Cinématographique reconnaît l'importance d'établir un accord de méthode afin de s'inscrire dans une démarche constructive et structurante favorisant la négociation collective et assurant la qualité, la constance et l'efficacité du dialogue social.

Cet accord formalise ainsi, dans le respect des dispositions d'ordre public, les modalités de négociation convenues paritairement entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la Fédération Nationale des Cinémas Français (FNCF).

Article 1 – Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des négociations obligatoires de la branche. Il précise les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d'ordre public, les modalités selon lesquelles seront déterminés le contenu de chacun de ces thèmes, le calendrier et les lieux de réunions, les informations remises aux négociations ainsi que les modalités de suivi des engagements souscrits.

Article 2 – Les thèmes et la périodicité des négociations

Les partenaires sociaux décident paritairement d'engager des négociations selon les périodicités suivantes :

Thème	Périodicité	Année 1 ^{ère} réunion
Salaires	Tous les ans	2018
Mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées	Tous les 3 ans	2019
Conditions de travail, GPEC et prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L.4161-1 du Code du travail	Tous les 4 ans	2018
Mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	2019
Priorités, objectifs et moyens de la formation professionnelle des salariés	Tous les 2 ans	2018
Examen de la nécessité de réviser les classifications	Tous les 5 ans	2021
Institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	2020

Les parties restent libres d'engager d'un commun accord, pour des raisons d'évolution réglementaire, des négociations sur les thèmes susmentionnés indépendamment du calendrier.

Les périodicités précitées ne font pas obstacle à la négociation de toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales de salariés et la FNCF souhaiteraient engager d'un commun accord des négociations.

Par ailleurs, pendant la durée du présent accord, au moins deux organisations syndicales de salariés représentant au moins 50% de la représentativité de leur collège peuvent demander l'engagement de négociations relatives à l'un des thèmes précités. Cette demande précise impérativement les raisons justifiant la nécessité d'avancer le sujet de négociation par rapport au calendrier prévu. Si ces conditions sont remplies, le thème est inscrit à l'ordre du jour sans délai.

Article 3 – Le contenu et le calendrier des négociations

Pour mener à bien ces négociations, les partenaires sociaux conviennent paritairement de déterminer, au 4^e trimestre de l'année N-1, les modalités de

négociations sur les thèmes retenus pour l'année civile suivante, le contenu de chacun des thèmes négociés, ainsi que le calendrier.

Tous les thèmes seront préalablement introduits par une réunion de méthode. Au cours de cette réunion, un rappel du contexte réglementaire sera fait et une liste des informations souhaitées pour avancer dans les négociations sera établie. Une seconde réunion portera sur l'analyse des informations remises. Puis, une ou plusieurs réunions seront consacrées aux négociations.

Modalités des réunions	
Réunion 1	Réunion de méthode Rappel du contexte réglementaire - Liste des informations souhaitées
Réunion 2	Analyse des informations fournies
Réunions suivantes	Réunions de négociations

Article 4 – Le lieu des réunions

Le lieu des réunions, décidé paritairement, sera communiqué par écrit, dans un délai raisonnable, préalablement à l'engagement de chacune des négociations.

Article 5 – Informations préalables aux négociations

Pour chaque thème de négociation, la partie patronale, ou tout autre prestataire, remettra aux organisations syndicales représentatives de salariés, le cas échéant, les éléments d'information préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Ces informations préalables seront listées à l'occasion de la réunion de méthode et seront remises dans un délai de 15 jours avant la réunion suivante. Ce délai permettra aux organisations syndicales d'en prendre connaissance, d'émettre d'éventuelles observations, de négocier en toute connaissance de cause et, le cas échéant, de répondre de manière motivée aux propositions.

Article 6 – Modalités de suivi des accords thématiques

Les engagements souscrits par les parties seront suivis selon des modalités spécifiques précisées à la fin de l'accord dédié au sujet de négociation.

Article 7 – Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur un mois après sa date de signature.

Article 8 – Durée et modalités de suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans.

Conformément à l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord se renouvellera par tacite reconduction et par période de quatre ans.

Les parties au présent accord conviennent de se réunir afin de faire un point sur l'application de l'accord avant ce délai de quatre ans.

Trois mois au plus tard avant l'expiration de la période quadriennale en cours, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou la FNCF pourra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception, son intention de ne pas renouveler l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet à la date d'échéance de la période quadriennale en cours.

Article 9 – 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.

AVENANT N°62

RELATIF A LA PRISE EN CHARGE DES FRAIS DES SALARIES PARTICIPANT AUX REUNIONS DE BRANCHE

22 mai 2018

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'article 12 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984 dont il détermine les modalités d'application.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux conviennent paritairement de redéfinir les modalités de prise en charge des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés participant aux réunions paritaires de branche. Ces modalités de prise en charge s'appliquent dans la limite du nombre de représentants par organisation syndicale fixé pour chacune des réunions de branche.

L'objet du présent avenant étant d'actualiser ces modalités, il annule et remplace l'avenant n°56 relatif à la prise en charge, par la FNCF, des frais des salariés participant aux réunions de branche, signé le 07 septembre 2016.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de prendre en considération la situation des entreprises de moins de cinquante salariés et pour tenir compte des obligations issues de l'ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux souhaitent également, par cet accord, les accompagner dans les modalités de gestion des absences et de prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche.

Article 1 : Transports

Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meilleur tarif soit systématiquement recherché.

Cette prise en charge est valable uniquement dans le cadre de l'utilisation des transports en commun :

- Train dans la limite du plein tarif en deuxième classe.
Il est toutefois possible d'obtenir un remboursement d'un billet de première classe sur présentation d'un imprimé écran de la grille des prix applicables au moment de la commande.
- Avion, dans certains cas, en classe économique.

Les remboursements s'effectueront sur présentation de justificatifs.

Le transport en avion est accepté par dérogation, quand le temps de trajet en train est supérieur à 3 heures.

Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique.

En cas d'annulation de la réunion ou en cas de maladie du représentant syndical (sous réserve de la transmission d'un justificatif), le remboursement du billet est pris en charge après exercice du droit au remboursement.

Les trajets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justificatifs dans le cas de l'utilisation de transports en commun.

En l'absence de transport en commun entre le domicile et la gare (ou le cas échéant l'aéroport) :

Des indemnités kilométriques pourront être versées.

- Les kilomètres pris en compte seront ceux parcourus en plus du trajet habituel domicile / lieu de travail.
- Sur la base du montant de la base d'exonération de la Sécurité Sociale pour un véhicule de 5 CV.
- Afin de percevoir cette prise en charge, la demande devra être accompagnée de la fiche d'information indiquant notamment, l'adresse du domicile, du lieu de travail et de la gare (ou, le cas échéant, l'aéroport) ainsi que la carte grise au nom du demandeur.
- Une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite de 20 euros, sur présentation de justificatifs.

A titre exceptionnel, les frais de taxi ou VTC peuvent être pris en charge, sous réserve que ce mode de transport soit rendu indispensable en raison de l'absence de moyen de transport personnel et des conditions d'horaires ne permettant pas d'emprunter un mode collectif de transport. Cette prise en charge pourra être prévue dans la limite de 35 euros, sur présentation de justificatifs.

Article 2 : Déjeuner

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de **5 fois le minimum garanti** et sur présentation d'un justificatif.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année. Il sera tenu compte du minimum garanti en vigueur à la date de la réunion pour laquelle les frais ont été exposés.

Article 3 : Hébergement

Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.

Cependant, par dérogation, pour toute réunion débutant avant midi, pour les personnes dont le temps de trajet en train ou en avion est supérieur à 2 heures et dont le déplacement est par ailleurs pris en charge (pour une réunion indépendante de la FNCF), un hébergement pourra être pris en charge par la FNCF sur présentation d'un justificatif et dans la limite de **26 fois le minimum garanti**, petit-déjeuner compris. Dans ce cas, le dîner sera pris en charge dans la limite de **5 fois le minimum garanti** et sur présentation d'un justificatif.

Ou, si le représentant du syndicat est présent la veille sur le lieu de réunion, et si le coût du trajet aller/retour (qui serait pris en charge par la FNCF) est supérieur à **31 fois le minimum garanti**, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1^{er} janvier de chaque année. Il sera tenu compte du minimum garanti en vigueur à la date de la réunion pour laquelle les frais ont été exposés.

Article 4 : Transmission des justificatifs et délais de remboursement

Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements seront effectués sur la base de ces éléments. Le remboursement sera fait dans le mois suivant l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire pendant les vacances d'été.

Un modèle de fiche de remboursements de frais à retourner complété est annexé au présent avenant.

Article 5 : Exercice du droit de s'absenter et maintien de salaire

A défaut de règles spécifiques à l'entreprise des représentants syndicaux et sous réserve du respect des dispositions réglementaires applicables, les modalités suivantes sont prévues :

Tout employeur d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de salariés représentative de la branche professionnelle, est tenu d'assurer le maintien de sa rémunération. A cette fin, le salarié doit lui présenter une « convocation » émanant de l'organisation ayant la charge du secrétariat et/ou de l'organisation des réunions de branche, précisant le jour, l'heure de début et l'heure de fin, l'objet et le lieu de la réunion paritaire. Cette convocation doit être présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion, sauf en cas de transmission tardive de cette convocation à son destinataire. A l'issue de la réunion, une copie de la feuille de présence signée est également remise à l'employeur par le salarié.

Dans ces conditions, le temps consacré aux réunions paritaires ne doit conduire à aucune perte de rémunération et doit être considéré comme temps de travail effectif. Pour rappel, conformément à l'article L.3221-3 du Code du travail, constitue une rémunération « *le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier* ». Ainsi, la rémunération s'entend du salaire de base normalement perçu par le salarié lorsqu'il est en activité, lequel est défini sur la base de l'article L.3221-3 du Code du travail.

Le temps de trajet, aller-retour, pour rejoindre la réunion paritaire est pris en compte, s'il est supérieur au temps habituel de trajet entre le domicile et le lieu de travail. Cette prise en compte se fait dans les conditions suivantes :

- Le temps de trajet est considéré comme du temps de travail effectif en vue de sa rémunération ;
- Il est pris en compte dans la limite de la durée normale et habituelle pour effectuer ledit trajet en transport en commun, déduction faite de la durée du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail, comprenant le cas échéant : le temps de trajet pour rejoindre la gare ou l'aéroport, le temps de trajet indiqué sur le titre de transport, et le temps de trajet pour rejoindre le lieu d'hébergement ou le lieu de réunion ;
- Conformément à la jurisprudence, le temps de trajet n'est pas pris en compte pour l'appréciation des durées maximales de travail ou des durées minimales de repos.

Ces dispositions relatives aux autorisations d'absence et maintien de salaire sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables au sein de chaque entreprise.

Article 6 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet dès le lendemain de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 7 : Dénonciation et révision

Le présent avenant peut être dénoncé et révisé dans les conditions prévues à l'article 5 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique et aux articles L. 2261-9 et suivants et L. 2261-7 du Code du travail.

Article 8 : 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.

Annexe 1 à l'avenant n°62 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique

**FICHE A RETOURNER COMPLETEE
POUR REMBOURSEMENT DE FRAIS**
A FNCF (Ghislaine SIU) – 15 rue de Berri – 75008 PARIS

NOM :

TEL :

PRENOM :

MAIL :

ORGANISATION SYNDICALE :

ADRESSE DU DOMICILE :

ADRESSE DU LIEU DE TRAVAIL :

NOM DE LA GARE :

ADRESSE DE LA GARE :

ou

NOM DE AEROPORT (Si trajet en train supérieur à 3 heures) :

ADRESSE DE L'AEROPORT :

DATE ET INTITULE DE LA REUNION



Heure de début :

Heure de fin :

Documents joints à la demande de remboursement (mettre une croix si justificatif joint)

TRANSPORTS

☐ Justificatif transports en commun domicile / gare ou Aéroport / lieu de réunion

☐ Justificatif transport en train ou avion (Si trajet en train supérieur à 3 heures)

si absence de transport en commun domicile/gare ou aéroport

☐ Copie de la carte grise au nom du demandeur

☐ Justificatif parking (Rappel : Plafond = 20€)

☐ Justificatif Taxi/VTC (Rappel : Plafond = 35€)

DEJEUNER (pour les réunions prévues sur toute la journée)

☐ Justificatif (Rappel : Plafond 2018 = 17,85€)

HEBERGEMENT (dans les cas exceptionnels prévus à l'article 3 de l'avenant n°62 CCN)

☐ Justificatif hôtel (Rappel : Plafond 2018 = 92,82€, petit-déjeuner compris)

☐ Justificatif dîner (Rappel : Plafond 2018 = 17,85€)

AVENANT N°64

INDEMNITE DE PANIER

12 juillet 2018

Préambule

L'organisation du secteur de l'Exploitation cinématographique est contrainte par d'importantes variations de la fréquentation qui imposent des conditions particulières de prise des repas à des horaires individualisées hors des périodes d'affluence de la clientèle. Les repas pris dans ce cadre font l'objet d'une indemnité dite de panier dont les modalités de versement sont précisées au présent avenant.

Article 1 - Conditions d'attribution

L'indemnité de panier ne sera allouée au personnel que si le temps accordé pour prendre son déjeuner ou son dîner, à l'intérieur de l'horaire de travail journalier d'une amplitude égale ou supérieure à 8 heures, est inférieur ou égal à une heure.

Bénéficie également de l'indemnité de repas le personnel commençant son service de matinée avant 12 heures et ne disposant pas pour déjeuner du temps prévu pour sa catégorie.

Après 0 h 45, il sera versé à toutes les catégories du personnel une indemnité de repas dite panier de nuit.

Le montant de l'indemnité de panier, attribuée dans les conditions définies ci-dessus, sera fixé au barème annexé à la présente convention.

Article 2 - Montant de l'indemnité de panier

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 5,20 € à compter du 1^{er} août 2018.

Article 3 - Revalorisation annuelle

Conformément aux dispositions de l'avenant 29 de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique, le montant de l'indemnité de panier, attribuée dans les conditions définies ci-dessus, sera revu chaque année au 1^{er} février en fonction de l'évolution du coût de la vie estimée sur la base de l'indice INSEE.

Article 4 - Abrogation de la partie d) de l'article 41 de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique

La partie d) de l'article 41 de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique est abrogée et remplacée par le présent avenant

Article 5 - Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} août 2018.

AVENANT N°65

RELATIF A LA DEROGATION CONVENTIONNELLE AU REPOS QUOTIDIEN

09 janvier 2019

Préambule

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre des articles L.3131-2 et D.3131-4 du Code du travail, relatifs à la dérogation conventionnelle au repos quotidien.

L'organisation particulière des établissements cinématographiques, notamment le fonctionnement ou l'ouverture rendu nécessaire par les contraintes de l'activité et les besoins du public, est reconnue par les articles L.3132-12 et R.3132-5 du Code du travail. Ainsi, les partenaires sociaux sont convenus de la nécessité de prévoir des dispositions dérogatoires au repos quotidien initialement détaillées dans l'avenant n°36.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent donc rappeler ces modalités de dérogation conventionnelle au repos quotidien et les encadrer, notamment au regard des nouvelles classifications conventionnelles mises en œuvre par l'avenant n°60 à la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Ainsi, l'objet du présent avenant est de préciser et d'actualiser les conditions d'application de la dérogation conventionnelle au repos quotidien mise en œuvre par l'avenant n°36 relatif au repos quotidien signé le 05 janvier 2005.

Article 1 : Repos quotidien

Conformément aux articles L.3131-1 et suivants du Code du travail, le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions légales et conventionnelles.

Le temps de repos entre deux journées de travail pourra être exceptionnellement réduit sans pouvoir être inférieur à 9 heures, dans les conditions précisées par le présent avenant. Il est par ailleurs rappelé, qu'en aucun cas, l'application de la dérogation conventionnelle au repos quotidien ne pourra amener à dépasser les durées maximales de travail, conformément aux dispositions légales d'ordre public, ainsi que l'amplitude maximale de 12 heures, telle que prévue à l'article 27 de la Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

Article 2 : Dérogation exceptionnelle au repos quotidien

Le repos quotidien de 11 heures peut être ramené à une durée minimale de 9 heures. Cette dérogation hebdomadaire est autorisée, dans la limite de 10 fois par an, dans le cadre des situations suivantes :

- 1) Séances qui n'entrent pas dans la programmation normale et habituelle de la salle ;
- 2) Intervention exceptionnelle contrainte par l'absence d'un salarié dans l'établissement ou par la survenance d'un incident technique ;
- 3) Formation des équipes et/ou réunion nécessitant la présence de tous les membres du personnel. **(1)**

Le recours à la dérogation dans le cadre des situations visées en 1) et 2) est limité au personnel dont le coefficient hiérarchique est égal ou supérieur à 224. La situation prévue au point 3) permet le recours à la dérogation pour l'ensemble du personnel.

Le recours à la dérogation conventionnelle au repos quotidien n'est possible qu'après recueil de l'accord écrit du salarié, renouvelé chaque année, dans le cadre du formulaire spécifique annexé au présent avenant.

Cette dérogation ne peut intervenir que sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai peut être réduit en cas d'urgence liée à l'absence d'un salarié ou en cas d'incident technique.

En aucun cas, le refus du salarié de s'inscrire dans le cadre de la présente dérogation ne pourra être considéré comme une faute.

(1) *Alinéa exclu de l'extension (Arrêté du 19 mars 2020, at. 1^{er}).*

Article 3 : Attribution d'un temps de repos

Le salarié pour lequel il aura été fait application des dérogations précitées, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps du dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures prévu par l'article L. 3131-1 du Code du travail et ce dans un délai de 10 jours. Ce temps de repos sera accolé au temps de repos nocturne.

Article 4 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

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 5 : Entrée en vigueur et durée

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

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 6 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7 : 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.

AVENANT N°1 A L'ACCORD COLLECTIF DU 16 SEPTEMBRE 2015 RELATIF A LA MISE EN PLACE DES GARANTIES DE FRAIS DE SANTE DANS LA BRANCHE DE L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE

30 janvier 2020

Préambule :

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la réforme « 100% Santé », mise en œuvre par la loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2019 et les décrets n°2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires et n°2019-65 du 31 janvier 2019 adaptant les garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale aux dispositions assurant un accès sans reste à charge à certains frais de santé.

Cette réforme vise à améliorer l'accès aux soins des assurés en prévoyant une meilleure prise en charge des dispositifs d'optique médicale, des frais de soins dentaires prothétiques et des dispositifs médicaux d'aide auditive.

Au regard de ces évolutions, les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation cinématographique sont convenus de mettre à jour l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé afin de tenir compte des modifications légales et réglementaires intervenues dans ce cadre.

Ainsi, le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 16 septembre 2015 avec le nouveau cahier des charges des contrats responsables. A ce titre, il révisé les articles 4 et 5 de l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé dans la branche de l'Exploitation cinématographique. Cet avenant a vocation à intégrer les évolutions résultant de la réforme 100% Santé et à permettre l'intégration des évolutions réglementaires à venir.

Article 1^{er} : Modification des articles 4 et 5 de l'accord du 16 septembre 2015

Article 1-1 : Modification de l'article 4 « Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle »

L'article 4 « Caractéristiques de la couverture collective minimale conventionnelle » est modifié comme suit :

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de souscrire un contrat collectif « complémentaire frais de santé » pour tous leurs salariés. Les salariés bénéficient à ce titre d'une couverture collective et obligatoire en

matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont libres de choisir l'organisme de leur choix. Il leur appartient également de formaliser la mise en place de leur régime frais de santé au moyen de l'un des actes juridiques prévus à l'article L 911-1 du code de la sécurité sociale.

Le contrat d'assurance mis en place dans les entreprises doit tendre à responsabiliser les assurés et les professionnels de santé, en prévoyant un remboursement optimal des frais de santé lorsque le parcours de soins coordonnés est respecté, c'est-à-dire si le patient consulte le médecin traitant avant un spécialiste, et en limitant la prise en charge des dépenses telles que :

- la participation forfaitaire fixée par voie réglementaire ;*
- la majoration du ticket modérateur, lorsque l'assuré consulte hors parcours de soins ;*
- les dépassements autorisés d'honoraires des spécialistes hors parcours de soins ;*
- les franchises sur les médicaments, les actes d'auxiliaires médicaux et le transport sanitaire.*

Le contrat d'assurance couvrant l'entreprise doit garantir une couverture santé collective de tous les salariés, ainsi que celle des anciens salariés au titre de la portabilité visée à l'article 12. Il doit également prévoir un niveau de garanties au moins égal au niveau dit « panier de soins », tel qu'issu des dispositions légales et réglementaires en vigueur et défini à l'article 5 du présent accord.

Le contrat d'assurance doit en outre permettre au salarié de bénéficier du mécanisme de tiers payant sur les prestations faisant l'objet de garanties destinées au remboursement ou l'indemnisation des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, au moins à hauteur des tarifs de responsabilité de la sécurité sociale.

Article 1-2 : Modification de l'article 5 « Définition et contenu des garanties minimales »

L'article 5 « Définition et contenu des garanties minimales » est modifié comme suit :

Les garanties minimales obligatoires devant bénéficier à l'ensemble du personnel entrant dans le champ d'application du présent accord, sous réserve des dispositions de l'article 4, sont établies sur la base de la législation et de la réglementation en vigueur.

Les garanties minimales précédemment exposées peuvent être améliorées selon les modalités prévues à l'article 6 du présent accord.

Article 2 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Les salariés doivent pouvoir prétendre au même niveau de couverture de complémentaire santé, quel que soit l'effectif de l'entreprise. Ainsi, 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 de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 3 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant prend effet dès le lendemain de sa signature.
Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur.

Article 4 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 5 : 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.

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

1^{er} septembre 2020

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 fermées, 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 convenues 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@fnct.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.

AVENANT N°66

BAREME DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2020

1^{er} septembre 2020

Préambule :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Au regard de l'impact de la crise sanitaire de Covid-19 sur le secteur de l'exploitation cinématographique, des très fortes difficultés économiques rencontrées par l'ensemble des établissements de la petite, moyenne et grande exploitation et de l'absence de perspective de rétablissement à court et moyen terme, les partenaires sociaux sont convenus paritairement de négocier prioritairement un accord relatif à l'activité partielle de longue durée, en application du décret n°2020-926 du 28 juillet 2020, et de ne pas prévoir de revalorisation du point conventionnel dans le cadre de la présente NAO 2020.

Toutefois, compte tenu de la revalorisation obligatoire des rémunérations effectives inférieures au montant du minimum légal, le présent accord actualise le barème des salaires minima conventionnels afin de tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier 2020.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de réviser la structuration de la grille conventionnelle afin de garantir une évolution graduée et conforme des salaires minima, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des travaux dans ce cadre dès le mois d'octobre 2020. Cet engagement est précisé dans l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée en date du 1^{er} septembre 2020.

Ainsi, le présent accord a pour objet d'actualiser les salaires minima des premiers emplois repères de la grille conventionnelle pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier 2020. De plus, il rappelle l'engagement pris par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente NAO et en lien avec l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée, de mener des travaux de révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Complément d'ajustement

Au regard de l'augmentation du salaire minimum de croissance au 1^{er} janvier 2020, impactant le barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma résultant de la dernière négociation annuelle obligatoire sur les salaires, il est convenu d'actualiser ladite grille conventionnelle.

Pour ce faire, il est créé les compléments d'ajustement suivants dont la valeur est fixée à :

- 27,10 euros pour le coefficient 150 ;
- 21,68 euros pour le coefficient 184 ;
- 16,26 euros pour le coefficient 189 ;
- 5,42 euros pour le coefficient 194.

Ces compléments d'ajustement sont intégrés au barème national des salaires minima, joint au présent avenant, à compter du 1^{er} janvier 2020.

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

Compte tenu de la situation économique du secteur de l'exploitation cinématographique, très fortement impacté par la crise sanitaire, les partenaires sociaux conviennent de ne pas revaloriser le point conventionnel dans le cadre de négociation annuelle obligatoire ouverte au titre de l'année 2020.

En contrepartie, les partenaires sociaux s'engagent à mener, dès le mois d'octobre 2020, à raison d'une réunion par mois, des travaux de révision de l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima afin d'assurer une évolution graduée et conforme de ces minima. Ces travaux s'inscrivent notamment dans le cadre des engagements souscrits dans l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée que les partenaires sociaux ont souhaité conclure afin d'accompagner les entreprises de la branche dans la période inédite de difficultés économiques qu'elles traversent et de préserver les emplois dans un contexte de baisse durable d'activité.

A l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux proposeront une grille pérenne et conforme à la législation.

Article 4 : Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2020, complété du diagnostic approfondi de situation comparée entre les femmes et les hommes, fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les partenaires sociaux ont institué un groupe de travail paritaire afin de définir des actions concrètes à mener au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle sur la base des résultats du diagnostic de situation comparée. Les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail durant l'année 2019 ont abouti à l'établissement d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Ces deux outils, en cours de finalisation, seront portés paritairement auprès des employeurs et des salariés de la branche afin d'accompagner les entreprises dans la résorption de ces écarts, de dégenrer les métiers et favoriser un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes et d'améliorer l'effectivité des dispositifs légaux et conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Parallèlement, l'ensemble des actions définies dans le cadre de ce groupe de travail alimenteront l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle que les partenaires sociaux entendent conclure dans les meilleurs délais.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent accord, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite 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 6 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 : 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.

Annexe 1 à l'avenant n°66 à la CNN de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1^{er} JANVIER 2020

Valeur du point mensuel : 5,4205

NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ ARRCO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS	
			Indice de référence	Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	582	3 154,73 €
	405	Directeur	502	2 721,09 €
	400	Directeur	487	2 639,78 €
	395	Directeur	479	2 596,42 €
NIVEAU VII	349	Directeur	446	2 417,54 €
	340	Directeur	430	2 330,82 €
	325	Directeur	416	2 254,93 €
	325	Régisseur	416	2 254,93 €
	300	Directeur	350	1 897,18 €
	300	Responsable maintenance	350	1 897,18 €
	300	Adjoint administratif	350	1 897,18 €
NIVEAU VI	290	Directeur	340	1 842,97 €
	285	Adjoint de direction	334	1 810,45 €
	285	Responsable technique	334	1 810,45 €
	285	Adjoint administratif	334	1 810,45 €
	285	Programmeur	334	1 810,45 €
	275	Assistant Directeur	330	1 788,77 €
	269	Assistant Directeur	327	1 772,50 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	327	1 772,50 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	323	1 750,82 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	323	1 750,82 €
	265	Programmeur	323	1 750,82 €
	259	Assistant administratif	322	1 745,40 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	322	1 745,40 €
	240	Assistant Directeur	300	1 626,15 €
	240	Responsable hall	300	1 626,15 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	298	1 615,31 €
	236	Technicien Agent de cinéma	296	1 604,47 €
	234	Agent administratif	292	1 582,79 €
	234	Technicien de cinéma	292	1 582,79 €
	229	Agent de cinéma	290	1 571,95 €
	224	Agent administratif	288	1 561,10 €
	224	Agent d'accueil	288	1 561,10 €
	224	Animateur	288	1 561,10 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	286	1 550,26 €
	214	Agent administratif	285	1 544,84 €
	214	Agent d'accueil	285	1 544,84 €
	214	Animateur	285	1 544,84 €
	194	Agent de cinéma	283	1 539,42 € (4)
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	281	1 539,42 € (3)
	189	Gardien / petite maintenance	281	1 539,42 € (3)
	184	Agent d'accueil	280	1 539,42 € (2)
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	279	1 539,42 € (1)
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 539,42 € (1)

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL

Salaire pour 151,67 h

1 539,42 €

(1) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 27,10€

(2) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 21,68€

(3) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 16,26€

(4) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 5,42€

AVENANT N°67

RELATIF A LA REVISION DE L'INGENIERIE DE LA GRILLE DES MINIMA CONVENTIONNELS

25 janvier 2021

Préambule :

A la suite de la conclusion de l'accord relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD) en date du 1^{er} septembre 2020, et pour remédier au tassement des rémunérations des premiers emplois repères de la grille conventionnelle, les partenaires sociaux de la branche de l'Exploitation cinématographique ont pris l'engagement de mener des travaux de révision de l'ingénierie de la grille des salaires minima.

A cette fin, un groupe de travail paritaire dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima a été institué afin de revoir la structuration de cette grille et fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales.

En application des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'APLD et de l'avenant n°66 du 1^{er} septembre 2020 et conformément aux dispositions de l'article L.2241-1 du Code du travail et à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les partenaires sociaux ont engagé des négociations, sur la base des travaux du groupe de travail paritaire, afin de réviser l'ingénierie de la grille des salaires minima conventionnels dans l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'Exploitation cinématographique une évolution graduée et conforme de ces salaires.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la commission mixte paritaire, ayant pris connaissance des discussions de ce groupe de travail, sont arrivés à la conclusion du présent avenant dont l'objet est de réviser la structuration de la grille des salaires minima conventionnels et les modalités de revalorisations salariales afin de mettre en œuvre une grille pérenne et conforme.

Ainsi, le présent avenant prévoit de remplacer le mécanisme de revalorisation applicable jusqu'à présent, reposant sur la multiplication d'un indice de référence par une valeur de point, par un mécanisme de revalorisation plus souple applicable directement sur les minima conventionnels et de mettre en œuvre des mécanismes de revalorisation de nature à préserver les écarts de salaires entre chaque niveau.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

Article 2-1 : Suppression de l'indice de référence

Pour fluidifier les mécanismes de revalorisations salariales et permettre une plus grande souplesse dans l'application des augmentations de minima conventionnels, le mécanisme de revalorisation reposant sur la multiplication de l'indice de référence par une valeur de point déterminée conventionnellement, prévu à l'article 33 b) de la Convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique, est supprimé.

A ce titre, l'indice de référence et la valeur de point conventionnelle disparaissent de la grille des minima conventionnels. Les partenaires sociaux conviennent paritairement d'appliquer les revalorisations salariales négociées au niveau de la branche directement sur le montant des salaires minima conventionnels, comme détaillé à l'article 2-2.

Article 2-2 : Assouplissement des modalités de revalorisation des salaires minima

Pour favoriser une évolution plus souple des salaires de la grille et permettre, le cas échéant, des augmentations plus ambitieuses pour les salaires minima des premiers niveaux, tout en conservant les écarts de salaire entre chaque niveau, les partenaires sociaux sont convenus paritairement de prévoir la possibilité d'appliquer une augmentation monétaire forfaitaire directement sur le montant des salaires minima conventionnels.

Ainsi, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront négocier l'application d'une revalorisation forfaitaire en valeur absolue sur l'ensemble des minima conventionnels.

De même, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, les partenaires sociaux pourront prévoir une revalorisation en pourcentage, commune ou spécifique par niveau ou par coefficient hiérarchique, tout en garantissant une revalorisation monétaire minimale convenue paritairement.

Article 3 : Barème des minima conventionnels

Sur la base des principes validés paritairement et présentés à l'article 2 du présent avenant, les partenaires sociaux conviennent de revaloriser, à compter du 1^{er} février 2021, les salaires du barème national de la manière suivante :

- Dans un premier temps, de revaloriser les salaires des coefficients hiérarchiques suivants :
 - o 1,08 euro pour le coefficient hiérarchique 184 ;
 - o 2,16 euros pour le coefficient hiérarchique 189 ;
 - o 4,32 euros pour le coefficient hiérarchique 194.
- Puis, dans un second temps, de revaloriser de 15,16 euros l'ensemble des minima conventionnels.

Le barème des salaires minima correspondant à ces revalorisations est joint au présent avenant.

Article 4 : Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2020, complété du diagnostic approfondi de situation comparée entre les femmes et les hommes, fait apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'Exploitation cinématographique.

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les partenaires sociaux ont institué un groupe de travail paritaire pour définir des actions concrètes à mener au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle sur la base des résultats du diagnostic de situation comparée. Les travaux menés dans le cadre de ce groupe de travail ont abouti à l'établissement d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Au premier trimestre 2021, ces deux outils seront portés paritairement, auprès des employeurs et des salariés de la branche afin d'accompagner les entreprises dans la résorption de ces écarts, de dégenrer les métiers et favoriser un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes et d'améliorer l'effectivité des dispositifs légaux et conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale. Parallèlement, l'ensemble des actions définies dans le cadre de ce groupe de travail alimenteront l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle que les partenaires sociaux entendent conclure dans les meilleurs délais.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent avenant, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5 : 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 nécessite pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Article 6 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 : 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.

AVENANT N°68

RELATIF A L'AUGMENTATION DES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JUILLET 2022

16 juin 2022

Préambule :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

En raison de la situation de crise économique que connaît l'exploitation cinématographique et des difficultés économiques exposées par la partie patronale, cet avenant conclusif de NAO porte exclusivement sur l'augmentation des minima conventionnels et n'est pas assorti de mesures sociales complémentaires.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Barème des salaires minima

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2022, les salaires du barème national sont augmentés de 6% à 4,80% en fonction du niveau et du coefficient.

Cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2022.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Article 3 : Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Le rapport de branche de mars 2021, fait encore apparaître des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ainsi qu'une répartition genrée des métiers au sein de la branche de l'exploitation cinématographique. Bien que ces chiffres doivent être étudiés avec précaution en raison de l'impact de la fermeture des exploitations et le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux sont conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées. Aussi, suite à la réalisation d'un guide pratique relatif à l'égalité professionnelle et d'un livret relatif à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale, un nouveau diagnostic va être réalisé auprès des entreprises de la branche sous la forme d'un questionnaire. Fort de ces premiers documents et de l'enquête, de nouvelles négociations relatives à l'égalité professionnelle sont prévues avant la fin de l'année au sein de la Branche.

En toute hypothèse, les partenaires sociaux souhaitent rappeler, dans le cadre du présent accord, que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles reposent sur des critères objectifs et vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 4 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite 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 5 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 6 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 7 : 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.

Annexe 1 à l'avenant n°68 à la CCN de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1^{er} JUILLET 2022			
NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	3 322,05 €
	405	Directeur	2 867,59 €
	400	Directeur	2 782,38 €
	395	Directeur	2 736,94 €
NIVEAU VII	349	Directeur	2 549,47 €
	340	Directeur	2 458,58 €
	325	Directeur	2 379,05 €
	325	Régisseur	2 379,05 €
	300	Directeur	2 004,13 €
	300	Responsable maintenance	2 004,13 €
	300	Adjoint administratif	2 004,13 €
NIVEAU VI	290	Directeur	1 951,04 €
	285	Adjoint de direction	1 916,89 €
	285	Responsable technique	1 916,89 €
	285	Adjoint administratif	1 916,89 €
	285	Programmeur	1 916,89 €
	275	Assistant Directeur	1 894,12 €
	269	Assistant Directeur	1 877,05 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 877,05 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	1 858,70 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	1 858,70 €
	265	Programmeur	1 858,70 €
	259	Assistant administratif	1 852,99 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	1 852,99 €
	240	Assistant Directeur	1 734,86 €
	240	Responsable hall	1 734,86 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	1 723,41 €
	236	Technicien Agent de cinéma	1 711,95 €
	234	Agent administratif	1 689,03 €
	234	Technicien de cinéma	1 689,03 €
	229	Agent de cinéma	1 678,11 €
	224	Agent administratif	1 667,26 €
	224	Agent d'accueil	1 667,26 €
	224	Animateur	1 667,26 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	1 659,35 €
	214	Agent administratif	1 653,60 €
	214	Agent d'accueil	1 653,60 €
	214	Animateur	1 653,60 €
	194	Agent de cinéma	1 652,44 €
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	1 650,14 €
	189	Gardien / petite maintenance	1 650,14 €
	184	Agent d'accueil	1 647,44 €
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	1 645,68 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 645,68 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 645,68 €

ACCORD RELATIF AU DISPOSITIF DE RECONVERSION OU PROMOTION PAR ALTERNANCE (PRO-A)

12 juillet 2022

Article 1^{er} : Objet

L'action de reconversion ou promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée, ainsi que les salariés placés en position d'activité partielle, n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au RNCP correspondant au niveau tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du code du travail (inférieur au grade de licence).

À ce titre, la reconversion ou promotion par alternance sera en priorité accessible pour des formations en faveur des salariés occupant des métiers sensibles et/ou permettant l'acquisition de compétences ou de certifications vers des métiers émergents.

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Actuellement, la branche de l'exploitation cinématographique est composée de **871 entreprises**, dont les trois quarts ont moins de 11 salariés. Cela représente un effectif de plus de **15 000 personnes**. Plus de 80% des entreprises sont situées en région.

La branche connaît des **évolutions liées aux technologies numériques et à l'évolution des usages clients** : dématérialisation du support de projection, dématérialisation des moyens de paiement et de la billetterie équipements 3D et 4D Max.

Les professionnels doivent se former à de nouveaux équipements, s'adapter à une nouvelle organisation du travail et sont en contact avec de nouveaux métiers : relation avec des prestataires extérieurs de maintenance, etc.

En outre, ce secteur professionnel fait face à un changement de modèle économique, dans lequel la concurrence de nouveaux canaux de distribution et de visionnage rend obligatoire la réflexion autour du service rendu au client.

Article 2 : Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Plusieurs éléments impactent l'activité entraînant une forte mutation et un risque d'obsolescence des compétences.

L'intensification des usages et outils numériques :

- L'utilisation d'internet pour connaître les horaires des films et, parfois, réserver ses places en ligne s'accroît et change la relation de l'exploitant au public. Se doter d'une billetterie en ligne, d'un site référencé et d'une page sur les réseaux devient de plus en plus incontournable pour attirer le public.
- Dématérialisation du support de projection et nouvelles technologies (4K, son 3D, fauteuils 4DX, laser...) utilisées dans certaines salles demandent plus de technicité.

La diversification de l'offre induite par la concurrence du streaming, du cinéma de plein air, de la VOD et autres vecteurs de diffusion :

- Face à la montée des plateformes de vidéo à la demande, des sites de streaming... les établissements d'exploitation cinématographique diversifient leurs offres, en particulier les établissements mono-écrans. Pour se démarquer, des événements comme la diffusion de spectacles en direct, des ciné-concerts, des rencontres et conférences sont organisés.

La mutualisation des espaces culturels et la hausse du nombre de multiplexes.

- Les salles de cinéma deviennent parfois des équipements de lieux de loisirs (casinos, librairies, etc.). La mutualisation de ces espaces a pour conséquence la diversification des compétences des professionnels qui opèrent dans ces environnements.
- Des multiplexes continuent de se construire en région, particulièrement dans les aires plus rurales. Ce phénomène change la structure du secteur et transforme le métier d'exploitant.

Ces mutations, précitées ont, donc, un impact sur les métiers de l'exploitation cinématographique. En effet, la diversification de l'offre exigée par la concurrence demande une montée en compétence dans la commercialisation, communication et la gestion de projet, mais aussi le numérique (billetterie en ligne, référencement de site, etc.), le management, la gestion d'entreprise.

Agents d'accueil

Nécessité d'une intégration des nouveaux systèmes de réservation en ligne dans leurs tâches.

Responsable maintenance

Compte tenu de la complexité des nouvelles technologies, il existe une tendance à l'externalisation de la maintenance, souvent déléguée aux fournisseurs.

Responsable technique - Chef de cabine

- Les nouvelles technologies : projection laser, 4K, écrans enveloppants, très grands écrans, son 3D, fauteuils 4DX qui demandent une forte montée en compétence pour les techniciens et responsables techniques en particulier dans les multiplexes.
- Ces mutations ont des impacts sur les métiers, par exemple celui de technicien d'exploitation cinématographique : les projections d'œuvres audiovisuelles sont désormais numériques, ce qui implique des **compétences de maîtrise des outils de réception et de projection numérique**.

Les partenaires sociaux souhaitent, par cet accord PRO-A, accompagner ces métiers dans le développement de compétence pour pallier l'obsolescence.

En effet, les professionnels du cinéma et de l'exploitation qui opèrent dans de petits établissements doivent se professionnaliser et être accompagnés en management, gestion, finances.

De même, face à la concurrence des plateformes de streaming et de VOD, les petites salles diversifient leurs offres. Elles organisent des ciné-concerts, ciné-débats, des rencontres avec le casting et le réalisateur, des projections exceptionnelles, etc.

Cette diversification de l'offre demande de nouvelles compétences notamment en marketing, commercialisation.

Enfin, le nouveau poids d'internet dans la gestion des établissements (réseaux sociaux, billetterie en ligne...) demande aux exploitants de monter en compétences sur le digital dans son ensemble.

Quant à l'insertion de nouvelles technologies (passage au numérique, projection laser, 4K, 3D...) dans les salles de cinéma, elles demandent une montée en compétences pour les techniciens de maintenance et les responsables techniques dans les salles.

Sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles suivantes :

AUDIOVISUEL – CINEMA

- DIRECTEUR D'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE (RNCP 35096)
- TECHNICIEN(NE) D'EXPLOITATION DES ÉQUIPEMENTS AUDIOVISUELS (RNCP 19214)
- BAC PRO - Systèmes numériques- Option B : audiovisuels, réseau et équipements domestiques (ARED) (RNCP26334)

COMMERCE - VENTE

- BAC PRO - Métiers de l'accueil (RNCP32049)
- TP - MANAGER D'UNITÉ MARCHANDE (RNCP 32291)
- BTS - MANAGEMENT DES UNITÉS COMMERCIALES (RNCP 462)

MARKETING - STRATEGIE COMMERCIALE

- RESPONSABLE MARKETING ET COMMERCIAL (RNCP 18000)
- RESPONSABLE MARKETING OPERATIONNEL (RNCP 20504)
- MANAGER DE LA COMMUNICATION ET DU MARKETING (RNCP 34492)

FINANCES – COMPTABILITE

- BTS - GESTION DE LA PME (RNCP 32360)
- DCG (DIPLÔME COMPTABILITE GESTION) (RNCP 4875)
- BTS COMPTABILITE ET GESTION (RNCP 31059)
- TP - COMPTABLE ASSISTANT (RNCP 5881)
- CONTROLEUR DE GESTION (RNCP 27368)
- LICENCE PROFESSIONNELLE - MÉTIERS DE LA GESTION ET DE LA COMPTABILITÉ : GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE (FICHE NATIONALE) (RNCP 29776)

MANAGEMENT - GESTION D'ENTREPRISE

- LICENCE PROFESSIONNELLE - MANAGEMENT ET GESTION DES ORGANISATIONS (FICHE NATIONALE) (RNCP 30086)
- CHARGE DE GESTION ET MANAGEMENT (RNCP 34734)

RESSOURCES HUMAINES

- TP - ASSISTANT RESSOURCES HUMAINES (RNCP 35030)
- TP - GESTIONNAIRE DE PAIE (RNCP 4113)
- RESPONSABLE DE LA GESTION DES RESSOURCES HUMAINES (RNCP 12990)
- GESTIONNAIRE DES RESSOURCES HUMAINES (RNCP 34710)

DIGITAL

- COMMUNITY MANAGER (RNCP 34186)
 - DESIGNER GRAPHIQUE (RNCP 28011)
 - TP - DESIGNER WEB (RNCP 26602)

BUREAUTIQUE – SECRETARIAT

- TP - SECRÉTAIRE ASSISTANT (RNCP 193)

INFORMATIQUE

- TECHNICIEN D'ASSISTANCE EN INFORMATIQUE (RNCP 225)

La reconversion ou promotion par alternance peut également permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat Cléa).

A l'issue de la formation, l'organisme de formation doit remettre au salarié un diplôme, un titre, un certificat ou une attestation de compétences et de connaissances acquises.

Article 3 : Avenant au contrat de travail

Le contrat de travail du salarié concerné fait l'objet d'un avenant précisant la durée et l'objet de la reconversion ou promotion par l'alternance. Cet avenant est déposé auprès de l'opérateur de compétences compétent.

Article 4 : Modalités de mise en œuvre et temps de travail

La reconversion ou promotion par l'alternance est organisée soit à l'initiative du salarié, soit à l'initiative de l'employeur.

Les actions mises en œuvre pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié.

Les actions peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié.

Article 5 : Financement des actions dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance

Les actions réalisées dans le cadre de la reconversion ou promotion par l'alternance sont financées par l'opérateur de compétences au titre de la section alternance, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences peut également prendre en charge la rémunération du salarié en formation selon les conditions légales et réglementaires.

Ce financement pourra être cumulé, selon les situations, avec les fonds conventionnels ou avec le plan de développement des compétences des entreprises de moins de cinquante salariés.

Article 6 : Entreprises de moins de cinquante salariés

Compte tenu de l'objet du présent avenant qui vise à définir les conditions de mise en œuvre de la Pro-A pour l'ensemble des entreprises relevant de son champ d'application, et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent qu'il n'y a pas lieu de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés telles que visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 : Suivi

Les parties signataires du présent avenant conviennent de constituer une commission de suivi de l'application du présent accord.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent avenant, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci. »

Article 8 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 9 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 : 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.

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES 21 février 2023

IL A ETE CONVENU LE PRESENT ACCORD :

PREAMBULE

A titre liminaire, les partenaires sociaux signataires souhaitent réaffirmer dans ce préambule leur profond attachement au respect du principe de non-discrimination. Selon eux, la lutte contre l'exposition des salariés aux propos et comportements homophobes, sexistes, racistes, handiphobes, liés à la religion, à l'état de santé et à toute autre forme de propos discriminatoires est primordiale ; ces actes et propos malveillants demeurent encore trop nombreux en milieu professionnel.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n°2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n°2006-304 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la loi n°2009-526 du 12 mai 2009, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Elle fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui s'est déroulée en 2020 - 2021. A l'issue de cette dernière, une plateforme « Travaux Paritaires » a été créée sur le site de la Fédération sur laquelle les employeurs et salariés de la branche peuvent prendre connaissance, entre autre, du « Livret Conciliation vie professionnelle et familiale » ainsi, que du « Guide de bonnes pratiques sur l'Egalité professionnelle », documents rédigés paritairement avec les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique.

Dans le cadre de nouvelles négociations sur le thème de l'égalité femmes-hommes, un diagnostic de situation comparée a été réalisé pour étudier la situation respective des femmes et des hommes des entreprises de la branche concernant l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que les conditions respectives de travail (rémunération, durée de travail, conciliation vie professionnelle et familiale...).

Le diagnostic démontre une forte féminisation de certains métiers, un nombre significatif de temps partiels majoritairement féminins, des écarts de rémunération et une répartition déséquilibrée entre les femmes et hommes en fonction du niveau hiérarchique.

Pour compléter ce diagnostic, établi à partir des données statistiques recueillies auprès d'Audiens et de l'Afdas, les partenaires sociaux ont souhaité qu'une enquête qualitative soit directement menée auprès des exploitants afin d'évaluer l'utilisation, dans les entreprises de la branche, des aménagements légaux ou conventionnels favorisant la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Les résultats obtenus dans le cadre de cette enquête, représentant 62% des salariés de la branche, ont fait apparaître une mauvaise connaissance des outils légaux et conventionnels et ont ainsi révélé certaines difficultés pouvant exister dans la conciliation des impératifs professionnels et familiaux.

À cet égard, l'égalité professionnelle est une préoccupation partagée par les partenaires sociaux de la branche.

L'objectif de ce présent accord est donc d'agir sur les différents aspects précités afin de réduire les inégalités et de contribuer à une véritable égalité entre femmes et hommes.

L'accès à l'emploi sans considération du sexe ou de la situation familiale constitue un enjeu fort que les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte dans les accords et plans d'actions des entreprises de la branche.

L'effort doit également porter sur l'accès aux formations et aux évolutions de carrière dans lesquels l'égalité des chances doit être assurée.

Forte de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'œuvrer pour permettre une évolution des représentations et comportements, et de concourir de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des parties signataires de la branche d'atteindre ces objectifs.

Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que les facteurs d'inégalités sont à la fois le résultat de pratiques qu'il faut améliorer, mais aussi de stéréotypes et de croyances qu'il faut faire évoluer.

Le présent accord vise, par conséquent, à traiter de ces deux aspects et à réduire en conséquence les inégalités pouvant exister entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Afin de s'engager dans une politique cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties ont choisi d'intervenir sur les cinq domaines d'actions suivants, auxquels ils ont associé des objectifs de progression, des actions et des mesures permettant de les atteindre :

- Le recrutement ;
- La rémunération ;
- La formation professionnelle ;
- L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

ARTICLE 1 – Champ d'application

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

ARTICLE 2 – Premier domaine d'actions : Le recrutement

Le diagnostic, intégré au rapport de branche de mars 2022 met en avant une quasi-parité sur l'ensemble des salariés tous postes confondus tout en relevant la persistance à ce jour de plusieurs problématiques, dont une répartition et vision genrée des métiers.

Le recrutement constitue un des premiers leviers pour favoriser une mixité d'accès à l'ensemble des métiers.

Les stéréotypes culturels quant aux rôles attribués aux femmes et aux hommes peuvent contribuer à des inégalités dans les métiers de l'exploitation cinématographique, notamment en matière d'emploi occupé, de fonctions ou de responsabilités confiées et à une limitation de la mixité dans les métiers considérés comme traditionnellement masculins ou féminins.

Afin de lutter contre ces stéréotypes, les entreprises devront veiller à la mise en place d'actions de sensibilisation dans la mesure du possible.

2.1. Rédaction des offres d'emploi

La formulation des annonces des offres d'emploi doit être objective.

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir.

Un soin particulier devra être apporté par les entreprises au choix des intitulés de postes et des offres d'emploi pour éviter les terminologies trop sexuées ainsi que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute exclusion de l'un ou l'autre sexe, la mention « H/F » devra être portée sur chaque offre d'emploi permettant ainsi aux femmes comme aux hommes de pouvoir postuler.

De même, et chaque fois que cela est possible, l'intitulé du poste devra être libellé au masculin et au féminin.

2.2. Processus du recrutement

Il est rappelé que nul ne peut être écarté d'un processus de recrutement en raison de son appartenance à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de recrutement des entreprises doivent être uniquement et exclusivement fondés sur les compétences et aptitudes, la qualification des postulants, leurs diplômes et leur expérience professionnelle.

Les candidatures doivent être examinées selon les mêmes critères objectifs, au regard de dispositifs de sélection et processus de recrutement identiques.

Les entreprises devront rechercher, dans leur processus de recrutement, aussi bien interne qu'externe, chaque fois que possible, l'équilibre et la parité entre les femmes et les hommes. Les partenaires sociaux admettent cependant que la recherche de cette parité reste conditionnée pour les entreprises aux candidatures reçues et au niveau de compétences des candidats.

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les cabinets de recrutements externes ou les entreprises de travail temporaire auxquelles elles font appel respectent le principe de non-discrimination.

2.3. Féminisation des postes d'encadrement par le recrutement

Les entreprises de la branche devront informer et sensibiliser leurs acteurs du recrutement de leur volonté d'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Elles veilleront à leur communication afin de favoriser les candidatures féminines sur les postes d'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

ARTICLE 3 – Deuxième domaine d'actions : La rémunération

3.1. Egalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail, à compétences, diplômes et expériences identiques. Aux termes de l'article L. 3221-4 du code du travail, sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises garantissent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience, équivalentes.

Les entreprises veilleront à ce que les écarts entre les hommes et les femmes ne se créent pas avec le temps.

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Il appartiendra ensuite à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses propres objectifs de progression à ce titre en vue de parvenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, elles prendront les mesures de rattrapage et de rééquilibrage appropriées et engageront des actions correctives afin de parvenir à l'égalité.

La branche réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères objectifs, mesurables et réalisables. Les entreprises sensibiliseront leurs équipes à l'application effective de ces principes.

3.2. Rémunération lors des retours des congés maternité et congés d'adoption

À l'issue d'un congé maternité et congé d'adoption, la rémunération des salariés fait l'objet d'un examen systématique. Elle est réajustée conformément aux textes légaux précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans leur établissement.

Les congés maternité et congés d'adoption ne doivent avoir aucune incidence négative sur l'évaluation ou l'évolution du ou de la salariée.

ARTICLE 4 – Troisième domaine d’actions : La formation professionnelle

La formation professionnelle est l'un des éléments moteurs de l'évolution professionnelle. Elle permet, outre le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste, d'accéder à des catégories professionnelles supérieures et à des postes à plus de responsabilités.

Lors de l'élaboration des plans de formation, chaque entreprise portera une attention particulière, à :

- Permettre une totale équité à l'accès à la formation, en respectant la proportion entre femmes et les hommes dans les emplois concernés ;
- Encourager les hommes à se former à des emplois majoritairement occupés par des femmes, et les femmes à des emplois majoritairement occupés par des hommes ;
- Développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute formation hors du lieu de travail habituel, afin de permettre une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises organiseront les formations autant que possible pendant le temps de travail et dans un lieu le plus proche possible du lieu de travail du salarié.

Les entreprises s'engagent à proposer, dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous tout format accessible aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salarié(e)s et favoriser ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci seront pris en charge selon les règles propres à chaque entreprise.

ARTICLE 5 – Quatrième domaine d’actions : L’articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les parties réaffirment le droit fondamental de chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, elles déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette orientation est susceptible de remettre en cause les représentations stéréotypées d'une répartition « traditionnelle » des rôles des femmes et des hommes dans l'exercice de la responsabilité familiale. Elle doit permettre aux seconds parents, homme ou femme, d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentéisme, et à favoriser la qualité de vie au travail.

5.1 La parentalité

5.1.1 Les congés liés à la parentalité

Les congés liés à la parentalité (maternité, paternité, adoption et congé parental d'éducation) ne peuvent en aucun cas constituer un frein à l'évolution professionnelle.

De même, les partenaires sociaux souhaitent donner un accès égal à la femme et à l'homme, tant au niveau des responsabilités professionnelles qu'au niveau des responsabilités parentales.

Avant le départ en congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, le responsable hiérarchique informe le salarié qu'un entretien aura lieu à sa reprise.

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un entretien avec leur responsable hiérarchique au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet entretien est une reprise de contact. Les points abordés sont ceux nécessaires à une bonne reprise du travail à savoir les actualités, événements et formations qui se sont déroulées au sein de l'entreprise durant l'absence et les éventuels souhaits d'adaptation temporaire des horaires de travail.

Selon leurs besoins, les salarié(e)s bénéficient, d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Après un congé maternité, d'adoption et parental d'éducation, le salarié a droit à un entretien professionnel avec son employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

5.1.2 Encourager la parentalité quel que soit le schéma familial

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :

- Prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
- Prendre un congé parental ;
- Disposer d'un aménagement des horaires de travail, lorsque le salarié(e) en fait la demande et en accord avec le responsable hiérarchique.

5.1.3 Parentalité et solidarité familiale

Les partenaires sociaux signataires encouragent les entreprises de la branche à maintenir un lien avec le salarié pendant la durée du congé.

Aussi, un aménagement d'horaires lors de la rentrée de l'année scolaire de l'enfant ou dans le cadre d'une rencontre parents/professeurs de début d'année pourra être accordé au salarié, sous réserve de l'accord exprès de l'employeur.

5.1.4 Articulation et conciliation des temps de vie

Les employeurs sont invités à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie professionnelle et vie familiale. Ils sont encouragés à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

En tenant compte de l'organisation de l'entreprise, les employeurs veilleront à prendre en considération les contraintes et obligations des salariés quant à leur vie familiale pour déterminer

l'ordre des départs en congés payés. A ce titre, les partenaires sociaux rappellent que les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané par application de l'article L.3141-14 du Code du travail.

Les entreprises de la branche veilleront également à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les entreprises devront veiller, sauf cas d'urgence, à ce que les réunions soient planifiées de manière suffisamment anticipée afin que les salariés puissent concilier vie professionnelle et vie privée. Si des déplacements sont à prévoir, ces derniers devront être planifiés à l'avance pour permettre là aussi un équilibre entre vie professionnelle et personnelle.

Les partenaires sociaux signataires souhaitent également réaffirmer, dans ce présent accord, le principe du droit à la déconnexion. Pour rappel, l'objectif du droit à la déconnexion est de permettre aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle, tout en luttant contre les risques de burn-out. Pour cela, ils doivent avoir la possibilité de ne pas se connecter aux outils numériques et de ne pas être contacté par leur employeur en dehors de leur temps de travail (congés payés, jours de RTT, week-end, soirées...). Ce droit à la déconnexion concerne tous les salariés, notamment ceux qui télétravaillent ou qui bénéficient du statut cadre.

5.1.5 La monoparentalité

La famille monoparentale est composée d'un salarié(e) élevant seul(e) un ou plusieurs enfants de moins de 16 ans. Pour faciliter la prise en considération de cette situation particulière, les salariés concernés doivent au préalable en informer leur employeur en communiquant les documents afférents.

5.1.5.1 Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après validation hiérarchique, un aménagement des horaires de travail peut être envisagé pour les salariés élevant seul leur(s) enfant(s).

De plus, lors des vacances scolaires, l'entreprise doit faciliter autant que possible la prise de vacances lorsque le salarié a informé son employeur des dates de garde de son ou ses enfant(s).

5.1.5.2 Temps partiel et monoparentalité

L'entreprise sera particulièrement attentive aux demandes formulées par les salarié(e)s élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein. Lorsqu'un salarié de famille monoparentale fait une demande de ce type, la hiérarchie et/ou le service des ressources humaines se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour fournir au salarié la réponse la plus adaptée.

5.2 Le travail à temps partiel

La branche réaffirme sa volonté d'appliquer le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et celles et ceux travaillant à temps partiel en termes de carrière, d'évolution, de rémunération et d'accès à la formation.

Les entreprises de la branche doivent examiner objectivement toute demande de passage à temps partiel. Tout refus devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Par ailleurs, suite au constat que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à proposer en priorité à ce personnel des possibilités d'évolution de contrat, voire de passage à temps complet assorti de la mise en œuvre des formations éventuellement nécessaires, en vue de pourvoir aux fonctions et tâches des entreprises de la branche.

Dans le cadre des négociations relatives aux temps partiels, les entreprises sont invitées à porter une attention particulière :

- Au nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures hebdomadaires et sur les perspectives éventuelles d'évolution de leur horaire contractuel ;
- A l'accès des salariés à temps partiel à des formations de nature à conforter leur expérience ou à permettre une évolution des compétences.

Il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur cœur de métier d'une part et l'acquisition de nouvelles compétences sur d'autres postes que le leur d'autre part, afin d'améliorer leur accès à l'emploi et renforcer la sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE 6 – Cinquième domaine d'actions : La prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

Les partenaires sociaux rappellent conformément aux dispositions du code du travail et notamment aux articles L. 1153-1 et suivants, qu'aucun salarié ne doit subir des faits :

- De harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui, soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;
- Assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Les parties rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement susceptible de survenir au sein de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une communication propre à prévenir et sensibiliser ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation à destination des managers.

Les parties conviennent que l'employeur doit s'assurer que nul ne subisse d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

ARTICLE 7 – Modalités de suivi du présent accord

Les partenaires sociaux assurent le suivi de l'application des dispositions du présent accord en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet au moins une fois par an.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des modifications ou des aménagements du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mise en conformité du texte.

En outre, tous les ans, un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera établi au niveau de la branche et servira de base au suivi des mesures.

Ce rapport comprendra une analyse par sexe des salariés de la branche, à savoir :

- La répartition par tranche d'âge ;
- La répartition temps plein - temps partiel ;
- La répartition selon le statut ;
- La répartition par filière ;
- L'ancienneté moyenne des salariés ;
- Les salariés sous CDD et CDI ;
- Les classifications et rémunérations moyennes ;
- Par CSP ;
- Par dispositif.

Ce rapport comprend également des indicateurs sur l'accès à la formation à savoir le nombre d'heures de formation par sexe, par emploi, selon la nature du contrat de travail ainsi que par thématiques de formation.

Le suivi annuel de ces données permet d'appréhender les évolutions en matière d'égalité professionnelle au niveau des entreprises de la branche, de suivre les résultats des actions de sensibilisation et d'information mises en œuvre par les partenaires sociaux et, le cas échéant, de déterminer des actions spécifiques à déployer pour remédier aux éventuelles problématiques qui pourraient être constatées.

Aussi, l'égalité professionnelle doit être prise en compte dans les négociations de branche quels que soient les sujets traités.

ARTICLE 8 : Rappel des sanctions encourues

8.1 Sanctions civiles

Il est rappelé que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à un ou plusieurs salariés en raison du sexe.

Le salarié victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.

8.2 Sanctions pénales

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler qu'en matière pénale, les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel sont punies par le Code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (art. 225-2 du Code pénal). Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 euros et être assortie de l'interdiction d'exercer, de l'exclusion des marchés publics, de la fermeture de l'établissement, de l'affichage de la condamnation, etc. – (art. 225-4 du Code pénal).

ARTICLE 9 : Durée et entrée en vigueur du présent accord

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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

ARTICLE 10 : Extension du présent accord

En application de l'article L. 2261-15, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

ARTICLE 11 : 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.

ARTICLE 12 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et L.2261-8 du Code du travail.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants dudit Code.

AVENANT N°69

RELATIF A L'AUGMENTATION DES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} JUILLET 2023

4 juillet 2023

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Barème des salaires minima

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2023, les salaires du barème national applicable au 1^{er} juillet 2022 sont augmentés de :

- 104,32 euros brut pour les coefficients 150 à 239 puis 259 à 420
- 116 euros brut pour le coefficient 240

Cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2023.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Article 3 : Aménagement des tâches des personnes enceintes

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un aménagement des tâches liées au poste de travail de la personne enceinte, à sa demande, pendant la semaine qui précède son départ en congé maternité conventionnel.

Cet aménagement consistera, notamment, à supprimer le port de charges lourdes (dans le respect des dispositions en vigueur du code du travail) et à prendre des mesures permettant de diminuer la pénibilité liée à l'état de grossesse. A titre d'illustration ces mesures peuvent porter, notamment sur un allègement ou une adaptation des tâches pour éviter les efforts physiques trop importants ou les postures pénibles ; un aménagement du poste de travail ; un aménagement des horaires (pauses plus fréquentes...). Les modalités de cet aménagement seront faites en concertation entre l'employeur et la personne enceinte.

L'employeur s'engage à informer la personne enceinte de la possibilité de ces aménagements.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de diminution de la rémunération.

En tout état de cause, les dispositions ci-dessus ne doivent pas se substituer à une décision d'un médecin traitant ou de la médecine du travail.

Article 4 : Critères d'évolution de l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 184 vers l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 189.

Tout salarié embauché ou occupant déjà le poste d'agent d'accueil au coefficient 184 sera nommé, au terme de six mois de travail effectif dans l'entreprise à compter de la date d'application de l'avenant, agent d'accueil coefficient 189. Toute absence pendant cette période

de six mois donnera lieu à une prolongation équivalente de cette même période, à l'exception des absences définies comme ne donnant pas lieu à abattement indiquées dans l'article 40 de la Convention collective de l'exploitation cinématographique.

Article 5 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

Article 6 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite 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 7 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 8 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 : 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.

Annexe 1 à l'avenant n°69 à la CCN de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1^{er} JUILLET 2023			
NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	3 426,37 €
	405	Directeur	2 971,91 €
	400	Directeur	2 886,70 €
	395	Directeur	2 841,26 €
NIVEAU VII	349	Directeur	2 653,79 €
	340	Directeur	2 562,90 €
	325	Directeur	2 483,37 €
	325	Régisseur	2 483,37 €
	300	Directeur	2 108,45 €
	300	Responsable maintenance	2 108,45 €
	300	Adjoint administratif	2 108,45 €
NIVEAU VI	290	Directeur	2 055,36 €
	285	Adjoint de direction	2 021,21 €
	285	Responsable technique	2 021,21 €
	285	Adjoint administratif	2 021,21 €
	285	Programmateurs	2 021,21 €
	275	Assistant Directeur	1 998,44 €
	269	Assistant Directeur	1 981,37 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 981,37 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	1 963,02 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	1 963,02 €
	265	Programmateurs	1 963,02 €
	259	Assistant administratif	1 957,31 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	1 957,31 €
	240	Assistant Directeur	1 850,86 €
	240	Responsable hall	1 850,86 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	1 827,73 €
	236	Technicien Agent de cinéma	1 816,27 €
	234	Agent administratif	1 793,35 €
	234	Technicien de cinéma	1 793,35 €
	229	Agent de cinéma	1 782,43 €
	224	Agent administratif	1 771,58 €
	224	Agent d'accueil	1 771,58 €
	224	Animateur	1 771,58 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	1 763,67 €
	214	Agent administratif	1 757,92 €
	214	Agent d'accueil	1 757,92 €
	214	Animateur	1 757,92 €
	194	Agent de cinéma	1 756,76 €
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	1 754,46 €
	189	Gardien / petite maintenance	1 754,46 €
	184	Agent d'accueil	1 751,76 €
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	1 750,00 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 750,00 €

□

**ACCORD RELATIF A LA CONSTITUTION D'UNE
CATEGORIE OBJECTIVE DE SALAIRES POUR LE
BENEFICE DES GARANTIES DE PROTECTION SOCIALE
COMPLEMENTAIRE DANS LA BRANCHE DE
L'EXPLOITATION CINEMATOGRAPHIQUE
12 NOVEMBRE 2024**

PREAMBULE

A la suite d'évolutions législatives que ce Préambule vise à décrire, les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective de l'Exploitation cinématographique (IDCC 1307) ont évoqué le besoin de définir les salariés « non-cadres » pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des « cadres » et des « non-cadres ».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » devait être déterminée par référence à la CCN « Agirc » de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I.

Ce décret modifie la définition des catégories de cadres et de non-cadres.

Les entreprises des branches professionnelles sont désormais autorisées :

- à constituer des catégories objectives en se référant à l'appartenance des salariés aux catégories de « cadres » et de « non-cadres » résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;
- à rattacher à la catégorie des « cadres » certains salariés « non-cadres » pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire (le plus souvent les « anciens articles 36 ») sous réserve que la branche professionnelle dont elles relèvent les y autorise

expressément dans le cadre d'un accord de branche agréé par la Commission paritaire de l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle les catégories de « cadres » et « non-cadres » peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN Agirc jusqu'au 31 décembre 2024.

Ce décret confère ainsi aux branches professionnelles un rôle primordial : celui de définir, par un accord collectif agréé par la Commission paritaire de l'APEC, une catégorie de salariés « non-cadres » pouvant être rattachée par les entreprises au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

C'est donc dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure le présent accord et de saisir la Commission paritaire de l'APEC afin d'obtenir son agrément s'agissant :

- de la détermination du niveau des classifications et des emplois à partir desquels il y a lieu à application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017, afin d'identifier les bénéficiaires des garanties et des dispositions conventionnelles relatives à la prévoyance des cadres.
- de la définition des salariés non cadres pouvant être intégrés à la catégorie des « cadres » pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'Exploitation cinématographique (IDCC 1307).

ARTICLE 2 – CATEGORIES OBJECTIVES

ARTICLE 2.1 Cadres

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R.242-1-1, 1° du Code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant du statut Cadres au sens de la classification de branche résultant de l'Avenant n°60 relatif aux classifications conventionnelles du 11 juillet 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attachés à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984, c'est-à-dire, les salariés occupant un emploi relevant des niveaux VII et VIII, se situant au moins au coefficient 300 du référentiel hiérarchique AGIRC/ARRCO.

ARTICLE 2.2 Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire

Conformément à l'article R.242-1-1, 1°, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au(x) régime(s) de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne, au choix de l'entreprise, tout ou partie des salariés non-cadres relevant du statut d'Agent(e) de maîtrise au sens de la classification de branche résultant de l'application de l'avenant n°60 relatif aux classifications conventionnelles du 11 juillet 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attaché à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984 c'est-à-dire, les salariés occupant un emploi relevant des niveaux V et VI, se situant au moins au coefficient 240 du référentiel hiérarchique AGIRC ARCCO.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 3.1 Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

ARTICLE 3.2 Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur sous réserve de l'agrément rendu par la Commission paritaire de l'APEC

En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de ce présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire de l'APEC.

En application de l'article L. 2261-15 du code du travail, les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant au Ministère du travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique.

ARTICLE 3.3 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3.4 Suivi

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

AVENANT N°70

RELATIF A L'AUGMENTATION DES MINIMA CONVENTIONNELS AU 1^{ER} NOVEMBRE 2024 ET 1^{ER} FEVRIER 2025

12 NOVEMBRE 2024

IL A ETE CONVENU CE QUI SUIT

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L.2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1 : Champ d'application

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

Article 2 : Barème des salaires minima

Dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire pour 2024, les salaires du barème national applicable vont augmenter en deux temps :

- **Au 1^{er} novembre 2024**
 - De 3,25 % pour les coefficients 150 et 184
 - De 3,75 % pour les coefficients 189 au 420
- **Au 1^{er} février 2025**
 - De 0,75 % pour l'ensemble des coefficients

Les barèmes des salaires minima correspondant à ces augmentations sont joints au présent avenant.

Article 3 : Jours enfants malades

Parmi les jours de congés pour enfants malades ou ayant subis un accident, prévus à l'article L1225-61 du code du travail, les salariés assumant la charge effective et permanente (*Article L513-1 du code de la sécurité sociale*) d'un enfant âgé d'au maximum 10 ans et ayant une ancienneté effective d'au moins six mois dans l'entreprise, bénéficieront par année du maintien de salaire pour deux de ces jours.

Concernant les jours restants, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence.

Les salariés devront informer leur employeur de leur absence dès que possible et présenter dans les 48 heures un justificatif médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant.

En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective de l'enfant, le congé annuel rémunéré pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés pour une même absence.

Article 4 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

Article 5 : Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L.2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite 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 6 : Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 7 : Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L.2261-7 et L.2261-8 du Code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L.2261-9 et suivants du Code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 : 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.

Pièces jointes à cet avenant :

- Annexe 1 – Grille au 1^{er} novembre 2024 ;
- Annexe 2 – Grille au 1^{er} février 2025

Annexe 1 à l'avenant n°70 à la CCN de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1 ^{er} NOVEMBRE 2024			
NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARR CO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	3 554,85 €
	405	Directeur	3 083,36 €
	400	Directeur	2 994,95 €
	395	Directeur	2 947,80 €
NIVEAU VII	349	Directeur	2 753,31 €
	340	Directeur	2 659,01 €
	325	Directeur	2 576,50 €
	325	Régisseur	2 576,50 €
	300	Directeur	2 187,51 €
	300	Responsable maintenance	2 187,51 €
	300	Adjoint administratif	2 187,51 €
NIVEAU VI	290	Directeur	2 132,43 €
	285	Adjoint de direction	2 097,00 €
	285	Responsable technique	2 097,00 €
	285	Adjoint administratif	2 097,00 €
	285	Programmateur	2 097,00 €
	275	Assistant Directeur	2 073,38 €
	269	Assistant Directeur	2 055,67 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 055,67 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	2 036,63 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	2 036,63 €
	265	Programmateur	2 036,63 €
	259	Assistant administratif	2 030,71 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	2 030,71 €
	240	Assistant Directeur	1 920,27 €
	240	Responsable hall	1 920,27 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	1 896,27 €
	236	Technicien Agent de cinéma	1 884,38 €
	234	Agent administratif	1 860,60 €
	234	Technicien de cinéma	1 860,60 €
	229	Agent de cinéma	1 849,27 €
	224	Agent administratif	1 838,02 €
	224	Agent d'accueil	1 838,02 €
	224	Animateur	1 838,02 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	1 829,81 €
	214	Agent administratif	1 823,84 €
	214	Agent d'accueil	1 823,84 €
	214	Animateur	1 823,84 €
	194	Agent de cinéma	1 822,63 €
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	1 820,26 €
	189	Gardien / petite maintenance	1 820,26 €
	184	Agent d'accueil	1 808,70 €
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	1 806,87 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 806,87 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 806,87 €

Annexe 2 à l'avenant n°70 à la CCN de l'Exploitation Cinématographique

BAREME NATIONAL DES SALAIRES MINIMA POUR LE PERSONNEL DES SALLES DE CINEMA APPLICABLE AU 1er FEVRIER 2025			
NIVEAUX	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARR CO	EMPLOIS REPERES	SALAIRES MENSUELS
			Rémunération Minimale pour 151,67 h
NIVEAU VIII	420	Directeur	3 581,52 €
	405	Directeur	3 106,48 €
	400	Directeur	3 017,41 €
	395	Directeur	2 969,91 €
NIVEAU VII	349	Directeur	2 773,96 €
	340	Directeur	2 678,95 €
	325	Directeur	2 595,82 €
	325	Régisseur	2 595,82 €
	300	Directeur	2 203,92 €
	300	Responsable maintenance	2 203,92 €
	300	Adjoint administratif	2 203,92 €
NIVEAU VI	290	Directeur	2 148,43 €
	285	Adjoint de direction	2 112,73 €
	285	Responsable technique	2 112,73 €
	285	Adjoint administratif	2 112,73 €
	285	Programmeur	2 112,73 €
	275	Assistant Directeur	2 088,93 €
	269	Assistant Directeur	2 071,09 €
	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 071,09 €
NIVEAU V	265	Responsable animation	2 051,90 €
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	2 051,90 €
	265	Programmeur	2 051,90 €
	259	Assistant administratif	2 045,94 €
	259	Technicien de cinéma qualifié	2 045,94 €
	240	Assistant Directeur	1 934,67 €
	240	Responsable hall	1 934,67 €
NIVEAU IV	239	Technicien de cinéma	1 910,49 €
	236	Technicien Agent de cinéma	1 898,51 €
	234	Agent administratif	1 874,55 €
	234	Technicien de cinéma	1 874,55 €
	229	Agent de cinéma	1 863,14 €
	224	Agent administratif	1 851,80 €
	224	Agent d'accueil	1 851,80 €
	224	Animateur	1 851,80 €
NIVEAU III	219	Agent de cinéma	1 843,53 €
	214	Agent administratif	1 837,52 €
	214	Agent d'accueil	1 837,52 €
	214	Animateur	1 837,52 €
	194	Agent de cinéma	1 836,30 €
NIVEAU II	189	Agent d'accueil	1 833,91 €
	189	Gardien / petite maintenance	1 833,91 €
	184	Agent d'accueil	1 822,26 €
NIVEAU I	150	Gardien / petite maintenance	1 820,42 €
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 820,42 €

SALAIRE MINIMUM PROFESSIONNEL
Salaire pour 151,67 h
1 820,42 €