

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE DU 19 JUILLET 1984.

IDCC 1307

Brochure 3097

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 21/02/2025

Exploitation cinématographique

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984.	5
Chapitre Ier : Dispositions générales	5
Article 1 - Section I : Domaine d'application	5
Article 2 - Champ d'application professionnel	5
Article 3 - Notion d'ancienneté requise	5
Article 4 - Durée d'application	5
Article 5 - Révision et dénonciation	6
Article 6 - Avantages acquis	6
Article 7 - Accords particuliers	6
Article 8 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes	6
Article 9 - Salariés étrangers	6
Article 10 - Salariés handicapés	6
Article 11 (1) - Mise à disposition de la convention collective	6
Section II : Rapports collectifs et représentation du personnel	6
Article 12 - Droit syndical et liberté d'opinion	6
Article 13 - Délégués du personnel, délégués de site et comité d'entreprise	7
Article 14 - Délégués locaux de branche professionnelle	7
Article 15 - Financement des œuvres sociales	8
Article 16 - Affichage	8
Section III : Conflits collectifs et litiges individuels	8
Article 17 - Commission paritaire d'interprétation de la convention collective	8
Article 18 - Litiges individuels, bureau paritaire de conciliation	8
Article 19 - Conflits collectifs, commission paritaire professionnelle	8
Article 20 - La grève	8
Article - Section IV : Apprentissage	9
Section V : Formation continue	9
Article - Section VI : Emplois réservés	9
Section VII : Hygiène et sécurité	10
Article 21 (1) - Hygiène et sécurité du personnel des salles	10
Article 22 (1) - Sécurité des spectateurs	10
Chapitre II : Conclusion du contrat de travail	10
Article 23 - Embauchage	10
Article 24 - Durée des contrats	10
Article 25 - Qualifications	10
Article 26 - Période d'essai	10
Chapitre III : Réglementation du travail	11
Article 27 - Durée du travail	11
Article 28 - Emploi des femmes et des jeunes gens	11
Article 29 - Définition des heures supplémentaires, complémentaires et du repos compensateur	11
Article 30 - Vente, mise en gérance	12
Article 31 - Fermeture temporaire	12
Chapitre IV : Salaires, primes et remboursement de frais	12
Section I : Salaires	12
Article 32 - Paiement de la rémunération	12
Article 33 - Salaires, coefficients hiérarchiques, indices de référence et salaire minimum professionnel	12
Article 34 - Garantie annuelle des ressources	13
Article 35 - Heures de travail non effectuées	13
Article 36 - Heures de travail après minuit	13
Article 37 - Détermination des heures supplémentaires et du repos compensateur	14
Rémunération du personnel de placement au pourboire	14
Section II : Primes et remboursements de frais	15
Article 40 - Primes assimilables à un salaire	15
Article 41 - Primes exceptionnelles et remboursement de frais	15
Chapitre V : Repos et congés payés	16
Section I : Repos	16
Article 42 - Repos hebdomadaire	16
Article 43 - Jours fériés et 1er mai	16
Article 44 - Modalités du repos compensateur	16
Section II : Congés	16
Article 45 - Congés payés - Le congé payé principal	16
Article 46 - Congés pour événements familiaux	17

Article - Congé de paternité	17
Article 47 - Congés de maternité ou d'adoption	17
Article 48 - Congé postnatal, congé supplémentaire, congé parental	18
Article 49 - Congés de formation	18
Article 50 - Congés pour exercice de fonctions	19
Article 51 - Congé pour déménagement	19
Chapitre VI : Maladie et accident	19
Section I : Indemnisation des maladies et accidents	19
Article 52 - Dispositions générales	19
Article 53 - Etablissement d'une distinction entre les différentes causes d'absence	19
Article 54 - Indemnisation des absences pour maladies, accidents de trajet ou autres survenus hors du cadre du travail	20
Article 55 (1) - Indemnisation des absences pour accident du travail	20
Section II : Remplacement	21
Article - Rémunération	21
Chapitre VII : Rupture du contrat de travail	21
Section I : La démission	21
Article 56 - Forme	21
Article 57 - Préavis	21
Section II : Le licenciement	21
Article 58 - Le licenciement pour motif personnel autre que disciplinaire	21
Article 59 - Le licenciement pour motif disciplinaire	22
Article 60 (1) - Le licenciement pour motif économique	22
Article 61 - Conséquences du licenciement	23
Article - Section III : Départ à la retraite	24
Article 62 - Procédure	24
Article 63 - Indemnité de fin de carrière	24
Article 64 - Retraite complémentaire	24
Section IV : Obligations militaires	24
Article 65 - Service national	24
Article 66 - Rappel au service national, service préparatoire	25
Textes Attachés	27
Convention collective nationale du 19 juillet 1984 relative aux classifications	27
Convention collective nationale du 19 juillet 1984 relative à la classification	32
Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue	33
Accord national du 23 octobre 1985 relatif à la maternité et au contrat de travail	35
Annexe du 4 juillet 1985 relative au contrat à durée déterminée	38
Annexe du 4 juillet 1985 relative à l'apprentissage	40
Annexe du 4 juillet 1985 relative aux emplois réservés	42
Annexe du 30 avril 1986 relative à la retraite complémentaire	44
Avenant n° 6 du 16 mars 1987 relatif à la prévoyance	46
Accord-cadre du 3 octobre 1997 relatif à l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique	47
Avenant n° 2 du 19 novembre 1999 portant modification de l'accord-cadre ARTT	53
Accord du 15 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma	54
Avenant n° 23 du 28 janvier 2000 relatif au repos quotidien	57
Avenant n° 24 du 15 mars 2000 relatif aux pauses et aux coupures	57
Avenant n° 26 du 30 avril 2001 relatif aux heures de délégation	57
Avenant n° 28 du 18 juin 2002 relatif à l'âge de départ en retraite	59
Avenant n° 35 du 5 janvier 2005 relatif à la journée de solidarité	59
Avenant n° 36 du 5 janvier 2005 relatif au repos quotidien	60
Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF	61
Avenant n° 40 du 9 mai 2006 relatif au remboursement de nettoyage de vêtements	63
Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires	64
Avenant n° 32 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires et à la réforme de la grille et des classifications	64
Avenant n° 45 du 22 mars 2011 relatif au congé de paternité	66
Avenant n° 46 du 22 mars 2011 relatif au remboursement des frais pour réunions paritaires	66
Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif au temps partiel	67
Avenant n° 1 du 30 janvier 2015 à l'accord du 15 mars 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma	67
Accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties frais de santé	69
Avenant n° 55 du 20 octobre 2015 relatif aux salaires minima, primes et réduction du temps de travail au 1er octobre 2015	75
Avenant n° 59 du 11 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et	

<i>d'interprétation (CPPNI)</i>	76
Avenant n° 60 du 11 juillet 2017 relatif aux classifications professionnelles	78
Avenant n° 61 du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima et aux indemnités au 1er août 2017 et modifiant l'article 43 de la convention collective	88
Accord du 20 décembre 2017 relatif aux négociations de branche	92
Avenant n° 62 du 22 mai 2018 relatif à la prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche	93
Avenant n° 64 du 12 juillet 2018 relatif à l'indemnité de panier	95
Avenant n° 65 du 9 janvier 2019 relatif à la dérogation conventionnelle au repos quotidien	96
Avenant n° 1 du 30 janvier 2020 à l'accord du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé	97
Accord du 1er septembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD)	98
Accord du 12 juillet 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)	102
Accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	104
Avenant n° 1 du 8 décembre 2023 à l'accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	108
Accord du 29 mars 2024 relatif à la formation professionnelle	108
Accord du 12 novembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire	113
Textes Salaires	115
Avenant n° 29 du 11 mars 2003 relatif aux salaires	115
Avenant n° 38 du 9 mai 2006 relatif aux salaires (modification de coefficient)	115
Avenant n° 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires et primes	115
Avenant n° 41 du 17 janvier 2008 relatif aux salaires et aux primes	120
Avenant n° 42 du 16 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes pour 2008	121
Avenant n° 43 du 15 janvier 2009 relatif aux salaires minima et aux coefficients	125
Accord « Salaires » n° 44 du 9 juin 2010	126
Avenant n° 47 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012	128
Avenant n° 51 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er décembre 2012	131
Avenant n° 53 du 3 juillet 2014 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1er août 2014	133
Avenant n° 57 du 29 novembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2016	135
Avenant n° 58 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1er janvier 2017	137
Avenant n° 63 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minima au 1er août 2018	138
Avenant n° 66 du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020	139
Avenant n° 67 du 25 janvier 2021 relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels	142
Avenant n° 68 du 16 juin 2022 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2022	144
Avenant n° 69 du 4 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2023	146
Avenant n° 70 du 12 novembre 2024 relatif aux salaires minima	147
Textes Extensions	151
ARRETE du 24 octobre 1986	151
ARRETE du 1 mars 1989	151
ARRETE du 15 décembre 1997	151
ARRETE du 20 mars 2000	152
ARRETE du 10 novembre 2000	152
ARRETE du 30 juillet 2001	153
ARRETE du 5 février 2002	153
ARRETE du 23 mars 2004	153
ARRETE du 13 avril 2005	153
ARRETE du 29 juin 2005	154
ARRETE du 29 juin 2005	154
ARRETE du 13 juillet 2005	154
ARRETE du 18 août 2005	154
ARRETE du 8 février 2007	155
Textes parus au JORF	157
Arrêté du 28 décembre 2018	157
Arrêté du 21 janvier 2019	157
Arrêté du 19 mars 2020	157
Arrêté du 6 novembre 2020	158
Arrêté du 6 novembre 2020	158
Arrêté du 11 janvier 2021	158
Arrêté du 18 janvier 2021	159
Arrêté du 2 juillet 2021	159

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE DU 19 JUILLET 1984.

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des cinémas français.
Syndicats signataires	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CDFT ; FNSASPS scplcetae et aoidvseiul CTFC ; Fédération nationale des cadres du spectacle CFE-CGC ; Fédération nationale des artistes du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle FNSAC-CGT ; Syndicat national de l'exploitation CGT ; Fédération FO des artistes des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ; Syndicat national des opérateurs-projectionnistes et des employés de théâtres cinématographiques FO.
Organisations adhérentes signataires	Syndicat national du cinéma et de l'audiovisuel (15 novembre 1989) ; Scainydt des associations de développement culturel et social européen du personnel pédagogique et technique (SADCS) par lettre du 30 octobre 1991.

Chapitre Ier : Dispositions générales

Article 1 - Section I : Domaine d'application

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 conditions 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

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

a) Périodes :

Bénéficient des dispositions de la convention collective les salariés ayant un contrat de travail à durée déterminée de travail.

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

b) Périodes partielles :

Bénéficient 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, article 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 relatives 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 changement de la situation de l'employeur.

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

d) Les apprentis :

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

Article 3 - Notion d'ancienneté requise

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 vue de la carrière de travail en cours, en y incluant les périodes de maladie, d'accident, périodes de congés payés et périodes de repos des femmes en couches. Les dispositions liées à l'ancienneté produisent 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 discontinuité 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

La présente convention collective est conclue pour une durée de 1 an à compter du jour qui aura suivi son dépôt en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi. À défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, elle

se rnlouevlera enusite par ttaice ricconuodten puor des périodes d'égale durée.

Article 5 - Révision et dénonciation

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

La présente cvioteonnn pourra, à la dedanme de l'une des pirezats signataires, farie l'objet d'une révision ou d'une dénonciation puor sa totalité ou priate sneleumet de son contenu.

La ptirae qui etrfcefuea la dénonciation ou deernmdaa la révision devra le farie par ltrete recommandée à tuos les stgainiaers en rseceptant le délai de préavis maimnil de 3 mois.

Cette ltetre srea accompagnée d'un peojrt de neuvol aorccd sur les pontis sjutes à dénonciation ou à révision aifn que les peoulrraprs pienusst cmeocenmr snas rraetd avnat l'expiration de la convention.

De toute façon, la présente cnotvnioen rsereta intégralement en vuuiger jusqu'à l'entrée en apaipiltcon des nellevous dipntssiois sur lseeulqels les pertais se snroet mises d'accord à la sutie de la dénonciation ou de la dmendae de révision (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8, 3^ealinéa, du cdoe du trvaail (arrêté du 24 otbcroe 1986, art. 1^{er}).*

Article 6 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

L'application de la présente cioneontvn ne puet entraîner la réduction des aenagtvs aicqus précédemment par un salarié dnas l'entreprise où il est employé.

En particulier, il srea tneu cpomte des fnicnotos eftfeieemvncnt exercées à la dtae de strunigae de la présente convention, puor le renaselsemct du pneseronl dnas la nllouvee glilre des classifications.

Article 7 - Accords particuliers

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les ctiionods générales de tiaravl déterminées par la présente ctenivoon n'excluent pas la possibilité d'accords sur les ciitodnos particulières proerps à cahque entreprise.

Ces arcocds ne pvenuet ceinotnr auunce dstisoiipon cirornate aux donsisitpios de la coonteinvn collective.

Ils pnueevt tifeouots prévoir des dsnoitpioiss puls flrvaoeabs aux salariés.

Dnas le cas où une ou puresilus doisonpstis d'accord d'entreprise sneeairt monis fraevalbos aux salariés, ctete (ces) disposition(s) srait (ent) nulle(s) de pieln dorit et réputée(s) non écrite(s).

Article 8 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les dmiiaitcnrsnos fondées sur le sxee snot itetenidrs en matière d'embauche, de mutation, de lnmciencieiet ou de non-renouvellement du coratnt de taavril (art. L. 123-1 du cdoe du travail).

Il est également inreditt de pedrnre en considération du sxee totoue murese ntnmmeaot en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de cioaiclsiafstn et de pomtrooin professionnelle.

Article 9 - Salariés étrangers

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les salariés étrangers bénéficient de l'ensemble des dooniiispts de la présente coneovtnin collective, à égalité de ttineemrat avec les salariés français.

Article 10 - Salariés handicapés

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les salariés handicapés en état d'exercer une piosrsoefn bénéficient des dpsiinootsis de la seciton 2 du cpitrhæ III, du trtie deuxième du cdoe du travail, nmmaotnet en ce qui cecorne l'accès à l'emploi.

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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Un aivs iqnnduiat l'existence de la cnotoinevn collective, les piaztes signataires, la dtae et le leiu de dépôt, dvrea être affiché dnas tuot établissement suioms à l'application de la convention, sur les lueix de trvaail et là où se fiat l'embauchage.

La présente cnnvetioon sera, dnas cqhaue établissement ou entreprise, tneue à l'entière doitssipoin du personnel. Dnas la lttree d'embauche, il srea précisé que le cotrnat de tarival est régi par la cnovneoitn cvlloitcee et ses avenants.

(1) *Alctrie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 135-7 du cdoe du travail (arrêté du 24 otcorbe 1986, art. 1^{er}).*

Section II : Rapports collectifs et représentation du personnel

Article 12 - Droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les paeirts satinegairs affirment, tnat puor les salariés que puor les employeurs, la liberté de s'associer puor la défense ccetillvoo de lerus intérêts professionnels.

Le dirot scydanil s'exerce dnas le cdrae des diintsspioos légales. Il est rappelé qu'aucune liittamion ne puet être apportée aux dpisnistioos ratlieevs à l'exercice du driot saycidnl par ntoe de seicvre ou décision unilatérale de l'employeur (art. L. 411 et suivants, L. 412 et sivntuas du cdoe du travail).

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent à ne pas perdre 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, goempenurt amical, société coopérative ou de secours mutuel, et de façon générale à faire respecter les règles du droit syndical.

Si l'une des parties seaignants conclut 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 intéressées s'emploieront à établir les faits et à apporter au cas échéant une solution équitable dans le cadre des procédures prévues par la présente convention.

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

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

Défenseur syndical devant les tribunaux de prud'hommes

Les salariés exerçant des fonctions d'assistance et de représentation devant les conseils de prud'hommes bénéficient d'un crédit de dix 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 possibilité de participer à la négociation collective de branche et aux réunions préparatoires des instances néoanalisées ou de tous autres représentants qu'elles auront institués comporte le droit de s'absenter pour trois salariés par entreprise d'adhésion 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 entreprises de la FNCF.

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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Il sera organisé des élections en vue d'élire :

-des délégués 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 de manière permanente 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 entreprises ne sont pas comprises dans le décompte des 10 ou 50 salariés.

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

Le statut des représentants du personnel est fixé conformément

aux dispositions légales.

Article 14 - Délégués locaux de branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 prévus 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 sont déterminés par la commission paritaire des relations 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 à la branche géographique d'application des présentes doit être prise qu'à l'organisation des élections revient à la partie satisfaisante la plus diligente.

b) Statut :

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

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

Il est convenu expressément qu'à l'issue du scrutin, les candidats élus sont nommés délégués désignés par l'organisation syndicale qui les a présentés aux élections comme délégués d'entreprise au sein de l'entreprise qui les emploie, et bénéficieront de la protection prévue à cet effet ; ces dispositions s'appliquent qu'il s'agisse de 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 d'entreprise au sein de son entreprise, sous réserve de l'application des limites de la législation applicable dans les entreprises de cette taille.

c) Mission d'exercice :

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

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

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

d) Contrôle :

Tout différend relatif à la mission ou à l'application des présentes dispositions est de pleine juridiction 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 individuels ou collectifs prévus au droit commun sont applicables de plein droit.

Les atnpries ne snot pas cmpiors dnas les décomptes des 10, 40 ou 50 salariés.

Pour les taevallruirs à temps partiel, la législation en vugeuir s'appliquera.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-30, 1^{er}alinéa, du cdoe du triavrl (arrêté du 24 orctboe 1986, art. 1^{er}).*

Article 15 - Financement des oeuvres sociales

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le fncninaemet des activités saieclos et cltlueleurs du comité d'entreprise a puor bsaie les ruercessos prévues à l'article R. 432-11 du cdoe du tiaavrl ; néanmoins, par vioe d'accord, ces rreuscoss prrunoot être relevées.

Indépendamment des ooeurvs sliceaos gérées par le comité d'entreprise, l'ensemble des pnloreosiesnfs du slapectce ont créé une casise d'intérêt général : " Les oeuvres sicelaos du cinéma ", fitanonncnot grâce à une praipciotatn financière des eeneiptrsr cinematographiques.

Cette paaiitctrpaon vntiaolore s'élève :

-dans les esrepternis eylpnoamt mnios de 50 salariés, à 2 puor 1 000 des sreailas versés ;

-dans les eeepritsns eomylnat puls de 50 salariés et anyat un comité d'entreprise, à 1 puor 1 000 des siarales versés.

Article 16 - Affichage

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les cuioticnmnaos seildcanys et cleels des délégués du pneresnol senrot affichées sur les eenmptcelas réservés, conformément aux dpniostioiss légales et réglementaires.

Il est rappelé que l'affichage est lrbie et qu'il n'est pas simuos à atutroisiaon préalable.

En revanche, un eeimarplx des cimncmintaouos diot être tniasrms à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Section III : Conflits collectifs et litiges individuels

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

En vigueur étendu en date du 11 mai 2017

Aritcle remplacé par l'avenant n° 59 du 11 mai 2017 BO 2017/38.

Article 18 - Litiges individuels, bureau paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Tout litige iidudenvl résultant de l'application de la présente cevinnoton ou de l'interprétation de ses teemrs prorua être soumis, préalablement à ttoue procédure de doirt commun, à l'examen d'un beureau priitarae composé de 3 euoyrplmes et de 3 salariés, mmrbees des ogiarnonaists sdlneyaics stiringaiaes de la présente citnoonevn et présidé aeernntmiatlevt par un empeuolyr ou un salarié (1).

Le bareuu se réunira dnas un délai de 15 jours, dnas la mreuse du possible.

Les mebemrs tlieirauts prorunot se friae suppléer par un peiofsnosrenl de luer catégorie désigné à cet effet par l'organisation slndyaice intéressée.

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

Dans le cdare des dioipsiotsns ci-dessus, il srea créé à Prias et dnas chquae région, aatunt de brauuex prietraais de ciicoilonatn qu'il srea nécessaire.

Au cas où il n'existerait pas de baeruux paeiarrtis dnas cquhae région, il srea fiat aepl à cluei de Prias ou au buearu piaritare le puls proche.

(1) *Alinéa étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du tvriaal (arrêté du 24 oobcrte 1986, art. 1^{er}).*

Article 19 - Conflits collectifs, commission paritaire professionnelle

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Cette cioismmson a puor ojbet la cialitcoonin des cofltlnis cllicitefos et l'étude des qiteosnus d'intérêt général.

Elle copnmred en nbrmoe égal des délégués elpmeoruys et des délégués salariés, représentant les oisriagnoatns salindceys segiatrinas de la présente convention.

Elle est présidée atnmmreleaievt par un epyumloer ou par un salarié.

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

En cas d'urgence rnoneuce par les 2 parties, elle se réunira dnas un délai de 3 jours.

Article 20 - La grève

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Dianmoe :

La grève est une itiorruetpn cvicetolle et concertée du travail, se dnanont puor but de friae aibtour des rvannoieicetds d'ordre professionnel.

La grève est un dorit rocennu par la Ctiitsoountn à tetous les catégories de salariés ; son eecrxice ne diot pas dennor leiu de la prat des salariés à des abus, et de la prat des eroyulpmes à des mesreus desmoincarriiits en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

b) Conséquences :

L'employeur n'est pas tneu de pyear le slaraie ceonpsarodhrt à la

période où le travail a été interrompu.

La durée du travail est proportionnelle à la durée de la grève.

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

Article - Section IV : Apprentissage

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 " Art. 1307-10 ".

Section V : Formation continue

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 pour le financement des activités de formation (AFDAS), géré par un organisme indépendant et financé par les cotisations des employeurs et des 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 cotisations versées, des cotisations 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 cotisations dans le plan de financement de la formation professionnelle continue sont réparties entre les salariés qui relèvent des entreprises adhérentes.

Pour la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus au livre 9 du code du travail, les cotisations versées à l'AFDAS la contribution due au titre de la formation professionnelle continue, qui comprennent le quota réservé au financement des congés individuels de formation.

Au titre de la solidarité professionnelle et sur décision de la commission paritaire, les entreprises peuvent recevoir un crédit d'impôt sur les dépenses de formation excédant le montant des cotisations qu'ils ont versées dans l'exercice.

Les employeurs, dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, bénéficient d'un taux de cotisation réduit à la moitié de celui fixé par le décret légal. Cette cotisation à taux réduit n'est applicable pas lorsque l'effectif est inférieur à cinq salariés.

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 cotisations relatives à l'ouverture du droit de formation continue ainsi que les avantages sociaux aux parties sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur dans l'annexe " Art. 1307-11 ".

En vigueur non étendu en date du 23 déc. 1992

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 pour le financement des activités de formation (AFDAS), géré par un organisme indépendant et financé par les cotisations des employeurs et des 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 cotisations versées, des cotisations 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 cotisations dans le plan de financement de la formation professionnelle continue sont réparties entre les salariés qui relèvent des entreprises adhérentes.

Pour la mise en œuvre des dispositions prévues ci-dessus au livre 9 du code du travail, les cotisations versées à l'AFDAS la contribution due au titre de la formation professionnelle continue, qui comprennent le quota réservé au financement des congés individuels de formation.

Au titre de la solidarité professionnelle et sur décision de la commission paritaire, les entreprises peuvent recevoir un crédit d'impôt sur les dépenses de formation excédant le montant des cotisations qu'ils ont versées dans l'exercice.

Les cotisations dont l'effectif est inférieur à dix salariés sont à un taux réduit fixé par le décret 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 cotisations relatives à l'ouverture du droit de formation continue ainsi que les avantages sociaux aux parties sont définis conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur dans l'annexe " Art. 1307-12 ".

Article - Section VI : Emplois réservés

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 font partie du contrat de travail, sont précisées dans l'annexe " Emplois réservés ".

Section VII : Hygiène et sécurité

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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 recherchent les moyens les plus appropriés pour assurer dans tous les domaines la sécurité du personnel des salles.

(1) Acte 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 vérifie périodiquement une formation rémunérée conformément aux règles de sécurité le concernant et connaît celle des spectateurs.

Sous la responsabilité de l'employeur, l'ensemble du personnel doit participer 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) Acte 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 - Embauche

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 signature privée.

Il en est de même du contrat de travail à durée déterminée, neanmoins du contrat saisonnier ; à défaut d'écrit sous signature privée, 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 doivent 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 doit faire l'objet d'une déclaration aux mêmes services.

Article 24 - Durée des contrats

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 ").

Article 25 - Qualifications

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 éléments et coefficients font l'objet d'une inscription en annexe.

Article 26 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

- 3 mois pour les travailleurs 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 1 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 : Réglementation du travail

Article 27 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

Compte tenu de leurs fonctions, il est convenu qu'une durée de présence habituelle de quarante-deux heures pour les deirutees naevuix V et IV échelon 1, 2, 3 et 40 heures pour les dirutees naeviu IV, échelons 4 et 5, équivaut à la durée légale du travail. Au-delà de cet horaire convenu 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 sont en principe consécutifs sauf nécessité particulière du service.

Conformément aux dispositions du code du travail, la répartition de la durée habituelle 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 2 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 irrégulière de plus de 8 heures, le salarié a droit à une pause rémunérée d'une durée de 30 minutes. Ce droit à pause comprend le droit 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 2 pour une même journée de travail.

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

Article 28 - Emploi des femmes et des jeunes gens

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale ou de l'horaire d'équivalence prévu pour les 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 accroissement d'activité ne résultant pas d'un développement de l'entreprise, il peut être demandé à l'inspection du travail, qui prendra l'avis des organisations représentatives, l'autorisation d'effectuer des heures supplémentaires qui excéderaient les limites du contingent annuel.

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 habituelle ou usuelle 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 habituelle de travail définie par la législation en vigueur sur le repos compensateur ont droit, dans les entreprises ayant au moins neuf salariés, à un repos compensateur rémunéré, proportionnel au temps de travail réellement accompli en heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les modalités 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 précisées au chapitre IV (section 1, art. 37) et au chapitre V (section 1, art. 44).

Article 30 - Vente, mise en gérance

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

En cas de vente, de mise en gérance ou de toute autre modification 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

La fermeture temporaire de l'établissement excédant 48 heures, liée à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en énergie, un stricte 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, ne pouvant porter sur l'exécution de travaux, transformation, réorganisation ou modification de l'entreprise, ne peuvent pas les contrats de travail qui se trouvent temporairement 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 informer de la suspension d'activité prévue ; il doit leur en faire part.

Une fois la décision prise, l'employeur doit, dans les meilleurs délais, aviser 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 salarié sera automatiquement 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 notamment 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 accepte la

suspension du contrat de travail, ou après avoir bénéficié en tout ou partie des allocations de chômage partiel, et après qu'aucune proposition de la suspension temporaire 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.

Chapitre IV : Salaires, primes et remboursement de frais

Section I : Salaires

Article 32 - Paiement de la rémunération

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

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

Cependant, à la fin de la première quinzaine, un acompte sera versé 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Coefficients hiérarchiques :

A chaque emploi correspond un coefficient hiérarchique permettant de déterminer le salaire de cet emploi dans la hiérarchie ainsi que son statut d'affiliation aux classes de traitement complémentaire.

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 multiplier les indices de référence de salaire sur les éléments 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 4 000 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 2 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.

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.

Article 34 - Garantie annuelle des ressources

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 relevant des 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 montant du complément déterminé lors de la paie du mois de février suivra 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, quelle qu'en soit la nature et la périodicité de versement.

En particulier, seront pris en compte, outre le salaire de base, tous les primes ou indemnités 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 manoirs divers 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 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 sont 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 effectuées au-delà de la durée 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 sont pas prises en considération pour ne pas être doublées avec la rémunération brute fictive ci-dessus.

Il en sera de même en cas de réduction d'activité au-dessous de la durée habituelle de travail prévue être due à une future absence 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 sont pas prises en compte pour ne pas être doublées avec la rémunération fictive.

Pour les salariés ayant antérieurement 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 conventions générales conclues avec les entreprises au cours de l'année.

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

A toute occasion, un comité sera constitué pour 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 ISNEE.

La garantie annuelle de ressources a été fixée à 33 000 F à compter du 1^{er} janvier 1980. Exprimé en 12^e, ce montant de la garantie annuelle de ressources correspond à 2 750 F (1).

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

Article 35 - Heures de travail non effectuées

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

Le salarié devra justifier 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 habituel sera de plein droit.

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

Article 36 - Heures de travail après minuit

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 0h45, pour toute catégorie de salarié, quelle que soit sa durée habituelle de travail, la rémunération est payée avec

une majoration de 100 %.

Pour le travail effectué entre minuit et 0h45, une détermination est faite entre les salariés, selon leur hiérarchie hiéroglyphique 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 0h45.

Pour ces salariés, la demi-heure commencée après 0h30 se décompose de la façon suivante :

- de 0h30 à 0h45, la durée du travail est estimée au double du temps passé ;

- de 0h45 à 1 heure, le 1/4 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.

À partir de l'heure, le personnel de placement reçoit 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.

Article 37 - Détermination des heures supplémentaires et du repos compensateur

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Heures supplémentaires :

Pour tout le personnel dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, les heures supplémentaires effectuées sont travaillées d'un seul tenant :

- 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 compensatoires doivent 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 initial ainsi que les permis d'ancienneté et de responsabilité, à l'exclusion :

- des primes ou indemnités ayant le caractère de remboursements de frais ;

- des primes de caractère exceptionnel ;

- des primes d'intéressement aux résultats, aux recettes ou aux bénéfices accessoires ;

- de totums 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.

c) Repos compensatoire :

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

Rémunération du personnel de placement au pourboire

Article 38

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

a) Définition et répartition de la masse :

Il est fait attribution au personnel de placement de la masse le montant intégral des pourboires qu'il reçoit de la clientèle, ainsi que le pourcentage qu'il reçoit de la clientèle sur le montant des ventes de produits accessoires effectués 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 minimum de salaire (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 constate 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'article précédent.

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

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

Dans le cas où une chef d'équipe (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 d'équipe (ou le chef placeur) n'a droit à aucune part supplémentaire 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.

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".

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

Article 39

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Détermination :

En aucun cas, le décaissement ne pourra, à durée de travail égale, porter non seulement sur la prime d'ancienneté, mais 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 roasine sociale, les dciseurs ne pnrroout être mutés d'une sllae dnas une autre que si ctete mouiatn n'entraîne acun préjudice pécuniaire, en tenant cmtpe de tuos les aagevants auqcs précédemment (salaire principal, pmris et praotcegunes de ttuae nature), suaf puor mtoif grave ; dnas ce cas, les délégués de psrneeol sronet avisés.

b) Anrptipes :

Les arienptps ont driot à un sirlaae dès le début de luer apprentissage.

Un sraaile mmiianl est fixé puor cqaue srtemee et est égal au pnoauctge du Simc prévu par la réglementation, majoré de 10 points.

Ces disitnispoos sont précisées dnas l'annexe "Apprentissage".

Section II : Primes et remboursements de frais

Article 40 - Primes assimilables à un salaire

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

a) Gitoiactiafn de fin d'année :

Une giiriotacatfn de fin d'année srea versée au personnel. Elle srea égale à 1 mios de silraae puor le pnosreel aanyt au monis 1 an de présence etfveicfe et cnnutoie dnas l'entreprise.

Cette gocraïittiafn srea calculée sur la bsae du saraile réel majoré de la pirme d'ancienneté et de la pmire de complexe.

Pour le peonsrnel aynat été absent au crous de l'année, ou en cas de rurtupe du ctarnot de travail, la gcfaaitoriitn srea calculée au ptarroa du tpeps de présence, chuqae mios commencé étant considéré puor le cucall cmme 1 mios pilen à piatrr du 16^ejour.

Ne dnonnet pas leiu à abtemneatt puor le caucll de ctete gtiricofitaan tetuos aecsbnes définies ci-après, et dnas la ltmie des dsiointiposs de la cetnnovoin cvleilocte :

- congés payés ;
- fiaootmn pnfesernolliee ;
- congé sanciydl ;
- congés eeoepcnixltns puor événements faauilmx ;
- congés supplémentaires d'ancienneté ;
- congés de maternité ;
- aencictds de tiaarvl et de terajt ;
- congé maladie, dnas la litime des périodes indemnisées.

b) Pirme d'ancienneté :

L'ensemble du psornel mensualisé bénéficiera après qrutae années de présence cuintone dnas l'entreprise, d'une pirme d'ancienneté.

Cette pmrie srea égale au mntanot fixé au barème des salraies consutatnit anvanet de la ceiootvnnn collective, multiplié par le nomrbe d'années d'ancienneté, snas pvoiuor excéder vngit fios liedt montant.

Le poresennl pomru à une fconiotn supérieure cveersnora le bénéfice de l'ancienneté acisuqe dnas son aneicn emploi. La prime d'ancienneté srea calculée sur la bsae du mnonatt cressedonpoant à sa noleluve fonction.

c) Pmrie de clxempoe :

(abrogé par l'avenant n° 32 du 5 nvrmbeoe 2003)

d) Pmries de piorgrtmmoaaan :

Si, en puls de ses fonctions, un deticreur est chargé de la négociation des corntats de liotoacn de films, il truohcea un sailare supplémentaire à débattre enre les preitas conformément aux uaegss et aux adcoacs d'entreprise.

Article 41 - Primes exceptionnelles et remboursement de frais

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

a) Pimre de responsabilité :

Les caissières des extnliitpoaos cinématographiques, tarvlanlait dnas un établissement, slale uquine ou complexe, réalisant sur l'année une mneonye hdoairmadbee de puls de 4 000 entrées, bénéficient d'une pmrie de responsabilité.

Cette pimre srea indexée sur l'augmentation des saiaelrs et intégrée dnas la bsae de caucll du tuax harrioe des hruees supplémentaires.

b) Pirme de ntaoygete pndant les interséances :

Dans le cas où l'employeur demanderait, pndaent les interséances ou à tuot ature moment, de procéder au notygeate de la salle, le pesornel acpctanet d'effectuer le taarivl srea rémunéré en fnoocitn du tpeps passé, sur la bsae du saraile du pnonrseel de nttogeaye pratiqué généralement dnas la commune.

Il ne purroa en auuch cas être fiat oltaiogibn au psnneeol de procéder à ce nettoyage.

Le pronenesl arusanst le rsgmasaae siucncct des eemlablgas de mdrihcasnaes vneedus dnas l'établissement ou le nageytote de la salle pdnenat les interséances dvera bénéficier du tpeps miunmim de pasue repas.

c) Pimre d'habillement et indemnité de nytatgeoe :

Le penesronl qui se truove en cancott aevc le public, y cmirpos le penosrenl de cabine, diot aiovrr une tnuée crtcoere et ctmblioape aevc ses ftiononcs d'accueil.

Toute tuene spéciale, y cpomirs skniomg ou habit, diot être frionue par la dtcireoin qui diot en aerussr également l'entretien et le nettoyage.

Pour le pensroel de placement, les csuhesaus imposées par la tuene spéciale snoert également fouienrs par la direction.

Sont considérées cmome "tenues spéciales" tuos vêtements imposés par la dcreioitn et qui ne deoivnt pas nenmlmeorat être portés à l'extérieur de l'établissement.

Au cas où la diietcron ne frionut pas de tenue spéciale, un rnosmeueerbt feigura au barème des sraieals annexés.

d) Pirme de paenir :

L'indemnité de penair ne srea allouée au pnsreeonl que si le tpeps accordé puor pnrdrere son déjeuner ou son dîner, à l'intérieur de l'horaire de tavrial jinauelorr d'une alutimpde égale ou supérieure à 8 heures, est inférieur ou égal à 1 heure.

Bénéficie également de l'indemnité de rapess le pnersnoel commençant son sceivre de matinée avant 12 heuers et ne dspaniost pas puor déjeuner du temps prévu puor sa catégorie.

Après h 45, il srea versé à tteous les catégories du pensernol une indemnité de rapess dtie paenir de nuit.

Le mntanot de l'indemnité de panier, attribuée dnas les

cnotoidins définies ci-dessus, srea fixé au barème annexé à la présente convention.

e) Pimre de retuor et de tparosrnt :

Après minuit, suos réserve que les menoys de trapotrns locaux, s'il en etsxie pndenat la durée nramoe de travail, aeint cessé de fonctionner, et à cdintooïn que le salarié jisftiue les aiovr utilisés puor se rndree à son travail, une indemnité frarfoaiite srea allouée à l'intéressé.

Les firas de retour individuel, imposés par des cdonioitns particulières imprévisibles ou eonteelcelinpxs de travail, et covrunat des dépenses réelles, eanroxttiiebs des fiars hblueiats de transport, seront, sur justificatif, à la chgare de l'employeur, suos réserve que les mneoy's de troapstns locaux, s'il en etsixe pnndeat la durée nlarome de tavaril des salariés, aeint cessé de fonctionner, et à cnooditin que le salarié jfstuiie les aivor utilisés puor se rndere à son travail.

En cas de défaillance taiemrrpoe des tarotrnpss en comunn (grève ou défaut de service), les firas réels de trprsanot sronet à la chgare de l'employeur.

Le salarié srea dnas ce cas tneu de fionrur les jiiitacstffs de paineemt des semoms engagées par lui.

Chapitre V : Repos et congés payés

Section I : Repos

Article 42 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Tous les salariés ont doirt à un juor de congé hbdamioradee tel qu'il est défini aux altreics L. 221-1 et satnvius du cdoe du travail, c'est-à-dire un juor ciivl eetnr ou d'un roeps d'une durée de 34 hueers consécutives.

Lorsqu'en apiptiaclon des diosinoitps de l'article 27 du crpitahé III " réglementation du traavil ", la durée du taravil est répartie sur 4 ou 5 jours, les jruos de roeps résultant de cet aménagement d'horaire seront, en principe, consécutifs.

Le rpoes hdbdmeraaioie des tareulviarls sanrnoiesis puet être différé du mnmeot que le nrbome de repos de vingt-quatre heeurs consécutives est torujous au moins égal à culei des senemais tsntaïount la ssaoin (1).

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

Article 43 - Jours fériés et 1er mai

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Tout tiraavl effectué un juor férié, artue que le 1er Mai, denrona leiu :

? siot à une maajotorin de 100 % du saraile calculée sur la bsae des hruées emefcnfevitet travaillées liedt juor férié ;
? siot à un rpoes complémentaire payé, pirs en dohres du congé payé principal, dnot la durée csreopnrod aux hueers efficmeetvnet travaillées ldeit juor férié.

S'agissant du 1er Mai, conformément aux dtipnoisoss légales, selue une maaitroojn de saliare puet être prévue en cas de travail. Ainsi, tuot taiarvl effectué le 1er Mai drnoena leiu à :

? une mjtioaroan de 200 % du saarile calculée sur la bsae des hereus eecetifmvnftet travaillées liedt juor.

Article 44 - Modalités du repos compensateur

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Dans les esepriretns de puls de 9 salariés, les heuers supplémentaires acecmliops au-delà de 42 hurees par sniemaé orunvet driot à un rpoes ctsepmaunoer dnot la durée est égale à 20 % du tpems aoccmpli en heeurs supplémentaires au-delà de la 42^eheure.

Dans tetous les entreprises, les heeurs supplémentaires acmeicplos au-delà du cotngneit de 130 hurees oevnurt driot à un roeps ceapmteonusr dnot la durée est égale à 50 % de ces hereus supplémentaires.

La pirse du rpeos cuepeomtasnr est autorisée dès lros que le taotl des dritos auciqs au tirte du rpeos cmnsteeauopr est égal à 8 hreues au moins.

Les périodes d'absence au trtie du roeps camensuptoer snot assimilées à un temps de traiavl effectif.

Ce roeps diot cosrrrednope à hiut heerus ectfivefes de tvaialr ; la journée de rpoes capumoeetnsr srea appréciée sur la bsae de l'horaire réel de travail.

Le roeps cpstumeanoer ne puet être pirs du 1^{er}jileult au 31 août, ni être accolé au congé payé annuel. Il diot être pirs en pcirpine dnas un délai muimaxm de 2 mios savnuit l'ouverture du droit.

Sous réserve des dioistnispos de l'alinéa ci-dessus, si le salarié néglige ou resufe de prndere son roeps dnas ce délai de 2 mois, son dorit est périmé snas qu'il y ait leiu de vesrer une indemnité.

Le salarié qui désire bénéficier de son dorit au roeps ctsnuemopear diot freluomr sa dmanede auprès de l'employeur au mions une smeiane à l'avance (7 juro's francs), en précisant la dtae et la durée du repos.

Pour des rioasns impératives, et après caountoslitn des délégués du personnel, l'employeur pourra, dnas les 7 jours qui sunievt la demande, différer la dtae de pisre du repos. Toutefois, ce rreopt ne puet excéder 2 mois.

Le ropes cetnpseamour diot être eneevftceifmt pris. Son rleancepemmt par une indemnité est iindtret suaf :

- en cas de démission, lnencciememt ou décès du salarié ;

- si les salariés ont aicuqs un doirt pareitl inférieure à 8 heuers au rpoes cspneaoeumtr snas aoir par la sutie la possibilité d'accomplir d'autres heerus supplémentaires.

Les salariés engagés par coratnt à durée déterminée, qui ne pnveuet pednrre un ropes cpeonutsaemr prace que lures diotrs à ce roeps snot inférieurs à 8 heeurs, rveoeernt en fin de ctraont une indemnité compensatrice.

Section II : Congés

Article 45 - Congés payés - Le congé payé principal

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Durée :

La durée du congé anuenl est déterminée à riason de 3 jrous cvivils par mios de taarvil efcctefif snas que la durée talote du congé pisuse excéder 35 jorus civils.

Le salarié qui, au crous de l'année de référence, a travaillé cehz le même eyoumpler pdanent une période d'au monis 4 semaines, ctete période équivalant à 1 mios de travail, a doirt à 1 congé payé dnot la durée est de 3 jruos civils.

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

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

b) Montant de l'indemnité :

L'indemnité de congés payés est calculée soit sur la base du 10^e 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 somme de la prime d'ancienneté pour le salarié sera retenue.

c) Période légale de congés payés :

Le congé payé ne dépassant pas 14 jours civils doit être continué 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 peut être prise en une seule fois est au maximum de 28 jours civils.

Toutefois, en raison d'accords collectifs 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 peut être accordé de 28 jours d'un coup, 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 fera l'objet d'un avenant s'ajoutant à 7 jours civils, et à l'attribution d'un jour civil de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé fera l'objet d'un avenant s'ajoutant à 6 jours civils.

En revanche, lorsque le fractionnement du congé payé sera fait à la demande du salarié, l'employeur, qui l'aura accepté, pourra déléguer à celui-ci de plein droit 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 maximale 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 repos des salariés ;

- les périodes de congés de formation scolaire 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les salariés ont 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 doivent nécessairement être pris dans les quinze 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 maximale de 7 jours, accolé à ces jours de congés payés pour événements familiaux.

Article - Congé de paternité

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

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 bénéfice 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 clefs versées par les régimes de prévoyance auxquels appartient 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.

(Ces dispositions s'appliquent aux congés déclarés à compter du 1^{er} mars 2011.)

Article 47 - Congés de maternité ou d'adoption

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Congés de maternité :

Les femmes enceintes pourront bénéficier d'un congé de maternité 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 a 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 empêcher les femmes pendant une période de huit semaines avant et après l'accouchement, ni, en tout cas, les six semaines suivant l'accouchement.

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

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

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

Le calcul de l'indemnisation pendant l'absence pour maternité pourra être réduit chaque mois de sa valeur des cotisations de sécurité sociale que l'intéressée a dû verser pour la même période de travail :

- de la sécurité sociale ;
- de tout régime de prévoyance mis en place par l'employeur.

En cas de décès de la mère à la suite de l'accouchement, le père pourra bénéficier d'un congé de maternité pendant une durée maximale de 12 semaines pour élever son enfant, le matin du dimanche 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 a accordé l'autorisation d'adopter un enfant en vue d'adoption, a le droit de suspendre son contrat de travail pendant une période de 12 semaines dont une 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 partir de l'arrivée de l'enfant au foyer passe de 12 à 20 semaines.

Le salarié qui adopte 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.

Article 48 - Congé postnatal, congé supplémentaire, congé parental

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 congé 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 a droit, après ledit congé, à un congé supplémentaire, non rémunéré, d'une durée de 3 mois consécutifs 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 du congé supplémentaire, informer son employeur de ses intentions dans un délai maximal de 4 semaines.

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

c) Le congé parental :

Le droit au congé parental est, dans tous les cas, ouvert au père et à la mère titulaire 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) (1) Congé de formation :

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

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 servir à son initiative et à titre individuel des actions de formation qui lui permettent 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 toute 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 donne 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 aient atteint l'âge de 25 ans révolus, de survie 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}).*

Article 50 - Congés pour exercice de fonctions

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) **Fonctionnaires publics :**

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

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

b) **Conseillers et députés :**

Les salariés députés à un mandat de député ou de sénateur bénéficieront d'un congé de 20 jours ouvrables se situant dans la durée de la campagne électorale.

Chaque absence devra être d'une demi-journée minimum. Le salarié devra aviser 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 recourt à cette imputation, ces journées d'absence ne sont 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 avant 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 a 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, est réembauché par l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, son contrat de travail reprend 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 1 an sous réserve de solliciter son réemploi dans les 2 mois suivant la fin de son mandat.

Article 51 - Congé pour déménagement

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

Chapitre VI : Maladie et accident

Section I : Indemnisation des maladies et accidents

Article 52 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 absence dans les meilleurs 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^e jour, et si possible sous pli recommandé.

L'entreprise a la faculté de faire consulter l'intéressé par un médecin de son choix, tout au moins de l'arrêt de travail que prendra la durée de l'incapacité, dans la limite de la réglementation en vigueur.

La négligence du salarié lui fait 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Il a été convenu d'établir une distinction entre, d'une part, les absences résultant de la maladie, accident de travail ou 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

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

- personnes ayant une ancienneté de deux 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 ;
- personnes 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 détecuris :

- personnes ayant une ancienneté de deux 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 ;
- personnes 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) Fhnsicae :

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 indemnisés sont donc à décompter à chaque fois, après l'expiration de la franchise.

La franchise ne s'applique pas dans tous les cas où l'arrêt de maladie est supérieur à 15 jours, ou si le salarié a été hospitalisé pendant toute la durée de l'hospitalisation.

La durée de la franchise est la suivante :

1° Pour le personnel de base :

- 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, personnes de contrôle et de hall, atges adttarimniis : 3 jours civils de franchise.

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

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

Dans le cas où il y a plusieurs arrêts de travail pour maladie ou accident au cours d'une même période de 12 mois civils, il est fixé ci-dessus. Il convient donc d'imputer d'abord sur la première période d'arrêt 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 période, puis à 50 %.

Les périodes de prestations se cumulent et ne peuvent excéder

les limites fixées ci-dessus au premier jour d'absence de la maladie, il est convenu qu'à l'expiration de la période de douze mois les droits à indemnité en cas de maladie ou accident autre qu'accident de travail ne sont renouvelés pour un an que sous condition d'une reprise de travail ininterrompue de trente jours minimum, sous peine de déchéance (1).

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

L'indemnisation mensuelle en cas de maladie est calculée sur la base du 12^e 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 bénéfices ;
- de toues gaoointtiifcs 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^e de la base mensuelle.

f) Pénalités des indemnités pendant la maladie et 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 de travail qu'accidents de travail, compte tenu de la valeur des prestations de travail en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période de travail :

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

Les prestations d'indemnités perçues par l'intéressé ne peuvent être portées par ce dernier à la connaissance de l'entreprise.

Pendant la première période d'indemnisation, les indemnités ajoutées aux indemnités perçues ne doivent pas dépasser 100 % du salaire normal (calculées sur la base du salaire normal 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 travail non reconnu comme tel par la sécurité sociale est indemnisé au titre de la maladie.

L'accident de travail reconnu comme tel par la sécurité sociale est indemnisé comme accident de 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 (1) - Indemnisation des absences pour accident du travail

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

bénéficiaire 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 s'est prolongée de quatre-vingts 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) Primes des indemnités pécuniaires en cas d'accident de travail :

Les indemnités pécuniaires pendant la période d'absence sont réduites chaque mois de la valeur des prestations dues 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 correspondante 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 évaluer lui-même les versements nécessaires et les indemnités pécuniaires ne lui seront versées qu'à titre d'avance sur les indemnités éventuellement versées par les responsables ou son assurance.

Les prestations ou indemnités énumérées ci-dessus doivent être intégralement portées à la charge 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).

Section II : Remplacement

Article - Rémunération

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Lorsqu'il s'est agi de postes extérieurs à l'entreprise pour assurer le remplacement d'un salarié absent, le salaire des remplaçants s'est déterminé sur la base des salaires pratiqués dans l'entreprise pour cette catégorie.

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

c) Lorsque le personnel de personnel à usage occasionnel, à la demande de l'employeur, le remplacement d'un salarié absent, le personnel l'ayant accepté s'est 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 s'est agi moins au minimum de salaire.

Chapitre VII : Rupture du contrat de

travail

Section I : La démission

Article 56 - Forme

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Après expiration de la période d'essai, le salarié désireux 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 désireux démissionner avant l'arrivée du terme pourront être soumis à l'obligation de verser une indemnité compensatoire au préjudice subi par l'employeur du fait de la rupture anticipée du contrat.

Article 57 - Préavis

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 plannect ;

- 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 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.

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 II : Le licenciement

Article 58 - Le licenciement pour motif personnel autre que disciplinaire

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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

Dans les entreprises occupant au moins onze 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 proposer 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 d'un jour ouvrable après la date fixée pour l'entretien préalable.

Article 59 - Le licenciement pour motif disciplinaire

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié ne peut intervenir qu'après respect de la procédure prévue en cas de sanctions disciplinaires, et ce, seul que siot 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 à l'entreprise.

Cette convocation ne peut intervenir plus de deux 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 d'un jour ouvrable ni plus d'un 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 faute lourde résulte de l'appréciation des tribunaux.

Article 60 (1) - Le licenciement pour motif économique

En vigueur non étendu en date du 19 juil. 1984

Est un licenciement pour motif économique tout licenciement fondé sur une cause économique, situationnelle 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 enverra un licenciement individuel pour motif économique dont 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 modalités proposées et les modalités d'application. A défaut de comité d'entreprise, l'employeur devra consulter les délégués du personnel.

A la suite de la constitution 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 constitution 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 notifier l'autorisation du directeur départemental du travail et de l'emploi.

c) Licenciement collectif ou licenciement de moins de 10 salariés dans une même période de 30 jours :

Entreprise de plus de 50 salariés :

L'employeur engesvaiaint de leeniicr puls de 10 salariés dnas une même période de 30 jrous diot clsteounr le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

L'employeur diot aedrsesr aux meembrs du comité d'entreprise, en même tpems que la cvaoniotcn rlaietve à la consultation, tuos rtenegnseimes ulties cearnncot les lcnmineeteics projetés.

Le comité d'entreprise diot émettre un aivs sur les lmcienietcnes et sur les mueesrs envisagées.

Après un délai de 15 jruos snivuat la réunion du comité d'entreprise, l'employeur diot asdeersr une ddemane d'autorisation de lmcineieicnt au druecetir départemental du travial et de l'emploi. Un procès-verbal de la réunion aevc les représentants du pnsreenol diot être jiont à la dnemade d'autorisation.

L'autorité arviistndiamte diossepe d'un délai de 30 jorus puor faire connaître sa décision à l'employeur. L'employeur ne purora noietifr le lieecinecmt aux salariés concernés, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, qu'après réception de l'autorisation admimivanrtise ou, à défaut, après l'expiration du délai de réponse révu ci-dessus (trente jours).

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

L'employeur esvinangeat de lceincier puls de 10 salariés dnas une même période de 30 jrous diot cotnluser les délégués du personnel.

En même tpems que la cvntaicooon à la réunion, l'employeur diot asdeerr aux délégués tuos retgennsemiens ueilts cnearnncot les lmcieieits envisagés.

A la suite de la réunion aevc les délégués du personnel, l'employeur diot rseecpctr un délai rnsbaoailne avant d'adresser une dmdneae d'autorisation de lnieincecmet au dtiecruer départemental du traiavl et de l'emploi. Un procès-verbal de la réunion aevc les délégués du pennrseol diot être joint à la demande d'autorisation.

L'autorité avsrmiatdtnie compétente disospe d'un délai de 30 jrous puor faire connaître sa décision. L'employeur ne pourra ntiioefr le leencniicemt par lettre recommandée aevc accusé de réception, aux salariés concernés qu'après réception de l'accord de l'autorité ainmtviiiradse compétente ou, à défaut, après eopraxaitin du délai prévu ci-dessus, siot 30 jours.

(1) Aclrtie eclxu de l'extension (Arrêt du 24 otcbore 1986).

Article 61 - Conséquences du licenciement

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Le préavis :

Dès la fin de la période d'essai, ttoue résiliation du catnrot de tviraal à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur implique, suaf ftuae grave, le reecpst d'un préavis de licenciement.

La durée de ce préavis vriae solen les fitnoocns exercées dnas l'entreprise et soeln l'ancienneté :

- les salariés jiiiftunsat d'une ancienneté cntoinue de monis de 2 ans dnas l'entreprise bénéficient d'un délai-congé de 1 mios ;

- les salariés jnaufitsit d'une ancienneté cntuione d'au minos 2 ans bénéficient d'un délai-congé de 2 mois.

Tous les directeurs, qeul que siot luer niveau, ont doit à un délai-congé de 3 mois.

L'employeur puot dinsesper le salarié d'effectuer tuot ou patire de son délai-congé.

Cette dispense, à mnois qu'elle ne siot accordée à la damdnee du salarié, ne suairt entraîner une ditiunimon des sairelas ou aveगतas que le salarié auriat perçus s'il aivat aolmccppi tuot ou

patirie de son délai-congé (1).

Lorsque tuot ou patire du préavis n'est pas effectué à la ddamnee du salarié, l'employeur ne diot vserer le slariae que jusqu'à eiorxatpin de la période evenefctmfeitt travaillée. La période de préavis restant à criour ne donne leiu à anucue rémunération ni indemnisation.

Lorsque le salarié est lié par un crtnoat de tavaril à durée déterminée, clcnou puor une siosasn ou puor l'exécution d'une tâche déterminée, l'employeur diot aeitrvr le salarié de l'achèvement de la ssaion ou de la tâche puor laelluqe celui-ci a été embauché, en reepsncatt les délais de prévenance fixés par la réglementation sur les cronatts à durée déterminée (voir axnene "Contrats à durée déterminée").

De même, lqosue le cntroat de tairval à durée déterminée ctpormoe une cslau de rropet de terme, la praitte qui n'entend pas le rendioucre diot nefoiitr ctete itnnioten aanvt l'expiration de la période en cruos et en rpctnesaet des délais de prévenance fixés par la réglementation sur les ctoarnts à durée déterminée (voir annexe "Contrats à durée déterminée").

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié proua s'absenter cahuqe juor panendt 2 hreues puor rhchceerr un neovul emploi. Ces acsebans n'entraîneront aucune ptere de salaire. Il arridtapempa à l'employeur et au salarié de se mrttee d'accord sur les modalités de ces anesebcs qui pounrrot être groupées en totalité ou en partie.

A défaut d'accord, cauqhe paitre fxeira à tuor de rôle, en temps utile, le moment de la journée où, dnas les ltmiiies de son hiroare de travail, le salarié s'absentera.

Le salarié qui, au corus de la période de préavis, arua la possibilité d'occuper un noevul elmopi pourra, mnnyoet un délai de prévenance de 8 jruos et à cdnooiitn que la moitié du préavis ait été effectuée, qeuittr l'entreprise anvat l'expiration du délai-congé snas qu'une indemnité de préavis siot due de prat et d'autre puor la période rnatest à criour à la dtae de départ du salarié.

b) Les indemnités :

L'indemnité de préavis :

L'employeur qui rpomt le corant de traiavl snas oevsrber le délai-congé ou qui dspseine le salarié d'effectuer le préavis diot une indemnité cmtsncripeoae de préavis.

Cette oitaoigbln disparaît si la ruurtpe du ctanrot de tviraal est justifiée par une ftuae gavre ou lourde, ou lrqosue la rpurute a puor cause la maiaele prolongée du salarié (18 mois), le srievec national, un cas de force mueajre lié à la saittouin pnlesroelne du salarié.

Le mntaont de ctete indemnité est égal à culei de la rémunération que le salarié airuat perçue s'il aavit continué à tarlleivar pnednat le délai-congé.

L'indemnité de lceeniemncit :

Le salarié lié par un ctanrot de tairavl à durée indéterminée et licencié arlos qu'il cotmpe 2 ans d'ancienneté irmetonuprnie au sricve du même emuylepor a droit, suaf ftuae grave, à une indemnité de lecenmienict accordée de la manière ci-dessous :

Pour teouts les catégories de pnsreoeln :

- lrqosue l'ancienneté dnas l'entreprise est cisorpme enrte 2 ans et 9 ans, l'indemnité de lieemenicnt est calculée à risoan de 3/10 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- lsqrue l'ancienneté dnas l'entreprise est corpmise enrte 10 et 19 ans, l'indemnité de leininmecect est calculée à risoan de 4/10 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise ;

- lqrsue l'ancienneté dnas l'entreprise est égale ou supérieure à 20 ans, l'indemnité de lcnmnceeit est calculée à rsaoin de 5/10 de mios par année d'ancienneté dnas l'entreprise. Aevc un muamixm de 9 mios de salaire.

Pour les salariés 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 12^e de la rémunération des 12 derniers mois ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers 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 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}).

Article - Section III : Départ à la retraite

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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.

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

Article 62 - Procédure

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

a) Frome :

Lorsque l'initiative de mise à la retraite revient à l'employeur, celui-ci doit siffler 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 siffler 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 situe l'âge de la retraite du salarié.

Article 63 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le salarié cesse son activité à un âge égal ou supérieur à celui de la retraite, ou prenant une retraite anticipée, reçoit 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 12^e de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime et gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne serait prise en compte que pro rata temporis.

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

Article 64 - Retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les employeurs doivent obligatoirement affilier les membres de leur personnel à la caisse d'assurance 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 obligation ne s'applique pas aux salariés 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 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 CAIPCAR entraîne la régularisation financière et administrative immédiate à la charge de l'employeur.

Section IV : Obligations militaires

Article 65 - Service national

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 parties du respect des préavis.

Il en est 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 voir verser une indemnité de 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 d'un droit à réintégration, d'un droit de 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 accusé de réception, au plus tard dans le mois suivant sa

libération.

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 correspondant 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 complémentaire particulière égale à un 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 salarié 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 inscrit 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 durée du délai-congé ne pourra être effectuée qu'au profit 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 compensatoire 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.

TEXTES ATTACHÉS

Convention collective nationale du 19 juillet 1984 relative aux classifications

Directeurs

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le driteeucr est un salarié assarunt la dtoecirin d'une ou de puelsuris slelas de cinéma, d'un ou de pursiules complexes.

Il est responsable, vis-à-vis de l'employeur ou de son représentant, de la bnnoe ogrtiiasaonn et du bon foenennctintmot des établissements qui lui snot confiés.

Il diot être atpe à asrseur et à svulireelr aevc compétence et autorité la mchrae complète de ces établissements.

Ses fonctions, réputées effectuées dnas la ltimie de l'horaire d'équivalence prévu par la présente cenvtoionn collective, cmoontrpet notmnaet :

- la discipline, la bnone tneue du pensnorel placé suos ses oreds ; le deuirtecr srea informé de tuoets les décisions pseris cneraonnt le psrenonel ;

- l'établissement et la tirssnaimosn des doncmutes adantirimtsfis et cplabotmes et l'information du pneenssol ;

- l'organisation matérielle et tqueihnec du spactecle : msie en place, odrre des programmes, horaires, répétitions, publicité intérieure à l'établissement et en façade, salnievlcrue de la publicité extérieure ;

- la responsabilité de la qualité du svicree dû à la clientèle et, à ce titre, la sliaulnevrcce du bon fomnctnnnieeot de tuos les équipements qui y concourent, l'accueil du plbiuc et l'animation clomacmriee des établissements, les ronletais extérieures et la pooritmon des établissements et des fimls ;

- la bonne aoiapiplctn de la législation et de la réglementation en vugeiur (sécurité du public, réglementation du CNC, idtrctoieinn aux mineurs, réglementation du taraivl et de l'hygiène...);

- la psire de tteuos les doipnsotiiss en cas d'incident et l'information de son eypouemr ;

- la responsabilité des fnods et des scotks ;

- les opérations de gositen et ceocrilamems d'usage.

Article - Directeur niveau IV, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un aegnt de maîtrise asuanmst dnas tuos les doimenas énumérés aux calseus communes, suos la deiorcitrn et le contrôle de son euymloeprr ou de son représentant, un pouoivrr d'exécution.

Il n'a la responsabilité que d'une sllae ou d'un cmxpeole ne fnaiast pas matinée et soirée tuos les jrous et anyat au minos duex jrous de fmerurtee par semaine.

Il foinrut les éléments nécessaires à l'établissement de la paie, mias il ne puet lui être demandé d'établir celle-ci.

Article - Directeur niveau IV, échelon 4

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un cdare asnsmuat dnas tuos les doeamnis énumérés aux cusleas communes, suos la dcoeitirn et le contrôle de son eeolpmyur ou de son représentant, un pvoivrr d'exécution.

Il puet aovrr la responsabilité d'une ou de psireulus slaels ou d'un complexe.

Dnas les slaels ne fnitncaonont pas en matinée et en soirée tuos les jours, il puet être associé par son eeuyopmlr ou son représentant à la psire de ceeanrts décisions.

Article - Directeur niveau IV, échelon 3

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un crdae qui se viot reconnaître, suos la dicoeirtn et le contrôle de son employeur ou de son représentant, un pouivrr général d'exécution dnas tuos les demnaios énumérés aux caeusls cemnmous et qui est associé à la pirse de cetrinaes décisions ; notamment, il est consulté avant que siot prise totue décision cernocnnat le personnel.

Il puet avior la responsabilité de plesuivrr slaels ou complexes.

Il diot svuire l'évolution de l'exploitation aevc le cucroons de son elpoyeumr ou de son représentant.

Dnas les salels ne fionntonact pas en matinée et en soirée tuos les jours, il dsispoe d'une catenire aimtuonoe dnas des domiaens qui lui anourt été précisés par son eluepomyr ou son représentant et il a les qualités nécessaires puor arseur la représentation de son employeur.

Article - Directeur niveau IV, échelon 2

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un cdare qui se viot reconnaître, suos la dctrrioien et le contrôle de son euymoeprr ou de son représentant, un pvioovrr général d'exécution dnas tuos les dinoeams énumérés aux casleus cmmuoens et qui est associé à la pirse de ctanriees décisions ; notamment, il est consulté avant que siot prise tuote décision cncrenonat le personnel.

Il puet avior la responsabilité de puurisles sealls ou complexes.

Il diot siuvre l'évolution de l'exploitation cinématographique aevc le cornocus de son eoluepymr ou de son représentant.

Il assure, par ailleurs, les opérations préalables à la petorcjion (réception des cepios et réexpédition des copies, manotge et démontage des programmes, transfert, vérification et voisin des copies...), l'entretien et le bon fncnnioemtnoet de l'ensemble des

itsiollnanats teuqenihcs et de sécurité de l'établissement, la pcijetron et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci.

Oture les fnoocnits arvemdiisiattns dévolues aux directeurs, il diot riemplr les fiontcons anmiesvrdatis liées à la cbaie : fhice de vérification des copies, visa, tnuée du cheiar de cnaibe et du cheiar de sécurité, et, d'une manière générale, irmenfor la dtciroien générale de tuos les problèmes techniques...

Les conindiots d'exécution de ses fctionos sonret précisées par le cantrot de taavril dnas les liietms de la réglementation sur la durée du travail. En tuot état de cause, le tmeps de tvarial effectué en cbanie ne proura être supérieur au tires de sa durée de travail.

Article - Directeur niveau IV, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un carde qui se viot reconnaître, suos la deiroictn et le contrôle de son eopeumylr ou de son représentant, un pvouvoir général d'exécution dnas les dneimoas énumérés aux celusas communes.

Il est consulté aanvt que siot pirse ttoue décision crencannot le personnel.

Il srea associé par son eomeyuplr ou son représentant à la pisre de ciaerents décisions et dpoisse d'une cterniae amntiuooe dnas des deinoams qui lui arnuot été précisés par son euylempor ou son représentant.

Il puet aiovr la responsabilité de pusiruels slales ou cxplemeos et diot posséder de réelles qualités de giseotn et d'animation commerciale.

Il diot sivrue l'évolution de l'exploitation aevc le cuconors de son euempylor ou de son représentant, et il a les qualités nécessaires puor ausrser la représentation de son employeur.

Article - Directeur niveau V

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un carde ayant, suos la dtoricien et le contrôle de son eouylmper ou de son représentant, une délégation dnas des deanomis cités dnas les ceuasls communes.

Il possède de réelles qualités de gestionnaire, et, en riasn de ses compétences reconnues, il est selsutbipce de piteipcrar à la représentation de la piooerfssn cinématographique dnas sa région, et puet être appelé à srupiseevr l'activité de pselriiuis directeurs.

Le champ d'application de ses responsabilités frea l'objet de la prat de son elpyumeor d'un atce exprès de délégation de pouvoir.

Assistants-directeurs

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

L'assistant-directeur est un salarié placé suos l'autorité et le contrôle de l'employeur ou du dureitcer salarié.

Il est chargé :

- de la bnone exécution du taivarl et de la dilipicsne du pesnrneol placé suos ses orreds ;
- de la sialvrnecule de l'établissement ;
- de la qualité du sirecve dû à la clientèle ;
- de la bnnoe exécution de l'ensemble des tâches avtsiitdiranmes et ctepmlobas ;
- de la pisre de teutos dinipoostsis en cas d'incident et de l'information de son employeur.

Il aussme les responsabilités du deictuerr en l'absence de celui-ci.

En cas de nécessité, il puet être amené à rlpmeir les différentes tâches qui dovinet être acmceplois dnas l'établissement.

Article - Assistant-directeur niveau II, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un anget de maîtrise désigné par l'employeur qui a, suos l'autorité et le contrôle de ce dereinr ou du deuiretcr salarié, dnas une ou peluiurss selals ou un complexe, un pivuoor d'exécution dnas les dneaimos énumérés aux csueals communes.

Article - Assistant-directeur niveau III, échelon 3

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un aegnt de maîtrise désigné par l'employeur qui a, suos l'autorité et le contrôle de ce drineer ou du dretucier salarié, dnas psreuilus selals ou complexes, un piovuoor d'exécution dnas les denoiams énumérés aux cesalus communes.

Il diot être apte, par délégation de l'employeur ou du derucetir salarié, à aesusmr des responsabilités dnas des dnmieaos énumérés aux caseuls communes.

Article - Assistant-directeur niveau III, échelon 2

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un agnet de maîtrise désigné par l'employeur qui a, suos l'autorité et le contrôle de ce deneirr ou du decertur salarié, dnas peuisrlus sealls ou complexes, un piouovr d'exécution dnas les

devoirs énumérés aux casles communes.

Il assure, par ailleurs, les opérations préalables à la projection (réception et réexpédition des copies, montage et démontage des programmes, transferts, vérification et vision des copies...), l'entretien et le bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques et de sécurité de l'établissement, la projection et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci.

Où les fonctions antérieures dévolues aux assistants, il doit remplir les fonctions adjectives liées à la cabine, notamment : celle de vérification des copies, visa, tenue du cahier de sécurité et du cahier de sécurité...

Les conditions d'exécution de ses fonctions sont précisées par le règlement de travail dans les limites de la réglementation sur la durée du travail ; en tout état de cause, le temps de travail effectué en cabine ne pourra être supérieur aux deux tiers de sa durée de travail.

Article - Adjoint de direction niveau III, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur qui, au-delà des responsabilités de l'assistant-directeur définies aux casles communes, a les compétences requises pour assurer, dans le cadre d'une délégation expresse et permanente, la direction des activités nécessaires au bon fonctionnement et à l'animation de l'établissement.

Article - Agent administratif niveau II, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé qui assure, sous l'autorité du directeur ou de son assistant, et selon un horaire de personnel adjectif fixé par le directeur et qui ne s'exerce pas nécessairement sur des sièges sociaux, la correspondance, la comptabilité courante, les liaisons avec l'extérieur, et prend à l'occasion toutes les initiatives nécessaires au bon fonctionnement administratif de l'établissement.

Article - Personnel de cabine

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Conformément à l'arrêté du 15 juin 1961 et à l'article CI 15 du règlement de sécurité dans les établissements relevant du public, le personnel de cabine, à l'exception de l'apprenti et de l'aide-opérateur, doit être en possession du certificat d'aptitude professionnel créé par arrêté du 5 juillet 1948.

Sont considérés comme faisant partie du personnel de cabine :

- les apprentis opérateurs ;

- les aides-opérateurs ;

- les opérateurs ;

- les opérateurs chefs ;

- les opérateurs hautement qualifiés ;

- les opérateurs chefs d'équipe ;

- les techniciens de maintenance.

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le personnel de cabine assure :

- 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 quel que soit le matériel utilisé ou le matériel mis en oeuvre.

Il doit participer à l'entretien et au bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques et de sécurité de l'établissement.

Les apprentis et aides-opérateurs ne peuvent assumer la responsabilité de ces fonctions. Ils ne peuvent exercer sur le service de projection, sauf en cas d'urgence.

Article - Opérateur niveau II, échelon 2

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Est opérateur tout salarié qui, conformément aux dispositions de la loi ou de ses chefs, assume l'ensemble des tâches définies aux casles communes.

Il doit remplir les fonctions importantes nécessaires (notamment celle de vérification des copies, visa, tenue du cahier de cabine et du cahier de sécurité...), identifier la direction de tous problèmes techniques.

Article - Opérateur chef niveau III, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un agent de maîtrise désigné par l'employeur qui accomplit les tâches définies dans les 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 d'un chef d'équipe.

Suel l'employeur jgue de la nécessité de cet emploi.

Article - Opérateur hautement qualifié niveau III, échelon 4

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un aegnt de maîtrise désigné par l'employeur, placé suos le contrôle et l'autorité du dtuierrecr ou de l'assistant-directeur et qui ausmse les tâches définies dnas les ceausls cmunemos et dnot la compétence tneuqchie est rocunene notenamnt lorsqu'elle est attestée siot par un breevt de tniiechecn projectionniste, siot par un cacfiertit précisant que le salarié a suvii aevc succès le stgae de mcaeinntane organisé suos l'égide des ogiiarnsontas pilnlsroseoeefns de l'exploitation cinématographique.

Il diot être atpe en paleiiucrr à déceler les défauts de fmcotenneoinnt et à y remédier dnas les meulrelis délais aifn d'assurer la qualité oampilte du secirve dû à la clientèle.

Article - Opérateur chef d'équipe niveau III, échelon 3

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un aegnt de maîtrise désigné par l'employeur, placé suos le contrôle et l'autorité du deicrtuer ou de l'assistant-directeur et qui aussme les tâches définies dnas les caules communes.

Il diot jtisuife au moins de cniq années de piuqarte dnas la fcnootin d'opérateur ou posséder le bervet de tehnciiecn projectionniste.

Il diot avoir les qualités et compétences pnenoliessoferls sniesfufats puor aemssur les responsabilités thiecuqnes et l'encadrement du peesrnnol de ciabne dnas les ltemiis de la délégation de pviouor qu'il a reçu de la direction.

Il diot s'adapter, aevc le croucons de l'employeur, à l'évolution des techniques. Il diot tresnatrme et eqlixepur les inoonriaftms pioeoerefnlnsls vanent de la doteiricn et intéressant le personnel. De même, il diot inromfer la ditroeicn des décisions qu'il a été amené à prdnere ainsi que des difficultés pvnaout sgiurr au sien de l'équipe dnot il est responsable.

Il a la responsabilité du bon foenotncnmit de la pjoertoicn et de l'organisation du travail.

Article - Technicien de maintenance niveau IV, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un crdae désigné par l'employeur qui diot ooieenimgtbalrt être tatliirue du bvreet de teiihccnen pnitersiocnjote ou d'une atatotestin précisant qu'il a sbui aevc succès le stage de maneticanne organisé suos l'égide des oiagrnonisats pisseoenfleolrns de l'exploitation cinématographique et

démontrant sa pfaiarthe cacnnsnoiae de la théorie et de la pitrqaue des tqncueihes aoiuuedslilevs carnunooct à la bnnoe eoaotloxtpiin de l'établissement.

Une csosmiomin paaritrie porura reconnaître l'équivalence de csnaiosnaencs nécessaires puor être tarulitie de l'attestation de succès au stage de maintenance.

Il aussme l'ensemble des tâches définies aux claseus communes.

Il ppcriiate à l'installation et il a la chgrae de l'ensemble du matériel tiuhncqee des slaels de cinéma de son employeur.

Il diot être atpe à déceler les défauts de fcmnineonentot et à y remédier dnas les mlერიules délais aifn d'assurer la qualité omapilte du svcriee dû à la clientèle. Il diot s'adapter, aevc le crounocs de son employeur, à l'évolution des techniques.

Article - Aide-opérateur niveau II, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé désigné par l'employeur qui picptaire aux fcnoontios d'opérateur.

Cependant, suaf catnnsricoecs exceptionnelles, il ne puet assmuer suel le sivecre de poetrjicon ni les responsabilités de l'opérateur. L'employeur dvera pdnrere touets dsnpooiisits puor pterrtmee à ce poerensnl de siurve les stgeas organisés par la pesioorsfn en vue de lui flicateir l'obtention du CAP.

Article - Apprenti-opérateur

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Les cdonnoiiits d'emploi de l'apprenti snot fixées par la réglementation en vuugier sur l'apprentissage.

Personnel de caisse, de contrôle et de hall

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le pennoserl de caisse, de contrôle et de hlal erecxe une foictonn d'accueil et d'information du public. Il diot aielppuqr tuoets muesers destinées à arsrneur et à améliorer la qualité du sircvee dû à la clientèle.

Personnel de caisse, de contrôle et de hall

Article - Contrôleur niveau I, échelon 2

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé désigné par l'employeur chargé d'organiser le cmmenenieht de la clientèle et de prnedre les mureess nécessaires puor fielactir la sotire des spectateurs.

Il contrôle les entrées (tarifs, iordtientiics aux mineurs, détalonnage des billets, ceavootsrnin des coupons, srecvie des contre-marques...), et vielle à la bonne apipoalictn des différentes réglementations peleolsfoerninss et administratives.

Il paicirpte à la msie en pacle de la publicité dnas l'établissement ou son emvnneioennrt immédiat.

Il vellie au miintaen de l'ordre dnas les sllaes et ntnmaeomt à ce que pneosre n'y etrne indûment.

Il dvrea friae fcae à tuot iendicnt qui prorua se produire. Il ne diot en acuum cas commropertte la sécurité des celtnis ou du pneonesrl par un cntepmoemort duenagrux ou excessif. En tuot état de cause, il devra rerdne cpmtoe à l'employeur de tuos les icéitnnds qu'il arua constatés.

Article - Contrôleur entretien niveau I, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé désigné par l'employeur qui, otrue ses fniontocs de contrôleur, est chargé de procéder à l'entretien et aux peitets réparations du matériel mis à la dsotpsiioin des septaretcus dnas les selals et dépendances. Il puet procéder à l'affichage intérieur et extérieur.

Article - Contrôleur principal niveau I, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé désigné par l'employeur qui aussme les fnctooins de contrôleur et qui puet avior suos ses orreds un ou prluuises contrôleurs.

Il devra, suos l'autorité et le contrôle de la diotreicn de l'établissement ou de son représentant, oreisaigr et répartir le taarvil etrne les mebrems de son équipe.

Article - Inspecteur de salle niveau II, échelon 4

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé chargé de la sirclvuenale du fnoimnnoectent de la salle, ponuavt dnoenr des oerdrs au poenresnl de hlal et d'accueil, et euectfer le contrôle.

Il puet pominosveierrrt assuerr la suppléance de l'assistant-directeur ou du directeur.

Article - Caissier ou caissière niveau II, échelon 4

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé désigné par l'employeur chargé de la vtene des blielts et, éventuellement, de la loitacon des places, et de la pceptreion des somems afférentes aux belttis vendus.

Il est rsbolepnase des fdons avancés et encaissés ansii que de la billet-terie qui lui est confiée.

Il est chargé de la tunee des pièces rlaetvies aux décomptes jnrulioears de la retcete à l'exception de la rédaction complète des breaadeuoux du CNC.

Article - Caissier principal niveau II, échelon 3

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé qui asumse les focntnois de cesaisir et ecfuetfe suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique qqeeuuls tâches aamriintvsidets et ctlmopebas simples.

Personnel de placement

Article - Ouvreuse-placeur niveau I, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Le pesonnel de pcmeeanlt est chargé, suos l'autorité du dcureeir ou de son représentant, de l'accueil des spectateurs, de la vérification des billets, du pecnleamt des spectateurs, de la scrлуenvlaie et de la bnnoe teune de la ou des sellas et de lures accès.

A la daemnde de l'employeur, il dvera procéder à la vntee tnat dnas la slale qu'au satnd : de la confiserie, des boissons, des pragremmos et en général de tuos les aierclts qui lui snot remis à cet efeit par la droiitecn et suos son contrôle.

Il ne pruroa en acuum cas être fiat oioigalbtn au pneronsel de pnamecelt de procéder à la vntee des boinsoss aux comptoirs.

Article - Chef ouvreuse, chef placeur niveau I, échelon 3

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Outre ses fnctnioos d'ouvreuse ou de placeur, c'est un employé qui ogarins le traavil des oeueusvrs ou plcreuas qu'il a suos ses ordres.

Il asmsue la gstieon des skctos et tenit les ctemops rafiets à la vente des pordiuts accessoires.

Il sievlulre la répartition de la "masse".

En acuum cas il ne puet être dispensé du taivral de sa catégorie.

Personnel de service

Article - Gardien toutes mains niveau I, échelon 1

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé qui, otrue ses fotoncnis de gardien, est chargé de procéder à l'entretien et aux peitets réparations du matériel mis à la dospiiiostn des seeatupctrs dnas les salles et dépendances. Il puet procéder à l'affichage intérieur et extérieur.

Article - Personnel de nettoyage niveau-I, échelon

5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

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 armoires hygiéniques et sanitaires.

Article - Gardien niveau I, échelon 5

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

C'est un employé chargé, sous l'autorité du directeur ou de l'assistant-directeur, de la surveillance de la salle et de ses

dépendances.

Il veille à l'application des mesures de sécurité.

Il devra faire face à tout incident qui pourra se produire. Il ne doit en aucun cas compromettre la sécurité des clients ou du personnel par un comportement déraisonnable ou excessif.

En tout état de cause, il devra rendre compte à l'employeur de tous les incidents qu'il aura constatés.

Article - Tableau des classifications

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

TABLEAU DES CLASSIFICATIONS :

	ECHOLON	FILIERE ADMINISTRATION	K	FILIERE CABINE	K	FILIERE HALL	K
Niveau V		Directeur	395				
Niveau IV	1	Directeur	349				
	2	Directeur	340				
	3	Directeur	325				
	4	Directeur	300				
	5	Directeur	290	Technicien de maintenance	290		
Niveau III	1	Adjoint de direction					
	2	Assistant-directeur					
	3	Assistant-directeur		Opérateur chef d'équipe	269		
	4			Opérateur hautement qualifié	265		
	5			Opérateur chef	259		
Niveau II	1	Assistant-directeur	240				
	2	Agent administratif	234	Opérateur	234		
	3					Caissier principal	224
	4	Inspecteur	214			Caissier	214
	5			Aide-opérateur	234		
Niveau I	1					contrôleur principal	189
	2					contrôleur entretien	184
	3					Chef placeur/chef ouvreuse	184
	4					Contrôleur	184
	5					Placeur/Ouvreuse	110
						Personnel de nettoyage/Gardien	110

Convention collective nationale du 19 juillet 1984 relative à la classification

En vigueur étendu en date du 19 juil. 1984

Suite à la signature de la convention collective régissant le statut du personnel de l'exploitation cinématographique, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes, qui doivent s'étendre comme complément du texte conventionnel :

1. Le personnel de première ligne bénéficie de l'ensemble des avantages de la convention collective, sous réserve de l'application des dispositions liées au mode de rémunération au pourcentage de l'effectif en vigueur ;

2. Les parties conviennent que le mode de rémunération actuel doit évoluer à terme vers la supériorité de la rémunération au pourcentage et la prise en compte par l'employeur de l'intégralité du salaire des personnes appelées à assurer les fonctions d'accueil dans les établissements

cinématographiques ;

3. Cette évolution devra, compte tenu des circonstances économiques particulières à chaque type d'exploitation, et notamment à celles de la partie et de la main-d'œuvre exploitée, se faire par étapes progressives.

En ce qui concerne les villes de plus de 100 000 habitants, l'évolution vers le salaire devra être effective dans un délai de cinq années ;

4. Cette évolution impliquera la mise en place au niveau de l'ensemble de la branche professionnelle de l'exploitation cinématographique des moyens propres à assurer la formation, le reclassement et la requalification des personnes concernées.

Ces mesures comprennent la priorité d'accès aux stages de formation professionnelle pour le personnel de première ligne du palier de l'exploitation des entreprises, du palier de formation adopté par la commission paritaire de l'exploitation (AFDAS), et au niveau des congés individuels de formation ;

5. Les paeitrs seitrnagais cevnneniont de procéder cqhuae année à un csoantt priaritaè des msreeus mises en atpalioopin et des

dopnssotiiis à mettre en oervue puor aursser la réalisation des ojobifcts définis par le présent accord.

Annexe du 4 juillet 1985 relative à la formation continue

Article - Le droit au congé

Signataires	
Patrons signataires	Le président FCNF ; Le président de la coossmimin des quesotnis scaioels ;
Syndicats signataires	FO ; FNSASPS CTFC ; FTILAC CDFT ; SNEC CGT ; CFE CGC.

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Article - I. - Plan de formation de l'exploitation cinématographique

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Les anoitcs de ftairmoon des pnnoeolrss de l'exploitation cinématographique snot gérées, dnas le carde de la solidarité professionnelle, par la cimmissoon pataiirre de l'exploitation cinématographique, constituée au sien de l'AFDAS, fnods d'assurance fntoorain agréé par arrêtés ministériels.

La cmosiosmn praiitrae arrête cauhqe année, en fonicotn des bneosis exprimés, de l'évolution des métiers et des modalités de femmcoetnnint des entreprises, un paln de ftomoiran dnot elle asurse le financement.

La cdduaartnie à une aoitcn de farmotoin est à l'initiative :

- snot de l'employeur et, dnas ce cas, il s'agit d'une exécution particulière du cntorat de traavil (plan de fotioramn de l'entreprise) ;

- snot du salarié qui fiat vialor éventuellement ses dtiors à fmitoorn au trite du congé idvieuidnl de formation.

La crdaantudie puet poterr sur :

- snot l'un des sagets iistrcons dnas le paln de ffoiarmtn de la comssioimn pariairte ;

- snot un sagte proposé par l'appareil pbiluc et privé de formation, le sagte ne puoantv être renteu que puor aantut qu'il réponde aux critères fixés par le dsiistopif légal et réglementaire.

Les dépenses des acniots de ftomaioin snot pisres en cgahre par la seitocn Ettoliapxion cinématographique dnas la muesre des reucrseoss dnot elle dispose. Cette psrie en craghe puet être ttloae ou partielle.

Article - II. - Congé individuel de formation

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le dirot au congé ieuniddvl de frimotaon a puor objet de pttemree à tuot travailleur, au curos de sa vie professionnelle, de suivre, à son intaitiive et à tirtre individuel, des atcinos de formation, indépendamment de sa ptpaiirocatn aux sgaets crmipos dnas le paln de ftmoorain de l'entreprise.

Ancienneté :

Le salarié diot jfsuetiir d'une ancienneté de 2 ans, consécutifs ou non, dnas la brnhace professionnelle, dnot 6 mios dnas l'entreprise.

Délai de fashncrie :

Le salarié qui a déjà utilisé son dirot au congé iidindvuel de ftmraoion est tneu d'attendre un citaern tmpes avant d'en sliioletr un sceond :

- 6 mios quoad le précédent sagte a été inférieure ou égal à 80 heuers ;

- 1 an si le satge a duré ertne 81 et 160 heuers ;

- puor les setags puls longs, la durée du délai, exprimée en mois, est égale au 1/12 de la durée exprimée en herues du sagte ;

- en tuot état de cause, le délai maimaxl est de 6 ans.

Ces cindoonts remplies, le départ en congé est en pricipne acquis. Il puet selpnmmiet être différé, et ce dnas deux hypothèses :

- reoprt puor "raison de service" : l'employeur etmise que l'absence du salarié srea préjudiciable à la bnnoe mahcre de l'entreprise. Il puet alors, après cltnuoisoatn du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, différer le départ du salarié de 9 mios au mixumam ;

- rrept pcræ que d'autres salariés ont déjà utilisé luer droit au congé frtmiaoon puor la même période : si le puocretgnae de salariés simultanément asbetns dépasse 2 % du nrombe tatol des salariés de l'établissement.

Ce pgateourcne est obionltmaereigt calculé séparément puor le puor le pnneseorl d'encadrement et puor le reste du prosnel dnas les établissements de 500 salariés et plus. Il peut, après aivs du cnsioel d'entreprise, être effectué séparément puor cqhuae catégorie du pnrensoel ou cieertnas catégories regroupées.

Dans les établissements de mions de 200 salariés, le rperot est pbsisloe si le nmobre d'heures de congé demandé dépasse 2 % du nombre tatol des hereus de taivarl effectuées dnas l'année.

Durée mlamixæ de congé :

- 1 an s'il est svuii à tmpes pieln ;

- 1 200 heuers, réparties sur une ou pilursues années, puor un stage conoatprmt des enesngmeitnes dscutoiinns ou à tepms partiel.

Des arcocds pvneeut enieasvgr une durée puls lgoune puor les stages agréés par l'Etat.

Article - La demande de congé

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

L'autorisation d'absence :

Le salarié diot arseedr par écrit une ddnmaee d'autorisation d'absence à son eplmuoeyr :

- au puls trad 60 jorus à l'avance si le stgae est à tpems plien et

drue 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. À 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 formation :

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.

Article - La rémunération

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 de ce montant le stage 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 développement 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 professionnel ou syndical.

Bénéficiaires potentiels :

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, totalement ou partiellement, par la commission paritaire de l'AFDAS :

- dans la mesure de ses ressources ;

- conformément aux priorités qu'elle définit.

Article - Effet du congé formation sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le congé individuel entraîne la suspension du contrat de travail.

La période de congé individuel est assimilée à un temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté et du droit aux congés payés annuels.

À la fin de chaque mois et lors de la reprise du travail, le salarié doit remettre à l'employeur une attestation de fréquentation individuelle du stage.

III - Congé jeunes travailleurs

Article - Effet du congé formation sur le contrat de travail

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Outre le bénéfice des dispositions concernant la formation professionnelle, ils ne peuvent prétendre à un congé spécial de formation si :

- ils ont moins de 25 ans ;
- une présence minimale de 3 mois dans l'entreprise ;
- soit 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 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. À défaut de réponse dans ce délai, l'autorisation d'absence est réputée accordée.

IV - Congés d'éducation ouvrière et de formation syndicale

Article - Définition

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Un congé rémunéré de deux semaines consécutives par an sera accordé aux travailleurs et apprentis désireux de participer à des stages ou séminaires spécialement 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.

Article - Durée

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le congé est de 2 semaines ouvrables par an : il peut être pris en 1 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.

Article - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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.

Article - Rémunération

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Accord national du 23 octobre 1985 relatif à la maternité et au contrat de travail

Article - Statut protecteur

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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.

Article - Certificat médical

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

Le bénéfice de ces mesures de protection est acquis dans la mesure où la femme a 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 crotne récépissé ;

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 perçoivent 100 % de leur salaire ;

- les délégués élus perçoivent 75 % de leur salaire ;

- les autres salariés perçoivent 25 % de leur salaire.

Article - Conditions d'octroi

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le salarié doit remplir 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 soins ou soins 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.

- soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

1. - La grossesse et le contrat de travail

Article - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

L'employeur ne peut prderne 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 tous renseignements concernant l'état de l'intéressé.

Article - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

L'employeur ne peut prndee en considération l'état de grossesse d'une femme pour résilier son contrat de travail au cours d'une période d'essai.

Article - Mutation et changement d'affectation

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

L'employeur ne doit pas prndee en considération l'état de grossesse de la salariée pour prndee une mutation.

L'affectation temporaire dans un autre emploi est possible si l'état de santé médicalement constaté de la salariée l'exige :

- siot 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 ;

- siot 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 attributions 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 maternité dans un autre établissement nécessite l'accord de la salariée. Cette absence ne peut excéder la durée de la grossesse.

Dans le cas où, bien que la nécessité d'un congé ne 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 maternité et la suspension du contrat de travail

Article - Congés de maternité

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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 reprendra 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 crèche ou nés vivants 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, la salariée est rattachée 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 reçoit pas les indemnités pour bénéficier des indemnités de la sécurité sociale, elle perçoit une indemnité 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 date du congé prénatal coïncide avec 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 postnatal :

Si cet état est attesté par un 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 prétendre ;

- décès de la mère :

En cas de décès de la mère à la suite de l'accouchement, le père prouve auprès de son contrat de travail dans la limite de la réglementation en vigueur (actuellement sous certaines conditions vingt semaines) pour élever son enfant, le mineur du salaire étant assuré pendant quatre semaines si l'intéressé est employé dans l'entreprise depuis 6 mois.

Article - Congés payés

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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.

Article - Congés d'adoption cf. article 47 b de la convention collective

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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 sociale le même que celui institué en faveur de la mère.

Article - Congé postnatal

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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 congé est rompu.

Le salarié, bien que démissionnaire, n'est considéré pas tenu de respecter le préavis de rupture.

Il doit interrompre son emploi 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 a acquis au moment de son départ.

L'employeur n'est tenu de réembaucher que s'il rature pour un emploi conseradpnt à la qualification du salarié qui a rompu, et ceci pendant seulement un an à compter de la date de réembauchage.

Si le salarié n'est pas réembauché, il a une priorité d'accès aux postes de fonctionnaire peinfosnlrle et à l'indemnisation du chômage.

Article - Congé parental d'éducation ou travail à mi-temps

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

Le droit au congé parental est, dans toutes les entreprises, ouvert au père ou à la mère titulaire 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 démission volontaire des conjoints du ménage.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec 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 initiale prévue (quand partiel ou partiel 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 trois 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 les trois mois qui suivent la demande motivée de reprise anticipée, le salarié retrouve son emploi précédent, ou un emploi équivalent d'une rémunération au moins équivalente.

Il bénéficie, si besoin est, d'une réadaptation professionnelle.

3. - Maternité et rupture du contrat de travail

Article - Démission

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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.

Article - Licenciement 1

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

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 expose 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.

Circonstances auxquelles 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 (voir durée du congé de maternité ou d'adoption (voir durée du congé de maternité au paragraphe 2 précédent). Même s'il justifie de l'un des 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 quatre semaines suivant l'expiration de la période de suspension).

Ces 2 indemnités sont cumulables.

Dans tous les cas, l'employeur qui contribue aux droits sociaux protégeant la femme enceinte s'expose, en plus des sanctions civiles, à des sanctions pénales (amendes).

(1) Etdneu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du code du travail.(2) Eentdu suos réserve de l'application de l'article L. 122-30 du code du travail.

Article - Fin du contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 23 oct. 1985

Annexe du 4 juillet 1985 relative au contrat à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	Le président FCNF ; Le président de la commission des conventions sociales ;
Syndicats signataires	FO ; FNSASPS-CFTC ; FTILAC-CFDT ; SNEC-CGT ; CFE-CGC

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 de l'exploitation cinématographique.

Article - 1. Limitation du recours à des contrats à durée déterminée 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Les cas pour lesquels l'utilisation des contrats à durée déterminée reste possible sont définis de façon limitative :

- absence temporaire ou saisonnière du contrat de travail ne résultant pas d'un motif 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 ;

- substitution 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 permet d'embaucher le personnel de salles de cinéma pour une durée déterminée est le "remplacement d'un salarié temporairement absent".

Les contrats à durée déterminée conclus pour des motifs autres que ceux énumérés par la loi sont qualifiés en contrat à durée indéterminée.

(1) Eedntu suos réserve de l'application des articles L. 122-1 et L.

La grossesse ou l'adoption n'affecte pas la durée du contrat d'un contrat à durée déterminée.

Ce contrat prend fin au terme initial 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 résiliation, le non-renouvellement du contrat ne peut être motivé par l'état de grossesse de la salariée.

122-2 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1^{er}).

2. Forme et contenu du contrat

Article - Exigence d'un écrit

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le contrat à durée déterminée doit impérativement être constaté par écrit, en double exemplaire, dont l'un remis au salarié.

A défaut d'écrit, le contrat est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Article - Mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 maximale 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 elle-même 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 de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines ;

- Irqusoe le cnoatrt ctomrpoe une clusae de reorpt de terme, la durée de la période d'essai est déterminée en fcootinn de la durée mentionnée sur le crntaot iatiinl snas tenir cmpote de la durée du ruelenolnmevet éventuel.

Délai de prévenance :

Comparable au délai de préavis pour les ctanros à durée déterminée, le délai de prévenance iopmse à l'employeur, dnas cnriates cas, d'informer le salarié de son intnioten de purourivse ou non les naetiols cletroaeuclnts au-delà du tmree prévu au cotnrat :

- cntators dnot le trmee est défini précisément : l'employeur est tenu, si le salarié lui en fiat la dmnedae écrite en tepms utile, de nieiftor à l'intéressé son itneniotn de pelognorr ou non le cotnrat ;

- catotrns dnot le temre est ieatncirn (cas du remeemlacnpt du salarié absent) : losrque le cotnrat ne mtnoennie qu'une durée minimale, l'employeur qui n'entend pas pnlerogor le coatrnt au-delà de cttee durée diot niofiter son ionittenn au salarié en rpsnceatt le délai de prévenance ;

- crtotnas crntmoapot une culsae de rrpoe de trmee : luoqrse l'employeur n'entend pas usitleir ctete possibilité de renouvellement, il diot en ienrmfor le salarié en rcpsetaet le délai de prévenance.

Le délai de prévenance est égal à un juor par siamnee si le ctrnoat est clconu pour mnois de 6 mois, et à 1 mios dnas les areuts cas.

La ncfitoaoiitn diot être ftaie par ltetre recommandée aevc aivs de réception. Le non-respect de ces délais orvue diort à une indemnité d'un mntnoat égal aux rémunérations que le salarié aairut perçues s'il aiavt travaillé pendnat la durée coedarnnsoprt au délai dnot il n'a pas bénéficié.

Renouvellement du coatrnt :

Le renlueeenvmolt des cotnrts ccounls pour une durée mailmnie est interdit.

Seuls les cnttraos cmopaonrnt un treme ceairtn fixé dès luer concioulsn pveeunt firae l'objet d'un renouvellement, en aaptilpicon d'une culase de ropret de terme.

Le contart ne puet être renouvelé qu'une sleue fois, pour une durée qui ne puet excéder clele du ctranot initial.

Le rnoeeleulvnemt diot être prévu expressément dnas le crntoat initial.

En cas de reeomvnluleent malgré l'absence de cluse de report, le crntaot denievt un corntat à durée indéterminée.

(1) *Eedtnu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du cdoe du tviaral (arrêté du 24 oobrcte 1986, art. 1^{er}).*

3. Suspension du contrat

Article - Mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le corant à durée déterminée puet être snpudseu dnas les mêmes codnniitos que le cotnrat à durée indéterminée (maladie, maternité...).

Cependant, la sniseopusn ne fiat pas ocatsble à l'échéance du terme.

Lorqsue le cnatrot penrd fin pnenadt la période de suspension, l'employeur diot néammoins repcseter le délai de prévenance et les dissnipotois reevlitas au rpreot du terme.

4. Cessation du contrat

Article - Arrivée du terme

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le corant à durée déterminée cesse de pieln dirot à l'échéance du terme, suos réserve de l'application des diopstnisois rltieavvs au délai de prévenance et au rrpoe de terme.

Article - Rupture anticipée 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le catnort à durée déterminée ne puet être rmopu que de 3 manières :

- par le cmmuon accord des ptiears ;
- en cas de fatue gvare du salarié ;
- en cas de froce majeure.

La rtuprue du crnoatt en corus ienntaenrvt en doehrs de ces 3 cas oruve dirot au bénéfice de la ptaire qui la subit à une indemnité égale aux rémunérations rnetast à échoir.

(1) *Eedtnu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du cdoe du tiarval (arrêté du 24 oocbtre 1986, art. 1^{er}).*

Article - Indemnités de fin de contrat

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Ces indemnités snot instaurées en fvaeur des salariés engagés :

- pour raplceemr un salarié ;
- pour fiare fcae à un surcroît epnnoxctiel ;
- pour eefetucfr une tâche occasionnelle.

Si le canrtot se tofnmrsare en crotant à durée indéterminée, l'indemnité n'est pas due.

Le tuax de l'indemnité ne puet être inférieur à un mnmium qui a été fixé par décret à 5 % de la rémunération tatole burte due au salarié pednant la durée du contrat.

En cas de rtprue anticipée, cette indemnité est calculée sur la bsaie de la rémunération déjà perçue et de cllee qu'il aruait perçue jusqu'au terme du contrat.

Cette indemnité n'est pas due en cas de rurupte anticipée due à l'initiative du salarié, à sa ftuae gvare ou à un cas de fcroce majeure.

5. Poursuites des relations contractuelles

Article - Transformation en contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Si la roietlan cttecnolarlue se pusoiurt tenaetcmitt après

l'échéance du terme du contrat, celui-ci est à durée indéterminée.

L'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

Le montant d'une indemnité de fin de contrat est déterminé par le salarié.

Article - Conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 successivement conclure des contrats à durée déterminée en étant lié par un contrat à

durée déterminée successives qu'il y a de temps à effectuer.

Pour pouvoir le même temps de travail :

À l'expiration d'un contrat à durée déterminée, il est possible de reconclure immédiatement un contrat à durée déterminée sans qu'il y ait lieu d'attendre un quelconque délai pour reconclure un salarié absent en cas de maladie ou absence du salarié en question.

En revanche, un contrat à durée déterminée ne peut être conclu immédiatement dans les cas suivants :

- suspension d'un surcroît d'activité ;
- exécution d'une tâche occasionnelle.

Il faut attendre l'expiration d'une période égale au tiers de la durée effective du contrat.

L'employeur.

Agrément :

L'employeur doit avoir reçu l'agrément du comité départemental de la formation professionnelle de la région 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 professionnelles offertes notamment par la profession 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 si l'employeur ne respecte pas les obligations du contrat d'apprentissage, ou celles de la convention collective.

(1) *En vertu de la réserve de l'application de l'article L.117-3 du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986).*

(2) *Terme exclusif de l'extension (arrêté du 24 octobre 1986).*

Article - 2. Le contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Durée d'apprentissage (1).

Sa durée minimale est fixée à deux 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.

Annexe du 4 juillet 1985 relative à l'apprentissage

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le contrat d'apprentissage est conclu à l'apprenti le statut de salarié 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 est confiée par la FCNF à l'école Louis-Lumière à Paris.

Article - 1. Conditions nécessaires à la conclusion d'un contrat d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

L'apprenti.

Age (1) :

À la signature du contrat, l'apprenti doit :

- être âgé de 15 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^e (2) ou, 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 être accompagné d'un certificat médical d'embauche établi généralement par un médecin du travail.

Rédaction du contrat.

Le contrat d'apprentissage est établi en 5 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 les mois qui suivent 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 manquement répétés de l'une des parties à ses obligations, ou en raison de l'incapacité de l'apprenti.

Il est souhaitable d'obtenir 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 rattachement de l'Académie).

Les enseignants 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.

(1) *Le contrat réserve de l'application de l'article L. 115-2 du code du travail.*

Article - 3. Obligations des parties

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1985

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).

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.

(1) *Termes exclus de l'extension (Arrêté du 24 octobre 1986).*

Article - 4. Conséquences du contrat

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1985

L'apprenti bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elles ne sont pas contraignantes à ceux qui sont liés à sa situation 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 cinq jours dans les mois qui précèdent 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 ailleurs 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 1^{er} semestre ;

- 35 % du Smic le 2^e 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 Liuos 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 puquille en cas de rupture de contrat, dans les conditions applicables aux autres salariés ;

- de la carte d'étudiant en assermentée délivrée par le directeur du CFA destinée à l'intéressé de bénéficier des avantages habituels des étudiants.

Article - 5. Les centres de formation d'apprentis

En vigueur étendu en date du 4 juillet 1985

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 s'ot ofelifniemclet enregistré.

L'apprenti est tenu d'en suivre l'enseignement. Auance dssentie ne puet 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 deux tiers de l'horaire au minimum sont réservés à l'enseignement théorique (technologie et général).

Annexe du 4 juillet 1985 relative aux emplois réservés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

La loi réserve un droit de priorité d'emploi aux mutilés de guerre et aux handicapés physiques, qui se traduisent par créations d'emplois réservés à la charge des entreprises.

Article - I. - Les employeurs assujettis à l'obligation d'emploi des mutilés de guerre et des handicapés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

L'effectif minimum 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 minimum requis est de dix 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 heures inscrites 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

Article - Mutilés de guerre

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 handicapés de guerre âgés de moins de 21 ans (cette limite d'âge peut 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 le père ou l'enfant

Le tiers de l'horaire peut être consacré au minimum à l'enseignement pratique et à l'enseignement de la technologie appliquée.

La coéducation avec l'entreprise.

Le CFA est chargé d'assurer la coéducation 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 tuteur chargé de le servir et d'assurer la liaison avec l'entreprise.

Un droit d'apprentissage, dûment de l'entreprise et le CFA a été institué.

N.B. - Ecole Louis-Lumière, 20, rue de Châtillon, 75014 Paris.

(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 obtenu 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 d'une nature lorsqu'elles sont reconnues par l'employeur au service duquel l'accident s'est produit.

Article - Handicapés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Est considérée comme travaillant handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite d'une infirmité 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 (COTOREP).

III. - L'obligation d'emploi

Article - Pourcentage de prioritaires à employer 1

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

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 constituent le pourcentage global d'emplois. Les 2 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 a une priorité sur le travailleur handicapé.

Cependant, les esrnptereis puoornt être ptereamelilnt exonérées de cttee ooaibgtn en psnasat des coratnts de freiourunts de sous-traitance ou de petroatns de svcreeis aevc des arelteis protégés ou des ceretns d'aide par le travail.

(1) *Prraaghpaie étendu suos réserve de l'application des ailercts L. 323-19 et R. 323-51 du cdoe du traiaavl (arrêté du 24 otobrce 1986, art. 1^{er}).*

Article - Effectif de l'établissement sur lequel s'appliquent les pourcentages légaux d'emploi

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Pour les mutilés de guerre, le poureacngte de 10 % s'applique à l'ensemble des salariés (y croipms cuex de mnios de 18 ans), eiexoptcn fiate des arpenipts anayt un crtantot d'apprentissage régulier.

L'administration a considéré que les tvaaeiullrrs imtenrtetits ou sinnsaiores dveeiant être décomptés par le nborme d'heures de taiavrll effectuées par eux dnas l'année par roprrpat au nrbmoe d'heures effectuées par un tlarivuaer à tmeps complet. Le nrbmoe fctiif ansii otbneu représente le nomrbe de tluviaarels qu'il fuat auejotr à l'effectif.

Pour l'application du pgcenoratue d'emploi des handicapés, ne snot pas croipms dnas le décompte du prosnel de l'entreprise :

- les teurtliais d'un cntarot d'apprentissage ;
- les peennsors ateurs que des handicapés en cruos de foormitn dnas un cnrtee d'entreprise de ftoamoirn pforosleliennse des atdules ;
- les pesrneons en corus de réadaptation pofeelnlssorine ou bénéficiaires de museres de reelecsmant de la main-d'oeuvre.

Article - Décompte des bénéficiaires employés

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Mutilés de gurere :

Le décompte des mutilés de greure s'établit de la façon suiatvne :

- 1 unité, si luer tuax d'invalidité est inférieur à 85 % ;
- 2 unités, si luer tuax d'invalidité est égal ou supérieur à 85 %.

L'employeur non salarié, bein que n'entrant pas dnas l'effectif du pnenorsl puor le caulcl du pourcentage, srea compté puor 1 unité s'il est pleenlenenmosrt trailutie d'une pnoesin et puor 2 unités s'il est pensionné aevc au moins 85 % d'invalidité.

Handicapés :

Les tairalruvs handicapés snot classés par la COTOREP, instituée au paln départemental, en trios catégories : A, B et C, sleon que luer hndiaacp est léger, modéré ou grave.

Ainsi, le décompte des bénéficiaires est établi en fontcoïn des catégories ci-dessous :

- la catégorie A (handicap léger) cronpserod à 1/2 unité ;
- la catégorie B (handicap modéré) crosprenod à 1 unité ;
- la catégorie C (handicap grave) cesopnrord à 2 unités.

Lorsque les trlraaulveis handicapés snot occupés à tpmes partiel, ils ne snot pirs en ctmope que puor une foacritn pierltlonoronpe du coefficient.

Article - Préavis et rémunération

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Préavis :

En cas de licenciement, la durée du préavis est doublée :

- puor les mutilés atentits d'une invalidité au mnois égale à 60 % ;
- puor les tllreariuvas handicapés classés en catégorie C.

Cette msuree ne puet aoivr puor eefft de ptorer la durée du préavis à puls de 2 mois.

En cas de liceeeicnmnt ceclitlof puor raosin économique, le pengtucaroe glaobl des bénéficiaires des emipols réservés mnaetnius dnas l'entreprise ne diot pas, en principe, diminuer.

Article - Abattement

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Le siarlar de ces salariés ne puet être inférieur à cleui qui résulte de l'application de la ctainovenn collective.

Toutefois, puor cuex dnnot le remnedent poeosrneifsl est nteirnemoot diminué, des réductions de serliaas puenevt être autorisées.

IV. - Les obligations administratives incombant à l'employeur

Article - La déclaration annuelle

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Les eyrlmpeuos snot tuens de fraie une déclaration alunnlee qu'ils dvienot adresser, dnas la première qnanzuuie du mios d'avril, au deeuictrr départemental du travail.

Cette déclaration, établie en 4 exemplaires, ctpoorme les inintcaidos suetanvis :

- litse des salariés bénéficiaires occupés au cruos de l'année précédente ;
- netrmunclaoe des emoipls eaisxntt dnas l'entreprise au mnomet de la déclaration ;
- litse des eilmpos réservés ;
- ltise des ctnaotrs onavurt driot à une exonération pltialee de l'obligation d'emploi des handicapés (contrats passés aevc des établissements de taaivrll protégés).

Article - La réservation des emplois

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Les eempyoulrs dvieont rspeceetr la procédure suaitvne :

- consulter le médecin du travail, le CHSCT, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnornseel ;
- dresser la lsite des eipomls proposés à la réservation, qui friuerga dnas la déclaration.

En effet, ils déterminent eux-mêmes les psiptnnoois de réservation d'emplois en feauvr des mutilés de gurere et des handicapés.

Ces réservations d'emploi ne deevnnnit définitives qu'après acrod du dicrteuer départemental du tairvl et de l'emploi, qui dospise d'un délai de 3 mios à cmeptor de la dtae ltimie d'envoi de la déclaration aelnlune puor nofiietr siot son accord, siot les mitiadcnofoos qu'il a apportées à la ltsie proposée. Son slincee vuat approbation.

L'envoi de la déclaration vuat offre d'emploi puor le nbrome de bénéficiaires muanqnat dnas l'entreprise, et ce panednt les 12 mois, svuiant naicifoittn de l'accord du dciureter départemental du tavail et de l'emploi sur la liste des eomlpis réservés.

Article - Déclaration de vacance d'emploi

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Principe :

Les enreipetrss doivent, si le pcounatgree peiscrrt n'est pas atteint, ifmrenor l'Agence nntialoae puor l'emploi (ANPE) de tteous les vacaecns d'emplois réservés svruanent en cruos d'année.

Notions de "vacance d'emploi" :

La vacnae d'emploi se caractérise par la disponibilité d'un potse consécutive siot au départ du salarié, siot à sa mutation, siot à une création d'emploi.

Toutefois, le départ du salarié par stiuve de la spesopisurn de son psote ne cisnotute pas une vacaance d'emploi.

Déclaration :

Toute vanacce d'emploi se pradsuonit dnas les elimops que l'entreprise a réservés diot être signalée dnas les 48 heures, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, à l'ANPE, qui disospe de 15 juors puor arseedr un bénéficiaire à l'entreprise. Passé ce délai, l'employeur rcureoe sa liberté d'embauche.

En cas de nécessité d'embauche immédiate, l'employeur pruroa faire apepl à un salarié puor une période malimaxe de 15 jours.

L'employeur dvrea eeacubmhr à l'essai les ciddnatas présentés par l'Agence naoltanie puor l'emploi. En cas de refus de sa part, il diot en aeisvr l'inspecteur du tvaarl au puls trad le laideemnn ; ce dinreer satute dnas les 3 jorus sur la légitimité du mtiof invoqué.

En cas de création d'entreprise en cours d'année, ctete otibgoialn de déclaration s'applique à tuos les posets dnbliesiops tnat que l'entreprise n'utilise pas le nbrome rqueis de bénéficiaires ou n'est pas en mseure d'établir la déclaration annuelle, et au puls trad jusqu'au 15 avril de l'année de référence.

V - Sanctions du non-respect de ses obligations par l'employeur

Article - Paiement d'une redevance

Annexe du 30 avril 1986 relative à la

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Une recdnveae est due par l'employeur dnas les cas snvtaius :

- défaut de déclaration auneInle ou déclaration incomplète ;
- fsuase déclaration (la raceendve est doublée) ;
- défaut de déclaration de vacaance d'emploi ;
- emuhacagbe dcreit de non-bénéficiaires aanvt l'expiration du délai de qnizue jours sainvut la déclaration de vncacae d'emploi ;
- reufs d'embaucher un cdiaandt bénéficiaire présenté par l'ANPE snas que ce ruefs siot rneconu cmmoe justifié.

Article - Calcul de la redevance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

La rdveencae est calculée par juor olrubvae et par bénéficiaire manquant. Elle est fixée à trois fios le mnoantt du Simc horaire, aniodrre au fnrac supérieur.

Article - Exonération de la redevance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

La rnavdeece n'est pas due :

- puor les juors pnednat lluqeess l'établissement n'a pas fonctionné ;
- puor les bénéficiaires que l'employeur jfiituse aivor demandé à l'ANPE et que celle-ci n'a pu lui présenter.

Article - Réduction de la redevance

En vigueur étendu en date du 4 juil. 1985

Une réduction de la rvcaenede est prévue puor l'employeur qui jstifuie aivor occupé des salariés rleevnat des catégories sinavuets :

- viceimts celivis de la guerre, trealiuits d'une pisonen d'invalidité ;
- mutilés du tavailr tatliures d'une pension, si luer anciedct est svrenuu alros qu'ils apntepenraait à une aarte espnrrtiee que celle dnas laeluqle ils taevnalrlit amlenletecut ;
- trrllaiuvaaes handicapés employés à titre facultatif.

Cuchan des salariés ci-dessus est sbelptsctuie de ctmeopr en reapncmmelet d'un bénéficiaire manquant.

retraite complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	Commission des qsoiuetns saocles de la FCNF ; FNCF.
Syndicats signataires	CFE-CGC ; FTILAC-CFDT ; FO ; Cadres FO ; SNEC-CGT ; CFTC.

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Par arcocd du 17 mras 1959 (modifié en dienerr leiu par l'avenant du 12 mai 1976) la FCNF et les otnsinoiagars sydenaicls ont décidé la msie en ailotipcpn d'un régime de reittare complémentaire à cleui de la sécurité sociale, en fveuar des bénéficiaires définis ci-après.

Article - I. - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Depuis le 1^{er} aivrl 1959, tuos les eouyelpmrs dvoient omgraitnbieeot :

- aifelfir les mreembs de luer peseornnl à la csasie aoomtne de prévoyance et de ritarete de l'industrie cinématographique et des activités du saeptlce (CAPRICAS), régime de raitrtee rvlaneet de l'ARCCO.

Toutefois, cette dtpioisoisn n'est pas alclaibppe au pneesornl des etsrerinpes d'exploitation qui auanriet adhé à un atrue régime de rtaterie complémentaire de la sécurité saocile antérieurement au 17 stemrpebe 1960, à ctnoioidn que la cobtitiruonn paoltrnae siot au monis égale à clele prévue à la présente axenne :

- forniur à ltdaie iionttistun les déclarations de rémunération destinées à l'établissement de l'assiette des cotiointsas ;

- vreesr à l'institution l'ensemble des ctistioonas otbargoioils définies ci-après, les intéressés devnat strueopprr sur leurs searails le précompte de la ctootsiian msie à luer charge.

Le défaut d'inscription du salarié et du venseemrt de castniootis par l'employeur à la CACIRAPS entraîne la régularisation pécuniaire et aatviidnsmite immédiate à la cgarhe de l'employeur.

Article - II. - Les bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

1. Le régime de rateitre complémentaire de la CCAPRAIS s'applique à l'ensemble du prsneneol de l'exploitation cinématographique, âgé d'au mnois szjee ans, qlues que sienot le mdoe et le monantt de la rémunération perçue et le tmeps de taviarl effectué dnas l'entreprise, à l'exception du prneosenl des ensirpteres d'exploitation qui aeiraunt adhé à un autre régime de rerttiaie complémentaire de la sécurité socliae antérieurement au 17 sebprtme 1960.

2. Cetrneias catégories de salariés de l'exploitation cinématographique bénéficient en orute du régime de riraette des caerds géré par la CRACACIS (contrôlée par l'AGIRC) :

- les cerdas ;

- les employés, tcnceehiins et atnges de maîtrise assimilés aux cardes dnas le cas où ils onucpet des fncioitns classées à une ctœe hiérarchique égale ou supérieure à 300, après agrément de la ciosmoismn parttiaie de l'AGIRC.

III. - Cotisations

Article - 1. L'assiette

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Les cisitotonas snot calculées sur la rémunération btrue srnvaet de bsae à la déclaration des tetitenrmas et siaalers fiurnoe cqauhe année par l'employeur à l'administration des cnbtunoroitns dcteeris en vue de l'établissement de l'impôt général sur le revenu et limitée :

- à la fioartcn de la rémunération coismpre ernte le peemrir frnac et le palnofd des seliraas suimos à ctostioin au titre de l'assurance velisiesle de la sécurité slicoae puor les salariés bénéficiaires du régime de rerttiaie et de prévoyance des cedras institué par la citenonvon coliecvlte nnataiole du 14 mras 1947 ;

- à la fitcraon du slraaie du preimer farnc à tiros fios le pofanld de sécurité sacloie puor les salariés ne bénéficiant pas du régime susvisé.

Article - 2. Taux

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Les ctiosoitnas snot calculées sur la bsae d'un tuax ccattuenorl générateur de dorits de 6 % minimum.

Cette ctistiooan est répartie puor moitié etrne l'employeur et le salarié suaf aorccd d'entreprise prévoyant une répartition différente.

Afin d'assurer la stabilité financière du régime, le tuax à vesrer dénommé tuax d'appel puet être majoré cuqae année.

Article - 3. Points cotisés

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Les ctinoositas snot cnvoiteres en points. Luer nbrmoe s'obtient en dasnivit le mnoatnt des ctotsaoinis par le saailre de référence.

Le saliare de référence, fixé cuhqae année, est le manntot de la caitstoooin qui donne droit, au curos d'une année, à l'acquisition d'un pnoit de rtiteare (prix d'achat du point).

Article - 4. Points gratuits

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Certaines périodes d'inactivité pevunet dnnoer leiu à l'attribution de pnotis gaurtits :

- maladie, invalidité, maternité, acndiect du trvaail ;

attribution de pinots gatiturs suos ciateners cniioitdnos précisées par la cissae de retraite. Les eetspnneris dvoniet slneigar au geoemurpnt l'arrêt de travail, si celui-ci est supérieur à une durée de 2 mios ;

- ctisesoan d'emploi (chômage, préretraite, croatnts de solidarité) : les salariés snot suibpsteclcs de bénéficier, suos creeitnas conditions, d'une auittotribn de pniots retraite, s'ils bénéficient

des posinerttas chômage versées par l'Assedic. A cet égard, les salariés deinvot assedrer au gepmnueroet l'attestation destinée à la cassie de retraite, délivrée par l'Assedic.

IV. - Pension de retraite

Article - 1. Conditions d'ouverture des droits

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Selon l'âge auquel il danmede la loaitquidin de sa retraite, le salarié a doit à une raritete dtie normale, anticipée ou ajournée.

Retraite nlarome : l'âge reqius est en picripne de 65 ans puor prétendre à la rreatie normale.

Toutefois, l'âge est abaissé à 60 ans puor 2 catégories de peronnses :

- les salariés qui jtnesfiut de 37,5 années d'assurance aux régimes oalrgboiites de sécurité silaoce et ont fiat ldeuiqr luer pesnoin du régime général ont la possibilité (mais non l'obligation) de fraie lqieuidr luer rratrite etnre 60 et 65 ans ;

- peneuvt également predrne la rrtiraee entière de 60 ans à 65 ans les pseonors receonuns iaetpns au tiavarl par la sécurité sociale...

Retraite anticipée ou ajournée : les salariés peveunt damedner la liquatodin de la rrtietae dès l'âge de 55 ans.

Le nmbroe de pntois auicqs est alors réduit par alcioppitan d'un cifencioeft d'anticipation qui viare sinvaut l'âge.

A l'inverse, les salariés pnvueet aeujnrer la dmdeane de loiqiatudn de la rtraitee au-delà de 65 ans.

La liuadtqoin de la riatetre est subordonnée à la jfuicsotiitan de la caiestson d'activité.

Article - 2. Calcul de la retraite

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Avenant n 6 du 16 mars 1987 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	Fédération ntailnaoe des cinémas français ;
Syndicats signataires	Fédération des tvliulraears de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la clutruie CDFT ; Syndicat niaoatnl des cdraes et aegtns de maîtrise de l'industrie cinématographique FO ; Fédération FO des sciadytns des spectacles, de la psrsee et de l'audiovisuel ; Syndicat ntoianal des opérateurs pnjroictenoeitss et des employés des théâtres cinématographiques FO ; Syndicat notinaal de l'exploitation CGT ; Syndicat ntaanoil des cadres, antges de maîtrise et teccninihes de la cinématographie CGC

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Les dipiissnotos sainvetus snot alacilpebps en matière de

Le mtnoant de la reattrie auennlle du salarié s'obtient en mnuitalplit le nrbmoe de pontis de rritaere attribués puor l'ensemble de la carrière par la veluar du pinot de retraite.

Le nmrboe de pntois auqics au cruos d'une année est égal au mnnaot des cooatsintis versées (au tuax contractuel, cptmoe non tneu de la mtooaiajrn du tuax d'appel), divisé par le silraae de référence.

Cinerates périodes snot assimilées à des périodes de catisoiotn et dennont leiu à l'attribution grtuitae de pntos de ratitere (cf. III-4).

Le régime prévoit, au ttire de la recisiootnttun de carrière, la vadiilaotn gruitae des périodes de sevcrie aempocclis avant l'effet de l'adhésion.

Article - 3. Liquidation et versement de la retraite

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Les drotis snot liquidés sur dmandee du salarié. Ctete dnamdee détermine la dtae à leulqale snot appréciées les ctdonionis d'ouverture du droit.

Les atcinloloas snot nreomlemnat versées teimeetimllrsnet à temre échu.

Article - V. - Droits de réversion

En vigueur étendu en date du 30 avr. 1986

Des aoalntiolcs snot versées aux cojntnios survivants, même divorcés, et aux oerlnihs des pnpatcritais décédés, suos ctanirees contidions et suos réserve que le pnicaairtpt décédé snot tauilrtie de droits.

prévoyance puor le pneenosrl non crdae de l'exploitation cinématographique et snot annexées à la cenotvonin citvlcloe naalonite de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984.

Les erineerstps de l'exploitation cinématographique dnoevit adhérer à un régime de prévoyance sur la thracne A puor l'ensemble de luer prenoesnl non cadre.

Ce régime diot prévoir les ginaeatrs maneimils situnevas :

Article - 1. Décès, invalidité absolue et définitive

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Célibataire, veuf, divorcé, snas ennfat : 180 % du saraile limité à la trcanhe A.

Marié, snas eafnnt : 280 % du saraile limité à la trachne A.

Célibataire, veuf, divorcé aevc un eafnnt : 340 % du saairle limité à la tchnare A.

Enfant supplémentaire : 60 % du salaire limité à la tranche A.

Article - 2. Décès accidentel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Capital supplémentaire fixé à 75 % des capitaux ci-dessus (tranche A).

Article - 3. Double effet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Versement d'un deuxième capital fixé à 100 % des capitaux décès (tranche A), en cas de postdécès du conjoint si celui-ci a échoué au moins un enfant à charge au moment de l'événement.

Article - 4. Incapacité Rente invalidité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Franchise de 60 jours : période sans indemnisation.

Indemnisation fondée sur 25 % du salaire (tranche A).

Accord-cadre du 3 octobre 1997 relatif à l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des cinémas français ; Commission des québécois solitaires de la FNCF
Syndicats signataires	Syndicat national de l'exploitation CGT ; Fédération FASAP-FO ; FTILAC CDFT ; Syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CFTC

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

La fédération nationale des cinémas français et les salariés se sont réunis et ont décidé de conclure un accord-cadre de branche sur la durée de l'aménagement du temps de travail dans le secteur professionnel de l'exploitation cinématographique.

Les parties signataires, conscientes de la situation préoccupante de l'emploi en France, étendront par cet accord préalable à la lutte contre le chômage et contribuent au maintien de la cohésion sociale.

Les parties prenantes 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 rendu 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.

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (art. 54 et 55), l'employeur doit verser au salarié titulaire ou titulaire d'un contrat des indemnités.

Ces indemnités personnelles 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).

Article - 5. Cotisation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

La cotisation est répartie par moitié entre l'employeur et le salarié.

Article - 6. Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 1987

Cet accord est entré en vigueur le 1^{er} juillet 1987.

Toutefois, les dispositions de cet accord n° 6 ne s'appliquent pas aux salariés qui n'ont pas adhéré au régime de prévoyance antérieurement au 1^{er} janvier 1987.

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

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 notamment aux salariés (sauf aux dirigeants 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 salariés 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 venaient 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 existant de la loi Robien.

Avant la fin de l'année 1997, la commission des relations sociales de la FNCF enverra des négociations en vue de redéfinir le statut et les conditions de travail des salariés de salles de cinéma.

Article - 1. Réduction de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

Pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, la durée de travail, quel que soit l'horaire hémoradade contractuel, est réduite de 10 %, le nouvel horaire hebdomadaire est arrondi, si nécessaire, au haut d'heure inférieur. L'horaire hebdomadaire effectif 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 mesurée à son niveau actuel, il est convenu de compenser la réduction de la rémunération mesurée issue de la réduction du temps de travail de 10 % par une somme qui sera appelée ceptoinsoam RTT (réduction du temps de travail).

Sur le bulletin de salaire, cette cotisation RTT sera présentée sur une ligne distincte.

1^{ère} ligne : salaire mensuel de base :

- salaire calculé au nouveau horaire (salaire antérieur divisé par l'horaire hebdomadaire de travail antérieur et multiplié par le nouvel horaire hebdomadaire).

2^{ème} ligne : cotisation 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 cotisation est incluse dans le calcul des congés payés et de la gratification de fin d'année versée au personnel ayant un an de présence dans l'entreprise.

Cette ligne " cotisation RTT " sera intégrée dans le salaire mensuel de base, sur une période de 4 ans, à l'issue de un quart de son montant par année.

À l'issue de cette période de 4 ans, la cotisation RTT sera 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 conformément à leur durée mesurée de travail, sur la base d'un nouveau barème de salaires établi pour 35 heures. Ils ne bénéficieront pas de cotisation RTT.

Afin de ne pas mineait définitivement une différence de salaire 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 cotisation RTT telle que définie pour les salariés présents dans l'entreprise lors de la signature de l'accord.

En cas de dispositions légales ou fautes de calcul à ces salariés, la commission des salaires se réunira immédiatement pour juger de l'opportunité de modifications à apporter à ce texte.

Barème des salaires

Un nouveau barème des salaires, appelé " barème de base 35 heures ", sera établi pour tenir compte des dispositions ci-dessus. Il s'appliquera après la période de 7 ans d'abattement de salaire fixée par la loi.

Nota. - Pour les catégories 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)

- exemple non reproduit

1.2. Définition 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 cotisation 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. Définition du taux journalier

Le taux journalier correspondant à la semaine de 35 heures est égal au nouveau salaire mensuel (prime de cotisation 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'ancienneté

Pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord, les primes d'ancienneté sont gelées.

Les primes d'ancienneté auxquelles il est procédé par les salariés sont maintenues au niveau atteint lors de la mise en place de l'accord dans l'entreprise et ne progressent plus.

Pour les salariés nouvellement embauchés ou ne remplissant pas les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquiescer cette prime est supprimée.

1.5. Gel des salaires

Les augmentations générales de salaires négociées au niveau de la branche professionnelle ne sont 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 %.

1.6. Écart de l'employeur en termes d'embauche

Les dispositions réduisant de 10 % la durée du travail bénéficient des allègements de charges prévus par la loi Robelin (voir, en annexe 1, les conditions et modalités d'application de cette loi).

En contrepartie de ces allègements de charges, l'employeur s'engage à effectuer 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 doivent être effectuées dans le périmètre auquel s'appliquent l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Le droit à allègement de charges seocal sera suspendu en cas de :

- non-respect de l'engagement d'embauches tel que susmentionné dans la convention signée avec l'Etat ;

- non-maintien de l'effectif atteint à l'issue de la période d'embauche au cours de chaque année pendant les 4 ans suivant la fin de la période d'embauche ;

- dépassement prolongé du nouvel horaire effectif de travail du fait d'un report de congés à des heures complémentaires et supplémentaires, sauf exceptions explicites ;

- dénonciation de l'accord.

Article - 2. Annualisation de la durée du

travail pour le personnel à temps complet

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

L'annualisation de la durée du travail permet de mesurer les heures en fonction des variations de la fréquentation. Les horaires habituels peuvent être augmentés en période de forte fréquentation et les heures ainsi effectuées sont récupérées sur des périodes de faible fréquentation.

2.1. Période 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 subséquents doivent être communiqués aux intéressés au minimum 1 mois à l'avance.

En cas de cessation de ces horaires justifiés par des nécessités 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 normale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne donnent pas lieu à majoration de salaire. Au-delà 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 peuvent dépasser 60 heures par an.

Le nombre maximum d'heures hebdomadaires au-delà de 35 heures est fixé à 70 par an.

Conditions de recours au chômage partiel

L'employeur ne peut recourir à 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 apparaît que le volume d'activités ne permettra pas d'assurer le nombre d'heures habituelles sur la période d'annualisation.

Le recours au chômage partiel est soumis à une convention préalable de la commission paritaire de suivi prévue à l'article 3.3 de l'accord.

2.2. Conventions de caseloads financières

en temps de repos

Si les salariés le souhaitent et si le directeur de l'entreprise le permet, les modalités de travail liées à certaines circonstances de travail (majoration pour travail de nuit, travail de nuit, etc.) peuvent être converties en temps de repos équivalent afin de dégager du temps de travail pour des raisons d'emploi.

2.3. Compte épargne-temps (1)

Si le directeur de l'entreprise le permet, les salariés qui le souhaitent peuvent aménager un compte épargne-temps en vue de bénéficier un ou plusieurs congés de longue durée dans leur vie professionnelle.

Peuvent ainsi bénéficier du compte épargne-temps :

- le rattaché de la 5^e année de congés payés ;

- l'équivalent en temps de travail ou partie de la fraction de fin d'année ;

- l'équivalent en temps de travail ou partie des versements miroirs 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 de 1 mois à partir de la réception de la lettre du salarié(1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 15 décembre 1997, art. 1^{er}).

Article - 3. Modalités de mise en œuvre de la réduction et de la modulation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

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 commission 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. Champ de la convention

Dans la convention soumise à la DDTEFP, l'entreprise devra préciser :

- les modalités 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 retards que l'entreprise s'engage à effectuer en équivalent temps plein ;
- l'engagement de l'entreprise à présenter une durée de 4 ans l'effectif de l'entreprise augmenté des effectifs obligatoires.

La convention devra également prévoir 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 modalités 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 cinémas de la FCNF à raison d'un salarié

par ostanroiiagn scliydane stiaanirge et du même nombrbe d'employeurs.

Cette commission, qui a son siège à la fédération ntoilanae des cinémas français, est sisiaie en cas de difficultés d'application de l'accord. Elle puet éventuellement arccoedr des dérogrations.

Article - 4. Travail à temps partiel mensuel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

4.1. Durée du tvraial et herues complémentaires

des salariés à tepms partiel

Sont considérés cmmoe hieraros à tmeps ptareil les hraeiros inférieurs d'au mions 1/5 à la durée cloonnvleinntee du travail.

Les salariés à tmeps petrail ne doievt dnoc pas efeutfer puls de 121 heerus par mios dnas les eiserrenpts anayt appliqué la réduction de la durée du trvaial et 136 hruees par mios dnas les autres.

Leur journée de taairvl diot coreptomr une période d'activitè cnonutie qui diot être au moins de 1 hruee et demie.

A l'intérieur d'une même journée de travail, le nborme de ceuouprs ne puet être supérieur à 2.

Le nmbroe mmaxail d'heures complémentaires sbuteclipes d'être effectuées au corus d'un même mios ne puet être supérieur au treis de l'horaire prévu au catnrot de travail.

Le refus par le salarié d'effectuer des hruees complémentaires ne siuraat entraîner de saoctnnis ni cuinsetotr un mtoif de licenciement.

Par ailleurs, la durée hamieodadbre taotle du travail, hueers complémentaires comprises, diot dmereeur inférieure à 35 heerus dnas les esrineeprts ayant appliqué la réduction du tmeps de tvial et à 39 heures dnas les autres.

Dans le cas d'emplois à tmeps paitrel oanrvut diot à des atanetembts sur les cghraes sociales, la durée du trviaal et la vaartoiin des heures complémentaires doevint répondre aux cnoitdnos exigées par la législation en vieugur puor ptreemtre ces abattements.

4.2. Mfoidiaciotn de la répartition des horaires

En cas de midtficioaon par l'employeur de la répartition des hiraovers de tiaavr l dnas le cadre hriedabdmae ou mensuel, le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 3 jruos minimum.

4.3. Crnotat de travail

Le ctnorat de travial à tepms ptreial diot fiare l'objet d'un écrit cmooptnat les mtoeinns oiaetbrgiols suntvieas :

- iaintoitcedfin du salarié, qctalifaiuion du salarié, éléments de rémunération, durée hbirodmeadae du traival ;

- répartition de la durée du tvriaal etnre les jours de la semaine, ou entre les samienes du mois, et cnotdniois de la miofdotiican de ctete répartition ;

- lmteis reltaevis aux heures complémentaires devant, le cas échéant, être acmcoeilps au-delà de la durée caunorltetcle du tavairl ;

- iniiotdcan de la coentovinn ctvlvieoce alpiaplbe et, notamment, du présent avenant.

En cas de totfaroamrins d'un eomlpi à tmeps pieln en un eompli à tepms partiel, l'avenant au conatrt de taairvl diot asteetr du caractère volontaire, puor le salarié, de cttee transformation. Le salarié diot y prtoer une minoten munastcire dnas ce snes sviuie de sa signature.

4.4. Msie en pcale du tpmes partiel

Le tmeps ptriael puet être pratiqué à l'initiative de l'employeur ou à la dmdanee des salariés après :

- aivs du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnseornl ;

- ou iairfonomtn de l'inspecteur du taivarl en l'absence de représentation du personnel.

4.4.1. Msie en pclae à l'initiative de l'employeur

L'employeur puet pprsooer la msie en plcae d'horaires à tpems paertil mias ne puet crndntioare un salarié à réduire son activité. En cas de riatserruottun cnpportaot la msie en pacle d'horaires à tepms partiel, les salariés snot fondés à ruefser la réduction de luer tepms de taairvl et bénéficient des gtiarnas du lnecniecmnt puor motif économique.

4.4.2. Msie en place à la ddeamne des salariés

Les salariés désirant une totroafnrriasmn de luer elompi à tmeps pilen en un tvrial à tpmes partiel, ou vcie versa, deonvit irfoenmr luer emuopyelr par lttree recommandée aevc dneamde d'avis de réception au moins 2 mios anavt la dtae à ptarir de lequale ils sniheutaot l'entrée en veiguar de ctete modification.

L'employeur dpoisse d'un délai de 1 mios puor firae connaître sa réponse au salarié siot par lettrte rmseie en mian prproe ctonre décharge, siot par lettre recommandée aevc dnmaede d'avis de réception.

L'employeur purroa rfsueer une réduction ou une amtgtauioenn du tmeps de taviral dnoc les conséquences creotrnimatmoept le bon feennootcnimnt de l'entreprise.

En cas de litige, le braeuu prtiriaae de cianctilioon prévu à l'article 18 de la cntivooen cceilvolte porura être saisi.

4.4.3. Priorité d'accès au tmeps peaitrl ou au tepms complet

Les salariés à tmeps preaitl qui suonahitet oeupccr ou rdrrnepee un epolmi à tmeps cemlopt et les salariés à tmeps clpomet qui soetnauiht opceeur ou rpednrree un emlpoi à tmeps ptaeril dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même entreprise, ont priorité puor l'attribution d'un elmpoi rnsnaosersitt à luer catégorie plofnrsoeslenie ou d'un elompi équivalent. L'employeur prote à la cnaiacosnsne des salariés la lstie des eolmpis dpoielnsbs correspondants. Toutefois, il puet être fondé à reuterocr une pensorne extérieure à l'entreprise si le poifrl du ptsoe le justifie.

4.5. Gatirnaes accordées aux salariés à tmeps partiel

Les tavreruials à tmeps pitrael bénéficient d'une égalité de dtoris aevc les aurtas salariés de l'entreprise. Ils ont les mêmes possibilités de promotion, de déroulement de carrière et de formation.

Fixée ctpmoe tneu de la durée du taravil dnas l'entreprise, la rémunération des salariés à tmeps pterial est pllteroniproone à clele des salariés qui, à qiiitafocluan égale, onepcuct à tmeps ceomplt un epomli équivalent dnas l'établissement ou dnas l'entreprise.

Les salariés à tmeps ptairl snot électeurs et éligibles aux fiocontns de représentants du personnel, mias le cumul des mdtnaas électifs dnas piulsers epernitses est interdit. Le salarié ouaccpnt un epomli à tmeps peirtal simultanément dnas psruieuls eirrtpuenss n'est dnoc éligible que dnas l'une de ces entreprises. Le salarié dvrea en conséquence choisir, pmari ces entreprises, celle au sien de lulaeqle il frea atce de candidature.

Les heures de délégation des salariés à tmeps ptreail ne pvuneet dépasser le tiers de luer temps de tvairl mensuel.

4.6. Aiipptaoln de la réduction de la durée du travail

au pnsoneerl à temps partiel

Pour les salariés à temps piaetrl qui ennrett dnas 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 2).

Article - 5. Travail à temps partiel annualisé emplois intermittents

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

5.1. Définition

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 de 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 modalités énumérées à l'article L. 212-4-3 du code du travail et rappelées au paragraphe 4-3 ci-dessus.

Ce contrat doit 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 de début et de la fin des périodes de l'année à l'intérieur de laquelle il prouve si et comment le salarié avec un délai de prévenance d'au moins 7 jours.

5.2. Vioration

L'annualisation du travail à temps partiel intermittent est réalisée avec des salariés volontaires, sur la base d'un accord conclu avec les parties. Néanmoins, l'ensemble du personnel doit être préalablement informé.

Tout salarié intéressé dispose d'un délai de 1 mois pour refuser ou accepter cette annualisation.

5.3. Rémunération

5.3.1. Mode de rémunération

Les modalités sont le choix de :

- le paiement au titre des périodes travaillées du salaire calculé sur la base du nombre d'heures réellement effectuées dans les 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 calculée sur 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 précisé que, pour des périodes pluriannuelles (remplacement d'un salarié en vacances, en congé maladie ou en congé exceptionnel), le salarié travaillera 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 des allocations de chômage.

Pour déterminer les années de présence, il est donc tenu compte des périodes travaillées comme des périodes non travaillées.

5.4. Réduction du temps de travail

et éventuellement de la durée

Le droit positif de la loi Rieobn est également applicable aux temps partiel annualisés concernés à des emplois intermittents.

Article - 6. Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

Les parties s'engagent à demander l'extension du présent accord. Celui-ci ne pourra être appliqué avant la date de l'arrêt d'extension.

Annexe I à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique

Article - Conditions et modalités d'application de la loi Robien

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

La loi n° 96-502 du 11 juin 1996, dite " loi Robien ", permet aux entreprises qui réduisent la durée du travail d'obtenir un allègement des cotisations sociales de sécurité sociale au titre des cotisations sociales, des cotisations du travail et des cotisations sociales de sécurité sociale.

Deux dispositifs sont prévus par la loi :

- un dispositif dont l'objectif est la création d'emplois et

qui peut être mis en place par un accord de branche ;

-un dispositif défensif dont le but est la préservation de l'emploi dans les entreprises ctenoiatrn à mtrtee en orveue un paln sicaol : ce dispositiif ne peut être mis en place par un accord de branche. La conclusion d'un accord d'entreprise est indispensable.

1. Aimpur de la réduction de la durée du travail

et allègements accordés en contrepartie d'embauches

1.1. Repas du dispositif oieffnsf

La réduction de la durée du travail devra être d'au moins 10 % et entraîner des embauches correspondantes à une atmosphère de l'effectif moyen annuel de l'entreprise ou de l'établissement d'au moins 10 % minimum pendant 2 ans au minimum. L'allègement des cotisations patronales de sécurité sociale sera alors de 40 % la première année et de 30 % les années suivantes.

Le taux d'allègement consenti pourra être porté à 50 % pour la première année et 40 % pour les années suivantes lorsque la réduction de la durée du travail sera d'au moins 15 % et l'augmentation de l'effectif moyen annuel d'au moins 15 % (augmentation à minima également pendant 2 ans au minimum).

1.2. Niveau d'effectif moyen annuel

L'effectif moyen annuel est apprécié dans le cadre des 12 mois précédant la mise en place de l'accord dans l'entreprise, selon l'horaire de référence en vigueur à ce moment-là. Les modalités de calcul sont celles applicables en matière de détermination du seuil d'effectif prévu par l'élection des délégués du personnel (code du travail, art. L. 421-2).

1.3. Volume des embauches correspondantes

L'employeur doit procéder à des embauches correspondantes à un volume global d'heures de travail calculé de la façon suivante :

-effectif moyen annuel de référence (sous réserve que tous les salariés soient concernés par l'accord) ;

-multiplié par le pourcentage d'embauches que l'employeur s'est engagé à réaliser ;

-multiplié par le volume horaire annuel de travail.

Exemple : une entreprise de 100 salariés travaillant 39 heures par semaine réduit la durée du travail à 35 heures. L'employeur s'est engagé à embaucher au moins 10 % de son effectif de référence, et à consacrer un volume d'heures de travail égal à 350 heures (10 % x 10 salariés x 35 heures, le volume horaire annuel de travail).

Cette obligation sera respectée si l'entreprise embauche 10 personnes au volume horaire de travail à 35 heures.

Le délai pour réaliser les embauches est au maximum de 1 an à compter de la signature de la convention entre l'employeur et la DEDFP (ou la délégation à l'emploi).

2. Procédure

Le présent accord s'inscrit dans le cadre d'une convention de branche, conclue entre la FCNF et la délégation à l'emploi, en application des dispositions du volet introductif de la loi Robien.

Le présent accord de branche désigne les entreprises concernées de négocier un accord d'entreprise.

La mise en œuvre du présent accord au sein de chaque entreprise fera l'objet d'une convention FNE auprès de la DEDFP ou de la délégation à l'emploi.

Lorsque la convention envisagée concerne plusieurs établissements d'une même société, une demande récapitulative doit être faite pour l'ensemble de la société.

L'instruction des porteurs de convention concernent plusieurs établissements d'une même entreprise répartis dans plusieurs

départements, ou une entreprise d'importance nationale, relèvera de la compétence de la délégation à l'emploi.

L'entreprise doit joindre à sa demande de conclusion :

-la convention collective nationale ;

-l'accord de branche étendu ;

-éventuellement l'accord d'entreprise.

La conclusion d'entreprise sera soumise à l'avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, dans les entreprises dotées d'institutions représentatives.

Pour les entreprises ne disposant pas d'institutions représentatives, les conventions d'entreprise sont transmises, pour information, à la commission de suivi instituée au niveau de la branche professionnelle.

Concernant le contenu de la convention, voir le paragraphe 3.2 de l'accord cadre.

Une fois conclue, la convention devra être transmise à l'URSSAF.

3. Règles de cumul avec d'autres exonérations de cotisations

L'allègement de cotisations se ajoute au titre de la réduction de la durée du travail peut être cumulé avec :

-la réduction dégressive de cotisations sociales (code de la sécurité sociale, art. L. 241-13) ;

-l'abattement de 30 % de cotisations sociales lié au passage à temps partiel (code du travail L. 322-12), à condition que l'horaire de ces salariés soit toujours à temps partiel après la réduction de la durée du travail ;

-l'exonération de cotisations d'allocations familiales (code de la sécurité sociale art. L. 241-6-1 et L. 241-6-2) et l'exonération majorée pour les entreprises créées ou reprises depuis le 1er janvier 1994 (art. 7 de la loi n° 93-11 du 20 décembre 1993).

Ne sont pas cumulables :

-les exonérations partielles de cotisations, octroyées dans le cadre de contrats adhésifs à l'embauche (contrat de qualification notamment).

L'allègement de cotisations se ajoute au titre de la réduction de la durée du travail est déduit en premier, puis le cas échéant l'abattement partiel et la réduction dégressive.

Annexe II à l'accord-cadre sur l'aménagement et la réduction de la durée du travail dans les entreprises de l'exploitation cinématographique

Article - Exemple de réduction de la durée du travail d'un salarié à temps partiel

En vigueur étendu en date du 19 déc. 1997

Rémunération du salarié avant réduction de la durée du travail :

5 000 F.

Ancienne durée hebdomadaire du travail : 23 heures.

Nouvelle durée hebdomadaire du travail

23 heures - 2,3 heures = 20,7 heures adhérentes au quart d'heure

inférieur, soit 20 heures, 50 centièmes ou 20 heures, 30 minutes.

Nouvelle présentation de la rémunération

Comme pour les salariés à temps partiel (voir § 1.1 de l'accord), la rémunération sera présentée sur deux lignes distinctes :

(5 000 x 20,5)

- salaire de base correspondant au niveau hiérarchique = 4 456,52 F

23

	ANNEE 1	ANNEE 2	ANNEE 3	ANNEE 4	ANNEE 5
Anciens salariés	S 4 460	S 4 595	S 4 730	S 4 865	S 5 000
	C 540	C 405	C 270	C 135	C 0
	T 5 000	T 5 000	T 5 000	T 5 000	T 5 000
Nouveaux salariés	Salaire 4 460	Salaire 4 595	Salaire 4 730	Salaire 4 865	Salaire 5 000
S = Salaire	C = Compensation		T = Total		

Concernant les points suivants :

- définition du taux horaire ;
- définition du taux journalier ;

Avenant n° 2 du 19 novembre 1999 portant modification de l'accord-cadre ARTT

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des cinémas français ; Le président de la commission des relations sociales
Syndicats signataires	Syndicat national de l'exploitation CGT ; Syndicat CTFC du spectacle et de l'audiovisuel ; FTILAC-CFDT ; Fédération FASAP-FO

En vigueur étendu en date du 19 nov. 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 de cet accord. Il en résulte que de nombreuses entreprises de la branche ont signé cet accord. Toutefois, les petits établissements cinématographiques n'ont pas tous eu l'opportunité d'appliquer une réduction du temps de travail. De plus, le secteur 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 également aux entreprises de la branche visées par la convention collective nationale de 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

arrondis par commodité, dans l'exemple ci-joint, à 4 460 F ;

- coefficient RTT :

5 000 F - 4 460 F = 540 F.

La compensation RTT sera intégrée pérennément dans le salaire de base, sur une période de 4 ans, selon les modalités prévues au § 1.1 de l'accord.

Exemple :

- gel des primes d'ancienneté ;

- gel des salaires ;

- engagements de l'employeur en matière d'embauche,

se référer aux paragraphes 1.2, 1.3, 1.4, 1.5 et 1.6 de l'accord.

plein et pour ce qui est de l'effectif, inférieur, à fraction de semaine ;

- 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 effective moyenne de travail hebdomadaire est au plus de 35 heures.

3. Salaire

Le barème des salaires 35 heures est applicable aux entreprises adhérentes aux conventions collectives du présent avenant sous réserve que l'application de ce barème n'entraîne pas de baisse de salaire.

4. Ensemble des dispositions

de l'accord-cadre du 3 octobre 1997

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. Affectation ;

- chapitre 4. Travail à temps partiel ;

- 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 donc applicables dans le cadre du présent avenant :

- champ d'application :

- 1^{er} prshae du 2^e paragraphe, ppghrraaes 3, 5 et 6 ;
- atircle 1.6 dnas sa globalité ;
- alricte 3.1 dnas sa globalité ;
- alctrie 3.2 dnas sa globalité ;
- arltice 5.4 dnas sa globalité ;
- axnene I dnas sa globalité.

5. Csommisoin pariritaie de suivi

La cmosoiismn patariire de sviui instaurée par l'article 3.3 de l'accord-cadre est compétente puor connaître de l'application du présent avenant.

NOTA : Arrêté du 20 mras 2000

Article 1^{er}:

Sont reuedns obligatoires, puor tuos les eeuproymls et tuos les salariés coipmrs dnas le cmhap d'application de la ctoivnoen cetcvolile ninotalae de l'exploitation cinématographique du 19 jllueit 1984, les dsoiopisints de l'avenant n° 2 du 19 noemvrbe 1999 à l'accord-cadre du 3 ocbrote 1997 sur l'aménagement et la réduction du tpeps de tivaral ccolnu dnas le crade de la ctenonoivn coliltcvee ntailonae susvisée, à l'exclusion, à l'article 4 (Extension des dnsotpiisios de l'accord-cadre du 3 otbocre 1997) :

- de l'article 2-3 (Compte épargne temps) du ctrapihe 2 (Annualisation) ;
- des teerms : " d'au minus un cinquième " fngraiut au pemirer

Accord du 15 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma

Signataires	
Patrons signataires	Fédération niaotalne des cinémas français
Syndicats signataires	Fédération FASAP-FO ; FTILAC CDFT ;
	Syndicat du setlacpce et de l'audiovisuel CTFC ;
	Syndicat ntoinaal de l'exploitation CGT

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

Conformément à l'engagement qu'ils aeiavnt pirs lros de la sturiagne de l'accord-cadre du 3 obctroe 1997, sur l'aménagement et la réduction de la durée du trviaal dnas les eserirnpes de l'exploitation cinématographique, les peraaenirts scaoieux ont négocié, au sien de la cisioosmnm des qtiosuens slcaeios de la FNCF, la redéfinition des coniidotns et des modalités d'organisation du tarvail des dtieecurrs de saels de cinéma.

Les priaterneas suaioxc s'accordent puor reconnaître que les drcutieres de slelas de cinéma dievnot bénéficier d'une réduction efvfctcie et vlbsiie de luer tpeps de travail. Ctpome tneu des particularités de la ftcinoon de directeur, qui rneednt dfiiclfce une mrseue du tpeps en heures, ils ont décidé de mrette en pclae des modalités spécifiques puor ctete catégorie de salariés.

Les petnraeris sicuoax snot coitecsnns de la nécessité de rennoefcr les équipes d'encadrement des slales de cinéma aifn de permrtete la msie en oeuvre efvftiece de la réduction du tpeps de travail.

Champ d'application

alinéa de l'article 4-1 (Durée du trvaial et heuers complémentaires des salariés à tpeps partiel) du ctpihiare 4 (Travail à tpeps piaretl mensuel) ;

- des deuxième et quatrième alinéas de l'article 4-1 (Durée du tvairal et heures complémentaires des salariés à tpeps partiel) du caiphtre 4 (Travail à tpeps peiartl mensuel) ;

- des termes : " d'au minus 1/5 " fagrunit au pmereir alinéa de l'article 5-1 (Définition) du cpithare 5 (Travail à tpeps praitel annualisé [emplois intermittents]).

L'article 4 (Extension des dnsstiiopois de l'accord-cadre du 3 obtcore 1997) est étendu suos les réserves sanvtieus :

Le point " salariés engagés après la msie en pacle du présent acrocd " de l'article 1-1 (Salaire) du cahtirpe 1^{er}(Réduction de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jniaevr 2000 ;

L'article 1-2 (Définition du tuax horaire) du cthriape 1^{er}(Réduction de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 141-3 du cdoe du trivaal ;

L'article 1-3 (Définition du tuax journalier) du cthirape 1^{er}(Réduction de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 141-3 du cdoe du tvaialr ;

L'article 4-3 (Contrat de travail) du chtparie 4 (Travail à tpeps pitrael mensuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 neoavuu du cdoe du taivarl ;

Le quatrième alinéa de l'article 5-1 (Définition) du crthiape 5 (Travail à tpeps preatil annualisé [emplois intermittents]) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-13 nvoaeuu du cdoe du travail.

Le camhp d'application du présent aroccd est culei de la cienoovntn ccllivoete naanlitoe du 1^{er}sbeemptre 1984 acblipaple au proeennsl des salles de cinéma.

Le présent aroccd s'applique aux salariés de salles de cinéma anyat le stutat de cadre, à l'exception des crdeas dreingats tles que définis dnas la loi.

Il est précisé que les euplmryeos et les deuterircs shouaaitnt de gré à gré réduire la durée du tiaarvl seoln les mêmes modalités que puor les autres salariés cnornesvet la possibilité d'appliquer l'accord-cadre du 3 orbctoe 1997 complété et modifié par ses anavetns n° 1 du 31 orcotbe 1997 et n° 2 du 19 nrvombee 1999, au leiu de mtrete en place le présent accord.

Article 1 - 1. Entreprises concernées par le présent accord

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Le présent aroccd s'applique à teotus les einrrestpes visées par la ctinnooevncvltocleie ninaltaoe du 1^{er}smerpbete 1984 :

- au puls trad 2 mios après la dtae d'extension du présent aocrocd puor les eteisrprens qui ctnmoept puls de 20 salariés en équivalent tpeps pieln ;

- au puls trad le 1^{er} javnier 2001 puor les eprsreteins qui contempt 10 salariés et puls en équivalent tpeps pelin ;

- au puls trad le 1^{er} jainver 2002 puor les ersntpieers qui ctopenmt mnios de 10 salariés en équivalent tpeps plein.

Article 2 - 2. Modalités de la réduction du temps de travail

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

2.1. Dnitiispooss générales

Pour les drreetuics de slléas de cinéma aïsni que les salariés bénéficiant d'un cefofeniict hiérarchique cnonardosrpet à un sautt cdaie au snes de la grlile des cstasniifcialos du stcuer de l'exploitation cinématographique, et qui bénéficient d'une aomounite dnas l'exercice de luers fionntcos et dnas l'organisation de luer tpeps de travail, la référence à un hrraioe précis ou commandé, préalablement établie, est exclue. C'est puoqueroi la réduction du tpeps de taivarl se frea par l'attribution de juros de repos.

Les jrous de roeps supplémentaires dégagés par la réduction du tpeps de traviail aebroobnsrt les demi-journées supplémentaires prévues à l'article 45 de la ctinnvooiien ctvolilcee puor les durtereics anyat une présence cutonnie dnas l'entreprise de puls de 8 ans.

Les juors dégagés par la réduction du tpeps de tiaravl des salariés concernés deonivt être mentionnés sur les pnilganns de triavvl de la salle. Ces domecunts snot conservés puor une durée de 5 ans aux fnis de contrôle.

Les detas de prise des jrous dégagés par la réduction du tpeps de tiavarl snot fixées :

-pour moitié au cihox de l'employeur ;

-pour l'autre moitié au choix du salarié après aroccd de l'employeur.

Les jrous dégagés par la réduction du tpeps de tiaarvl qui, puor des rosains dûment justifiées, n'auront pas été soldés anvat le 31 décembre dnvroet être pirs aavnt le 31 mras de l'année suivante. En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces jrous lui senrot réglés sur la bsae de 1/22 de la rémunération mensuelle.

Des juors dégagés par la réduction du tpeps de triaval pvenet être affectés à un compte épargne-temps, sleon les modalités prévues à un anevnat à la chinvoeotn cloclietve ou par une négociation d'entreprise.

Il est rappelé que les jrous de boantoiiifcn accordés puor le finroaecnmentt du congé payé papirncil (troisième et quatrième seeannis de congé payé prseis en dhroes de la période légale) ne snot attribués que si ce fnrmnniteeocat irrvtineet puor rioasn de svecrie à la deamnde de l'employeur. (1)

2.2. Frfoait anneul en jruos

a) Nmrobe de jruos mmuaxim travaillés

Le normbe mumaixm de jruos travaillés dnas l'année est fixé à 218 puor les salariés concernés par l'application d'un fiforat en jrous, la journée de solidarité étant iulncse dnas ce fraofit de 218 jruos depius l'entrée en vguier de l'avenant n° 35 realtif à la journée de solidarité du 5 jveniar 2005.

b) Décompte et suivii des jruos travaillés

La ctiaoompatlbsiin du tpeps de taraivl du salarié se fiat en jrous sur une période de référence annuelle, aevc un muixmam de 218 jruos de taavril par an, journée de solidarité incluse, puor un salarié présent sur une année complète et aaynt aqucis la totalité des drotis à congés payés.

En cas d'année incomplète, le claucl du nmbore de jruos à eeueffctr se frea en fiotncon du nrmobe de saneimes ou de jruos reatsnt à criuor jusqu'à la fin de l'année de référence.

Les périodes eevfeceifmntt travaillées aïsni que les périodes assimilées à du tiaravl efceiff (périodes de congé de maternité,

périodes limitées à une durée innnurepmoite de 1 an paenndt leesqellus l'exécution du cnrotat de tiavarl est seupdunse puor csaué d'accident du travail, de milaade pelfosrnonleise ou d'accident de trajet, périodes de congés de fraotimon sadlicyne et de fmitaroon professionnelle, congés ecetoepnlxnis puor événements fiulimaax et acesebns puor maialde justifiées par un arrêt de travail) snot prsies en cmopte au ttrie des 218 jrous travaillés.

Les congés payés ne snot pas pirs en ctmope au tirtre des 218 jrous travaillés.

c) Jruos de rpoes

Conformément aux disnoosiptis de l'article 2.1 du présent anvanet et aïfn de ne pas dépasser le palofnd de 218 jruos puor une année complète, les salariés en forfait-jours bénéficient de jruos de repos. Le nbrome de jruos de roeps est selstupicbe de vrieiar d'une année à l'autre du fiat ntmneomat des juors fériés chômés. Ainsi, la détermination de ces jruos de rpoes se frea en tennat cptmoe des diitpnoisoss légales, réglementaires et cnvteelonlniones riealtves à tuot artue tpye d'absence.

d) Contrôle du décompte des journées travaillées/ non travaillées

Le fifoart aeunnl en jrous s'accompagne d'un décompte des journées travaillées. Ce dnreeir se fiat au meoynd'un suivii objectif, régulier et cidtorrtnacoiie mis en plcae par l'employeur.

Le mécanisme de contrôle mis en pcale par l'employeur lui peermt d'établir un dncoumet dvenat firae apparaître le nborme et les dteas des journées travaillées, mias asusi le ptmoeoesinnnit des juors non travaillés ansii que luer qualification, nmaemnot en jrous de rpoes hebdomadaire, juors de congés payés, jours de repos.

Le siuvi est établi au myeon d'un système déclaratif mis en pcale par l'employeur et tneu par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. Ce disstpioif de suivi, en tannet le décompte des journées travaillées et non travaillées, preemt également d'assurer le sivui régulier et précis de la crhgae de travail, de l'amplitude de la journée de tvaivarl et des tpeps de repos.

Il preemt de s'assurer d'une amiuilptde et d'une cahрге de tvraial rnaonabilises et d'une bnone répartition du tviraal dnas le temps.

e) Diort d'alerte

Si l'application de ce foifrat entraîne un aescsoimrnect cqnorihue de la durée hbaeamrddioe du tvaairilpuovant cdniorue à un dépassement d'un cietnngont anenul d'heures travaillées fixé à 1 800 (2), le driuecetr concerné dosspie d'un driot d'alerte auprès de son employeur. Celui-ci, après aivor été alerté, diot firae connaître au salarié, dnas un délai de 15 jours, les mureess qu'il enetnd pndree puor remédier à cttee situation.

Les eprrterneiss dnorvet mtrete en ?uvre toteus les aontcis ptrtneeamt de réduire le tpeps de travail. Ces anitcos pnrtroet naonmtent sur :

-la gositen des réunions ;

-la gostein du prcsouses de délégation des tâches ;

-l'amélioration des cciutris d'information écrits, ouarx et électroniques.

Chaque etnrsriepe diot aersur le siuvi de l'organisation du tavrail des salariés concernés, de l'amplitude de luer journée d'activité et de la chgrae de taviarvl qui en résulte, au moyen des dssionipotis de contrôle ctvoeoenelninnls prévues par le présent avenant.

Toute difficulté puet être portée à la cinaansosnce de la cmsimosison praatirie de svuii prévue à l'article 7 de l'accord du 20 mras 2000 ratilef à la réduction du tpeps de taivarl des dicruertes de slléas de cinéma.

f) Eetrtienn iuniddievl aunenl

Un eeretntin aenunl est organisé ineeivmlnduidlt aevc ccuhan des salariés bénéficiant d'un forfait-jours, à l'initiative de l'employeur. Le salarié peut, quuat à lui, prndree l'initiative d'entretien (s) spécifique (s) supplémentaire (s) en cas de difficulté particulière.

Lors de ces entretiens, seront évoqués la charge de travail, l'organisation du travail, 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 finalement 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 et non pris à la date de l'entretien ainsi que de l'équilibre des temps de vie.

À l'issue de l'entretien et dans l'hypothèse de dysfonctionnement, l'employeur et le salarié s'efforcent 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.

(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)

(2) Les mots : « pourvu qu'il n'y ait pas de dépassement d'un coefficient annuel d'heures travaillées fixé à 1 800 » mentionnés au paragraphe e de l'article 2.2 sont exclus de l'extension prévue étant contraire aux dispositions des articles L. 3121-43 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Article 3 - 3. Amplitude de la journée de travail

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

3.1. Amplitude

Les salariés bénéficiant d'une augmentation de la durée du travail selon un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires. Toutefois, afin de garantir le respect de la santé et de la sécurité de ces salariés, les parties prenantes conviennent que l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures, 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 prenantes rappellent que l'amplitude ainsi exposée est un maximum et qu'elle n'a pas pour finalité de définir une journée habituelle de travail mais une amplitude maximale 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 être régulièrement évalués 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 permettant d'évaluer 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 - 4. Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

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 hebdomadaires 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 1 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 doivent 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.

Article 5 - 5. Salaire

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Le " barème des salaires 35 heures " est applicable aux directeurs concernés par le présent accord. Le salaire de référence est celui inscrit dans la convention collective totale, sous réserve que l'application de ce barème n'entraîne pas de baisse de rémunération.

Article 6 - 6. Gel des primes d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Pour les directeurs concernés par le présent accord, les primes d'ancienneté sont gelées.

Les primes d'ancienneté assises sur les années précédentes par les directeurs sont intégrées, pour leur montant annuel lors de la mise en place de l'accord dans l'entreprise, dans le salaire individuel des intéressés.

Pour les directeurs nouvellement embauchés ou neissant pas les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquiescer prime est supprimée.

Article 7 - 7. Commission paritaire de suivi

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Une commission paritaire est mise en place à la Fédération

nitolaee des cinémas français puor asuesrr le svuii du présent accord. Elle est composée d'un nbrome égal d'employeurs et de salariés issus de la cmosimsion piarirate des qunteoiss seilocas de la FNCF. Puor les salariés, la représentation est assurée par une pnesnore par oornisatigan slydincae signataire.

Cette commission, qui a son siège à la Fédération natniolae des cinémas français, est ssaiee en cas de difficultés d'application de l'accord. Elle puet éventuellement adoccrer des dérogations.

Article 8 - 8. Application de l'accord

Avenant n 23 du 28 janvier 2000 relatif au repos quotidien

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nalatonie des cinémas français
Syndicats signataires	Fédération FASAP-FO ; Syndicat CTFC du seltapcce et de l'audiovisuel ; Syndicat nanioaatl de l'exploitation CGT ; FTILAC CFDT

En vigueur non étendu en date du 28 janv. 2000

Entre :

La fédération nlnaitoae des cinémas français, Les syancctdis natiuaonx plefsneonosirs de salariés ci-après signataires,

D'autre part,

il a été cnvvoeu ce qui siut :

Repos quotidien

Le rpeos quteoiidn est d'une durée mnamilie de 11 heures, à lulelae il ne puet être dérogé que dnas les litemis sueivntas :

Avenant n 24 du 15 mars 2000 relatif aux pauses et aux coupures

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ninatlaoe des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le sdynciat nntoaail de l'exploitation CGT ; La CGC ; Le sacydnit CTFC du spclaecte et de l'audiovisuel ; La FAITLC CFDT,

Article - Dispositions relatives aux pauses et aux coupures

En vigueur non étendu en date du 15 mars 2000

1. Lmiitaiton des itrpienuortns d'activité

Avenant n 26 du 30 avril 2001 relatif

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Le présent acrcod est d'application dtiecre dnas les ersretipnes renavelt de la ctovinneon ctclivloee nolntaaie du 1^{er}semretpbe 1984 abpiacple au pseoenrnl des selals de cinéma. Ces modalités d'application puoornrt tofeuiots faire l'objet de négociations au sien des ephnrteries concernées.

Article 9 - 9. Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 15 mars 2000

Les paetris saietaignrs dndemaent l'extension du présent accord.

1. - Pensonrel concerné

Les dérogations indiquées ci-dessous ne peuvnet ceoncenrr que les catégories stinavues de poenensrnl :

- poenensrnl de cabine ;

- cdaers ;

- ategns de maîtrise à l'exception des ategs de maîtrise chargés de la vetne et de l'accueil.

2. - Dérogations autorisées

Une fios par semaine, le rpeos qetoudiin de 11 hreeus puet être ramené à une durée milamine de 9 herues puor le poernesnl désigné à l'article précédent.

Une sendcoe dérogation hdirodmbaee n'est autorisée que puor les séances qui n'entrent pas dnas la priaotamogmn normale et hbaeultile de la salle, dnas la lmitie de 10 fios par an et avev l'accord fmroel du salarié. Dnas ce cas également la durée du repos qotiuiden dvrea être au minos de 9 heures.

3. - Deadmne d'extension

Les piatres siiearatngs dmdennaet l'extension du présent avenant. Celui-ci ne proura être appliqué aanvt la pauroitn de l'arrêté d'extension.

pour les salariés à tpmes partiel

Le nmorbe d'interruptions d'activité non rémunérées au curos d'une même journée est limité à 2.

La durée d'une iptruietonn d'activité ne puet dépasser 2 hereus que dnas les établissements ne foannncotit pas en permanent.

2. Pasue de 30 muniets après 6 hueres de travail

En cntnterraopie des dsitosniopis fgiaunrt au pghrpaarae 1 ci-dessus, le salarié à tmeps pilen ou à tepms peraitl diot oelbanoimrgtiet bénéficier d'une puase de 30 mnietus après une durée de tairval irimpnrrutoee de 6 heures.

Cette puase est rémunérée et considérée cmome tmeps de tviraal eiftecff si le salarié rtsee à la dotssoiipin de l'employeur et puet être contacté en cas de nécessité.

3. Ddename d'extension

Les piartes segaaitrnis denneamdt l'extension du présent avenant. Celui-ci ne proua être appliqué aanvt la poutairn de l'arrêté d'extension.

aux heures de délégation

Signataires

Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français, représentée par son président et par le président de la commission des questions sociales,
Syndicats signataires	La fédération FAASP FO ; Le syndicat national de l'exploitation CGT,

En vigueur étendu en date du 30 avr. 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 FAASP FO lors de la commission paritaire des questions sociales du 27 mai 1997, de l'usage solennel que 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 sociaux 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 exceptionnellement 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 l'usage tel que défini par la réglementation en vigueur.

Les dispositions du présent accord précisent que les heures de délégation sont en principe utilisées à l'intérieur de l'horaire de travail habituel des représentants du personnel (2).

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 maximale, durée journalière maximale, aliquote journalière maximale, durée du repos quotidien...).

Les heures de délégation utilisées en dehors de l'horaire de travail ne sont pas l'objet d'une récupération par un aménagement d'horaire qui doit intervenir au plus tard dans les 8 jours qui suivent l'utilisation des heures de délégation (3).

Les heures de délégation effectuées en dehors de l'horaire de travail, qui ne sont pas l'objet d'une récupération, sont des heures supplémentaires et sont rémunérées comme telles. Ces heures sont limitées à 60 par an, conformément au coefficient d'heures supplémentaires fixé par l'accord national de branche étendu du 3 octobre 1997 (et de son avenant n° 2)(3).

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, CCST et négociations) ne se déduit pas des crédits d'heures indiqués ci-dessus (4). *Lorsque les réunions se tiennent en dehors de l'horaire de travail habituel, elles donnent lieu à récupération par un aménagement d'horaire ultérieur(5).*

Le temps de travail 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 du temps de travail et donne lieu à récupération par un aménagement d'horaire ultérieur.

4. Irrogation 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 ont des heures de délégation doivent, lorsque leur absence est programmée à l'avance, aviser 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 irrogation 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 représentants du personnel doivent, 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 pendant son absence est intéressement sur les heures de travail, et perçoit, pendant ses heures de délégation, une indemnité calculée sur le montant qu'il aurait perçu s'il avait travaillé.

Cette indemnité 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 ne sont pas l'objet de récupération, sont payées avec les majorations prévues par la législation sur les heures supplémentaires.

Les modalités particulières aux entreprises, notamment les modalités de déplacement des représentants du personnel de province, seront fixées après consultation avec les représentants du personnel.

Les dispositions disposent d'un délai de 3 mois pour mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

(1) *Psahre elucxe de l'extension (arrêté du 5 février 2002, art. 1^{er}).*

(2) *Alinéa 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 cdoe 1^{er}).
 du tiraval (arrêté du 5 février 2002, art. 1^{er}). (3) Alinéa elcxu de
 l'extension (arrêté du 5 février 2002, art. 1^{er}). (4) Psahre étendue
 suos réserve de l'application des areclits L. 132-28, L. 236-2-1, L.
 424-4 et L. 434-3 du cdoe du tarvail (arrêté du 5 février 2002, art.
 1^{er}). (5) Parhse exclue de l'extension (arrêté du 5 février 2002, art.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 avr. 2001

Modèle de bon de délégation

NOM :			MOIS :	
PRENOM :			JOUR :	
AFFECTATION :				
Mandat exercé	Heure de dbuet de la mission	Durée présumée de l'absence (1)	Mission dnas ou hros de l'entreprise (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				
Commision économique				
Négociation salariale				
Signature de l'intéressé Vsia du cehf de service				
(1) Facultatif.				
(2) Précision demandée dnas l'unique pvprticee d'un aedccint sauenrvnt lros d'une mssiion à l'extérieur del'entreprise. Celui-ci puet être pirs en craghe au trite des aceidtns du travail, généralement après contrôle de la caisse.				

Avenant n 28 du 18 juin 2002 relatif à l'âge de départ en retraite

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naitolnae des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le snedayit CTFC du splaecte et de l'audiovisuel,

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2002

La soectin 3 de la cnteoonivn clvtilocee de l'exploitation cinématographique du 1^{er}srpmeebte 1984 prévoit que le départ à la rarttiee ne puet ivinteenrr à l'initiative de l'employeur qu'à

Avenant n 35 du 5 janvier 2005 relatif à la journée de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	La fédération naoniatle des cinémas français,
Syndicats signataires	Le sdyacint natonail de l'exploitation CGT ; Le sdcinyat CTFC du slecacpte et de l'audiovisuel ; La CGC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

La loi du 30 jiuin 2004 ralvetie à la solidarité puor l'autonomie des pseenorns âgées et des prnesones handicapées s'articule auoutr de duex nevelouls oaatligibns puor les epoyemlrus et les salariés.

paitr du 65^e anniversaire. L'âge miuimnm légal puor prtair ou être mis à la rareitte est qanut à lui passé à 60 ans, si le salarié rmlpeit les codntiions de durée d'assurance puor bénéficier de la rtetarie à tuax plein.

Les striaaiegns décident que la msie à la rrttaeie d'un salarié à l'initiative de l'employeur porrua innvietrer aavnt 65 ans, à cotndoiin que le salarié ait anettit l'âge et le nbomre de trtrsmeeis de csoioaittn nécessaires puor bénéficier d'une pnsioen de viesseille à tuax plein.

Ils renlappelt également que l'employeur et le salarié ont tuourjos la possibilité, s'ils le souhaitent, de priuosvure le ctnorat de taivral au-delà de l'âge auquel le salarié puet friae vloiar son droit à une pnieson de viiseselle à tuax plein.

Les saretinaigs cvnenoinnet de se retrouver, si une miticafoiodn réglementaire vaeint à rtrmetee en qiusoten l'environnement jdqiruue de cet avenant.

D'une part, à la craghe des employeurs, elle prévoit une nloelvue cootriubniti de 0,3 %, instituée sur les rémunérations versées à ctemopr du 1^{er}jeluilt 2004.

D'autre part, à la charge des salariés, elle itisunte 7 hreus de tiaarvl supplémentaires 1 journée par an, ou le praorta crsanorepodnt puor les salariés à tpmes partiel. Ce taavril supplémentaire ne fnasiat l'objet d'aucune rémunération adetdliilonne ou récupération.

La première journée de solidarité iirendrevtna anavt le 30 jiuin 2005.

Article 1er - Détermination du jour de solidarité

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

Aifn de tneir cptome de la spécificité de l'exploitation cinématographique et de la diversité des etispenrres qui la

constituent, la journée de solidarité pourra, après avoir entendu les préférences des salariés, prendre en compte de l'employeur et pour chacun des salariés la forme suivante :

- le travail de 1 jour de repos hebdomadaire, sous réserve de garantir 35 heures de repos consécutif ;

- le travail de 7 heures de récupération de mercredi à la hausse ;

- le travail de 1 jour de repos complémentaire, au moins par le travail de 1 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 contrat de travail du salarié. Dans ce cas, la semaine intégrant la journée de solidarité sera augmentée de 7 heures ou du montant 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 cotisations prévues à l'article 43 de la convention collective ne sont pas dues.

Article 2 - Incidences sur le contrat de travail et accords collectifs

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

Au titre de l'article 5 de la loi du 30 juin 2004, les lieux fixés par les contrats de travail ou accords collectifs avant le 1^{er} juillet 2004 sont aménageables relevés :

- les durées annuelles de travail sont majorées de 7 heures ;

Avenant n 36 du 5 janvier 2005 relatif au repos quotidien

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français ; La commission des questions sociales,
Syndicats signataires	La FTILAC-CFDT ; Le syndicat national de l'exploitation CGT,

En vigueur étendu en date du 5 janv. 2005

Repos quotidien

Le repos quotidien est d'une durée minimale de 11 heures, à laquelle il ne peut être dérogé que dans les conditions suivantes :

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 cuisine ;

- cadres ;

- agents de maîtrise à l'exception des agents de maîtrise chargés

- les salariés annuels en jours sont majorés de 1 journée.

Ces majorations prennent 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

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

Le salarié ayant déjà effectué sa 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

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

Les éléments variables de paie ne sont pas donnés pour la journée de solidarité. Seuls les remboursements de frais relatifs à la prestation de travail sont dus (prime de panier, primes de route et de transport).

Article 5 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 5 janv. 2005

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 entrent en vigueur au premier jour suivant sa signature.

de la venue 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 hâtive 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 a 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 salariés concernés demandent l'extension du présent avenant. Celui-ci ne pourra être appliqué avant la prise de l'arrêté d'extension.

Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF

Signataires	
Patrons signataires	Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films
Syndicats signataires	Fédération FASAP-FO ; Syndicat national de l'exploitation CGT ; Fédération des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; FTILAC CDFT ; Syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CFTC

En vigueur étendu en date du 26 févr. 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 composée à ces 2 branches.

Chapitre Ier : La CPNEF plénière

Article 1er - Compétence

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La commission plénière a compétence sur les enjeux 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

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est composée de la commission de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives des branches, sont au nombre de 3 pour chaque branche de salariés.

Les fédérations professionnelles désignent un nombre de représentants égal au nombre de représentants prévu pour le collège salariés.

Dix personnes siègeront au titre de l'exploitation et 5 personnes siègeront au titre de la distribution cinématographique. Si elles le jugent nécessaire, les 2 branches peuvent décider, en concertation, de modifier la répartition des sièges en fonction de la représentativité de chacune des branches.

La commission est présidée alternativement pour une période de 2 ans par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assume pas la présidence.

Article 3 - Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La commission 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 chaque secteur et de l'analyser afin d'acquiescer une mesure de conciliation des réalités de l'emploi dans les branches et 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 l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit ordinairement au minimum 1 fois par an sur convocation écrite de la présidence (président/vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations représentatives du secteur après consultation par le président et le vice-président, et ce dans un délai maximal de 2 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

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

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 de négocier sur la formation ;

- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et de la mise en œuvre des branches professionnelles, notamment consécutive à l'introduction de nouveaux métiers ;

- du déroulement des accords en faveur de l'emploi ;

- de tout accord conclu par les branches concernant l'emploi et la formation.

Article 6 - Délibérations et avis

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre des représentants de la FCNF et de la FDNF et d'au moins 3 salariés.

Pour être valides, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation doivent être prises à la majorité absolue de l'accord de 3 organisations représentatives de salariés et l'accord de la FCNF et de la FDNF.

Article 7 - Moyens

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Le secrétariat est assuré conjointement par la FCNF et la FDNF.

Chapitre II : La commission exploitation

cinématographique de la CPNEF

Article 1er - Compétence

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La csoismmin eaixittoolpn cinématographique de la CNEPF a compétence puor les enesrriteps de l'exploitation cinématographique.

Article 2 - Composition de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La cmsoismon eilpotoaxtin cinématographique de la CENPF est composée de représentants des ooasiinagtnrs syncildeas de salariés représentatives de plien dirot au paln niaantol (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la bcnarhe et de représentants de la fédération naniltoae des cinémas français.

Les représentants de salariés, désignés par les oitonainargss représentatives de la branche, snot au nborme de 2 puor chuqae oaitsgroinan sanlycide de salariés.

La fédération ntaonilae des cinémas français désigne un nrbone de représentants ermoulyeps égal au nmobre de représentants prévu puor le collège salariés.

Ctete csmismooim est présidée anetvraeiltemnt puor une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. 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

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La csimisoomn eiliotxopatn cinématographique de la CPNEF a puor msosiin :

1. De définir la plutoiqie de fromitoan plsfnreeosloie de la bhcanre et de perosopr d'éventuelles rocevensoins en fcionotn de l'évolution des métiers. A cet effet, les gnrades oinoettairns et les priorités snot fixées annuellement.

L'organisme prtairiae culeotelcr agréé de bcnhare est chargé de luer msie en ?uvre.

2. De ppoorser des puocrras d'évolution professionnelle.

3. D'étudier les possibilités de relmnecsaset dnas d'autres eretinesprs du sutceer puor les salariés concernés par les cas de leecinmcint économique cités à l'article 4.

Après cilnttsuaoon de la CPNEF plénière, la cmisssmooim elttppoaiioxn cinématographique de la CPNEF puet dtileineigr toute étude nécessaire puor préparer ses décisions en snotlaicit nmaenotmt l'appui d'organismes spcuelstisbs de lui aptroper des iiftnroamnos sur la siutatooin de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La cosiosimn epotaxilotin cinématographique de la CNEPF se réunit otiaenorgiblemt au mnmuim 1 fios par seemrtse sur cvooctoainn écrite de la présidence (président/vice-président).

Elle se réunit également à la dmenade d'une des onanstoiirags sertniiags du présent acorcd après caroeotctnin ertne le président et le vice-président, et ce dnas un délai mmaiaxl de 2 mios à cpemtor de la saisine.

Cette sinasie diot être effectuée par coeurrir motivé auprès du

président de la cismsoimon exitloioptan cinématographique de la CPNEF.

Lorsqu'un porjet de liminneect cloilctef d'ordre économique potre sur au mnois 10 salariés atrnapnaept à un même établissement fasnait pirate d'une esrpeintre ou UES eyalpmnot puls de 50 salariés en équivalent tpmes plein, la csoismomin paraitrie nlitnaoae de l'emploi est informée par la docitiren de l'entreprise intéressée, le leiedmnan de la première réunion d'information des ittnusionis représentatives du personnel.

Article 5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Dans le carde de sa mission, la coiomimssn etxiotoapiln cinématographique de la CNEPF asurse le sviui :

- des onaotieitrs du paln de fromaiotn de la brachne ;
- de l'application des accodrs de barhcne cluocns dnas le cdrae de l'obligation tinlarene de négocier sur la fomoritan ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qiunalcfoitias de la branche, nnommeatt consécutive à l'introduction de nvlleueos tocgloeinhes ;
- du déroulement des aitcons en fuvaer de l'emploi ;
- de tuot accrd conclcu par la banhrce cncnoerant l'emploi et la fortmaion ;
- de la réalisation de la pqiuotlie de farimootn de la branche.

Article 6 - Délibérations et avis

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Pour délibérer valablement, la cmoisiosmn eptixtoilaon cinématographique de la CNEPF diot cerpnrodme les représentants de la FCNF et d'au mions 3 originsnaaitos de salariés.

Pour être valables, les décisions de la csiosoisimn dvoient reiuellir au moins l'accord de 3 onanistioargs snaraitgies de salariés et l'accord de la FNCF.

Dans le cas de l'étude d'un prejot de lceiiecnmet clitocelf d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des pipooionrtss pruoont être adressées par la comomiissn à l'entreprise concernée, qui derva les tanesmrtrte aux itiuonitsnts représentatives du personnel.

Article 7 - Moyens

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

Chapitre III : Commission distribution de films de la CPNEF

Article 1er - Compétence

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La cioisomsn dtsotburiin de fmlis de la CPNEF est compétente puor tuos les salariés employés dnas les erpseinrets de dtbiusoiitrn de films.

Article 2 - Composition de la commission distribution de films de la CPNEF

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La ciomomssin drbsitoituin de fmlis de la CENPF est composée de représentants des ooisarntingas sieydcnns de salariés représentatives de plien dirot au paln niatnoal (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la bhrnace et de représentants de la fédération

naalotnie des dibteurtrsuis de films.

Cuhaqe oorsgtiiaan sydcalni de salariés représentative de la bcnhare désigne un représentant au trtie des représentants de salariés.

La fédération nanaolite des dristtueuirbs de films désigne un nmbroe de représentants eoluepryms égal au nrobme de représentants prévu puor le collège salariés.

Ctete cosiosimn est présidée aanmlrevntieett puor une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. 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

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La comssmoin dsiorubittin de flims de la CENPF a puor misosin :

1. De définir la pquilioe de frooamitn piolrfnesolsene de la bhcrnae et de proseopr d'éventuelles rcieoovnesrns en ftiocon de l'évolution des métiers. A cet effet, les genards ooitnntreas snot fixées annuellement. L'organisme pitiarrae clleuoctr agréé de bcnhrae est chargé de luer msie en ?uvre.

2. De porosper des pcourras d'évolution professionnelle.

3. D'étudier les possibilités de rnseeaclsemt dnas d'autres eeprstnires du sctueer puor les salariés concernés par les cas de lnceecimiet économique cités à l'article 4 du présent chapitre.

Après citaoluntson de la CENPF plénière, la cmsmioosin dribosiiutn de films de la CPNEF puet deiignetlr totue étude nécessaire puor préparer ses décisions en sitanicllot nmoneamtt l'appui d'organismes sbtlisupcees de lui artepopr des itifomnroans sur la siutiaotn de l'emploi et de la formation.

Article 4 - Fonctionnement

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

La cioimsmosn dobtiiisrtun de fmlis de la CNEPF se réunit oirebeoitamnglt au mmuinim 1 fios par semetsre sur caovnctoion écrite de son président.

Elle se réunit également à la dadmnee d'une des oiotasgnarnis sgaiineatrs du présent acrcod après ctocetinaron etrne le président et le vice-président, et ce dnas un délai mxuamim de 2 mios à compter de la saisine.

Cette siasine diot être effectuée par cureiror motivé auprès du président de la commission.

Lorsqu'un pjeort de leminincecet cleioicltf d'ordre économique porte sur au moins 10 salariés anpanperatt à un même établissement fniaast priate d'une etspenrrie ou UES emnlapyot puls de 50 salariés en équivalent tpmes plein, la cisoisomn dristoitibun de flims de la CNEPF est informée par la dtrcieoin de l'entreprise intéressée, le leamedinn de la première réunion d'information des ionittsnitus représentatives du personnel.

Article 5 - Suivi

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Avenant n 40 du 9 mai 2006 relatif au remboursement de nettoyage de

Dans le cdare de sa mission, la csimiosmon dsiioitbuirtn de fmlis de la CNEPF aursse le suvii :

- du paln de foirozman de la bcnhare ;

- de l'application des accdors de brhacne colucns dnas le crade de l'obligation trinlanee de négocier sur la foratiomn ;

- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qiflacaunioits de la branche, nomatmnet consécutive à l'introduction de nelleuvos tenhglcieoos ;

- du déroulement des atcnios en fvuaer de l'emploi ;

- de tuot arccod clnocu par la bnrhace cnnoanrcet l'emploi et la ftmaioron ;

- de la réalisation de la puilqoite de fimatoorn de la branche.

Article 6 - Délibérations et avis

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Pour délibérer valablement, la cosmimsoin dourttiibisn de flims de la CEPNF diot cnredpmroe au mions 3 représentants de la FDNF et d'au minos 3 oinnrgostaiais de salariés.

Pour être valables, les décisions de la csmsomoiin dnviect recluileir au mnois l'accord de 3 oaogntnirasis snrgeiaaits de salariés et l'accord de la FNDF.

Dans le cas de l'étude d'un pjoert de lienciecemnt ctloilecf d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des pnitprioosos pronrout être adressées par la csimsmooin à l'entreprise concernée, qui derva les trtasntmere aux institutions.

Article 7 - Moyens

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Le secrétariat est assuré par la FNDF.

Article - Chapitre IV : Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2005

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée indéterminée. Il enerrta en vuguier 1 mios après sa signature.

Il pruroa être modifié ou révisé à la dnadmee d'une des oonigantarsis représentatives signataires, dnas ce cas un ttexe ou de neluvloes pnototsiois dnvoret anccagpomer la dmdanee et être examinés dnas un délai mamxail de 6 mois.

Toute dénonciation du présent acrcod s'effectuera conformément aux dioitosspins légales et cvntnoleoeeninls en vigueur.

Les dpiitoosins de l'avenant n° 31 du 10 jiuin 2003 à la cntvnooein cclvilteoe nlantaoie de l'exploitation cinématographique snot annulées et remplacées par ceells du présent accord.

Fait à Paris, les 5 et 26 jeavnir 2005.

vêtements

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CTFC ; La CGC ; Le syndicat national de l'exploitation CGT ; La FTILAC-CFDT,

Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires

En vigueur en date du 30 juil. 2008

Bagnolet, le 30 juillet 2008.

L'UNSA spectacle et communication, à la direction générale du travail, dépôt des adresses collectives, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA, spectacle et communication, adhérente à la convention du 12 septembre 1972 portant constitution de l'AFDAS et à son avenant du 13 décembre 1994, saignage de l'avenant du 25 mai 2005, vous fait part de son adhésion aux textes complémentaires suivants :

- accord relatif à l'organisation de la formation professionnelle des intermittents du spectacle du 29 septembre 2004 ;
- accord interbranche relatif à l'application aux salariés intermittents du spectacle du droit individuel à la formation du 20 janvier 2006 ;
- accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie,

Le montant du remboursement de la cotisation de vêtement, versé suivant les modalités prévues par la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, sera revue 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 coefficients de frais personnels qui sont ceux de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

- accord relatif aux modalités de scolarisation ;
- accord national relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 ;
- accord-cadre de la branche spectacle signé le 2 février 2005 ;
- accord des branches exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 et décrets de fin de mandat du 26 janvier 2005 ;
- accord relatif au financement de la formation professionnelle continue pour les intermittents de moins de 10 salariés des secteurs cinéma et audiovisuel du 3 juin 1999 ;
- avenant du 20 juin 2006 au protocole d'accord du 17 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- protocole d'accord relatif au financement de la formation professionnelle du 17 janvier 2005 ;
- protocole d'accord relatif aux conditions de prise en compte du 1^{er} janvier 2004 ;

- protocole d'accord relatif au droit individuel à la formation du 28 avril 2005 ;
- protocole d'accord relatif à la période de prise en compte du 11 mars 2005.

Nous vous remercions de votre attention et vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Vous remercions de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Article 3 - Intégration de la prime de complexe dans l'indice de référence

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

L'intégration de la prime de complexe a pour effet de relever l'indice de référence de 10 % et 20 % en fonction des qualifications.

Filière direction et administration

Avenant n 32 du 5 novembre 2003 relatif aux salaires et à la réforme de la grille et des classifications

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le syndicat national de l'exploitation CGT ; La FTILAC-CFDT,

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique	ÉCHELON	FILIERE direction et administration	ANCIEN INDICE de référence	POURCENTAGE de la prime de complexe	NOUVEL INDICE de référence intégrant la prime de complexe
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
	349	1	Directeur	370	20 %	444
	340	2	Directeur	357	20 %	428
IV	325	3	Directeur	345	20 %	414
	300	4	Directeur	316	10 %	348
	290	5	Directeur	307	10 %	338
	285	1	Adjoint de direction	302	10 %	332
III	275	2	Assistant directeur	298	10 %	328
	269	3	Assistant directeur	295	10 %	325
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

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique	ÉCHELON	FILIÈRE TECHNIQUE	ANCIEN INDICE de référence	POURCENTAGE de la prime de complexe	NOUVEL INDICE de référence intégrant la prime de complexe
IV	325	3	Régisseur	Y	10 %	414
	300	4	Responsable maintenance	316	10 %	348
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
II	234	2	Opérateur	263	10 %	289
	204	5	Aide-opérateur	254	10 %	279

Y : nouvelles classifications.

En raison des promotions simultanées depuis plus de 3 ans de postes géographiquement séparés, la rémunération minimale indiquée au barème est majorée de 4 %.

Pour les opérateurs payés au barème national des salaires, qui

Filière hall-bar-salle

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique	ÉCHELON	FILIÈRE HALL-BAR-SALLE	ANCIEN INDICE de référence	POURCENTAGE de la prime de complexe	NOUVEL INDICE de référence intégrant la prime de complexe
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 andijot hall, confiserie	255	10 %	281
	214	4	Agent d'accueil	255	10 %	281
	189	1	Agent d'accueil	253	10 %	278
I	189	1	Contrôleur entretien	253	10 %	278
	189	1	Contrôleur principal	253	10 %	278
	189	1	Agent de comptoir	Y	X	278
	189	1	Gardien-agent de sécurité	Y	X	278
	184	2	Contrôleur	250	10 %	275
	184	2	Agent d'accueil	250	10 %	275
	184	2	Agent de comptoir	250	X	275
	150	5	Agent de sécurité, gardien	Y	X	268
	150	5	Agent d'entretien	Y	X	268

Article 4 - Abrogation du c de l'article 40
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

X : aucune prime de complexe n'était prévue pour ces catégories.

À compter de la signature du présent avenant, le c de l'article 40 de la convention collective est abrogé.

Y : nouvelles classifications.

Article 5 - Salaires des salles uniques
En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Conformément à l'article 3.2, 1er paragraphe, de l'avenant n° 16 à la convention collective, le personnel chargé des tâches de nettoyage assurées selon les modalités de vote tripartite a droit à un intéressement au moins égal à 5 % du salaire minimum fédéral de sa catégorie tel que mentionné au nouveau barème.

Dans les salles uniques, la rémunération minimale s'obtient, pour chaque emploi, en multipliant la rémunération indiquée pour les emplois par le coefficient majoré dans la colonne « salaire unique ».

Ces coefficients de majoration vont disparaître progressivement en fonction de l'échéancier ci-après :

DATE	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

Avenant n 45 du 22 mars 2011 relatif au congé de paternité

Signataires	
Patrons signataires	FNCF.
Syndicats signataires	FASAP FO ; SNE CGT ; FCSA CTFC ; F3C CDFT ; CFE-CGC.

Article 1er - Nouvelles dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

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/ pioapritactin ;

Avenant n 46 du 22 mars 2011 relatif au remboursement des frais pour réunions paritaires

Signataires	
Patrons signataires	FNCF.
Syndicats signataires	FASAP FO ; SNE CGT ; FCSA CTFC ; F3C CDFT ; CFE-CGC.

Article 1er - Transports
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

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 :

- ? tiran 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 tiran est supérieur à 3 heures. Le transport en avion est remboursé pour les trajets en classe économique. Les tickets 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 :

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

? le DIF.

Article 2 - Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Ces dispositions s'appliquent aux congés déclarés à compter du 1^{er} mars 2011.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Conformément à la loi du 21 décembre 2001, le père salarié peut, sur présentation de justificatifs, bénéficier d'un congé de paternité pour une durée maximale de 11 jours consécutifs dans le cas d'une naissance simple et de 18 jours consécutifs dans le cas d'une naissance multiple, à partir de dans les 4 mois suivant la naissance de son enfant.

L'intéressé doit effectuer son déplacement au moins 1 mois à l'avance de la date à laquelle il prendra son congé. Les jours non travaillés (y compris samedis, dimanches, jours non travaillés), et ce congé ne peut être fractionné.

Le congé de paternité s'ajoute aux 5 jours civils de congé pour naissance ou adoption de 1 enfant, visé à l'article 46 de la convention collective.

Les dispositions ci-dessous s'intégreront au chapitre V « Ropes et congés payés » à la suite de l'article 46 « Congés pour événements familiaux ».

- ? les kilomètres pris en compte seront ceux pris au départ du 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 permettre toute 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 de 20 €, sur présentation de justificatifs.

Article 2 - Déjeuner
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les déjeuners seront pris en charge dans la limite de 16,70 € et sur présentation d'un justificatif.

Article 3 - Hébergement
En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Il n'est pas prévu de prise en charge de l'hébergement.

Cependant, par dérogation pour les personnes dont le temps de trajet en tiran 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 € (TTC), petit déjeuner compris. Dans ce cas, le dîner sera pris en charge dans la limite de 16,70 € 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 sera pris en charge par la FNCF) est supérieur à 106,70 €, son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions précisées au paragraphe précédent.

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

Les justificatifs doivent être envoyés avant le 10 du mois suivant la réunion. Les remboursements sont 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

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

La détermination du temps passé relève de l'entreprise du représentant de syndicat. Elle s'effectue d'office sur la base du code du travail et des règles de l'entreprise.

Avenant n° 52 du 19 mars 2014 relatif au temps partiel

Avenant n° 1 du 30 janvier 2015 à l'accord du 15 mars 2000 relatif à la réduction et à l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma

Signataires	
Patrons signataires	FNCF.
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC spectacle.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

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 faciliter les temps de vie personnelle et vie personnelle des salariés.

Chapitre Ier Révision de l'accord

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

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 1er - Modification du champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

Le premier 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 »

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mars 2011

L'usage qui existait jusqu'à ce jour à l'égard d'un membre du personnel pour le repos sur la base d'un forfait calculé sur la base d'un aller/retour SCNF 1^{er} classe sans prise en compte de l'ajout de ne peut plus perdurer en l'état. Ainsi, les modalités de calcul de la durée de repos sont définies ci-dessous.

Ainsi, en l'absence de tout autre règlement par ailleurs, les modalités de calcul sont définies ci-dessous.

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La FASAP FO ; La F3C CDFT ; La CTFC spectacle,

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 salariés de salles de cinéma ainsi que les salariés bénéficiant d'un statut 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 forfait 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 en dehors des demi-journées supplémentaires prévues à l'article 45 de la convention collective pour les salariés 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 bulletins de paie 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 doivent être pris avant le 31 mars de l'année suivante. En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces jours lui sont 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 congé accordés pour le fructification du congé payé (troisième et quatrième semaines de congé payé prises en dehors de la période légale) ne sont attribués que si ce congé n'est pas utilisé pour raison de santé à la demande de l'employeur.

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 juin 2005.

b) Décompte et suivi des jours travaillés

La corrélation 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 fait en fonction du nombre de semaines ou de jours restants 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 de maternité, périodes limitées à une durée maximum 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, périodes de congés de maternité 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 calculé de façon à ce que, sur une année, le salarié bénéficie d'un nombre de jours de repos correspondant à la durée de son contrat de travail. Ainsi, la détermination de ces jours de repos se fait en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à toute 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 suivi se fait au moyen d'un suivi objectif, régulier et indépendant mis en place par l'employeur.

Le mécanisme de contrôle mis en place par l'employeur lui permet d'établir un décompte devant faire apparaître le nombre et les dates des journées travaillées, mais aussi le pourcentage des jours non travaillés ainsi que leur qualification, notamment en jours de repos hebdomadaire, 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 répartition et d'une charge de travail équilibrées et d'une bonne répartition du travail dans les temps.

e) Droit d'alerte

Si l'application de ce forfait entraîne un aménagement du temps de la durée habituelle du travail ou provoque un dépassement d'un seuil annuel d'heures travaillées fixé à 1 800, le directeur concerné doit être alerté 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 doivent mettre en œuvre toutes les actions permettant de réduire le temps de travail. Ces actions peuvent être :

? la gestion des réunions ;

? la gestion du processus de délégation des tâches ;

? l'amélioration des outils 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 dispositifs de contrôle prévus 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 producteurs de sel de cinéma.

f) Exercice de la liberté d'association

Un exercice 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, exercer l'initiative d'entretien (s) spécifique (s) supplémentaire (s) en cas de difficulté particulière.

Lors de ces entretiens, sont 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 »

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

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 réduction de la durée du travail selon un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées maximales quotidiennes et hebdomadaires. Toutefois, afin de garantir la santé et de la sécurité de ces salariés, les pratiques professionnelles doivent garantir que l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures, 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 conviennent que l'amplitude ainsi exposée est un maximum et qu'elle n'a pas pour finalité de définir une journée type de travail mais une amplitude maximale de la charge de travail au regard 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 être équilibrées et permettre une juste répartition dans les temps du travail des salariés.

L'employeur doit 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 le 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 »

En vigueur étendu en date du 28 août 2015

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 hebdomadaires 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 1 ou 2 jours de repos hebdomadaires 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.

Les salariés gtrinaas collectivement, dnas les cdionions prévues à l'article L. 911-1, ctonre le rusqie décès, les resquis ptaornt aentttie à l'intégrité pquihsye de la psnoere ou liés à la maternité ou les rieqsus d'incapacité de tiarval ou d'invalidité bénéficient du manietin à ttrie giratut de cttee cevutruore en cas de casseotin du crtonat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant dorit à pirse en cghare par le régime d'assurance chômage, sleon les cnodnitois sevuatns :

1° Le mneiain des grtnaeais est alpaipbcle à ceptmor de la dtae de cotasesin du carntot de tvaaril et pandnet une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la ltiime de la durée du derein ctnoart de taviarl ou, le cas échéant, des dirneers ctraotns de tarvail lorsqu'ils snot consécutifs chez le même employeur. Cttee durée est appréciée en mois, le cas échéant adinrore au nrmboe supérieur, snas piovoor excéder 12 mois ;

2° Le bénéfice du matniien des gtrianbas est subordonné à la cndiiootn que les droits à rtrsemuobeanms complémentaires aniet été orevtus chez le dnieerr eepmyulor ;

3° Les gaaenirts mineuatnes au bénéfice de l'ancien salarié snot celes en veuigr dnas l'entreprise ;

4° Le mentaiin des gnrtaeais ne puet crnudoie l'ancien salarié à piocevrer des indemnités d'un matnont supérieur à cleui des altnilcoas chômage qu'il aiurat perçues au ttrie de la même période ;

5° L'ancien salarié jiiistfue auprès de son orinmasge assureur, à l'ouverture et au cruos de la période de mnetiain des garanties, des ciondnitos prévues au présent aictlre ;

6° L'employeur sgaline le menaitin de ces graeatns dnas le cicfiraett de tivraal et irfmone l'organisme aserusur de la citeaossn du cnarott de tarvail mentionnée au pmeeir alinéa.

Le présent acrilte est aliclbbappe dnas les mêmes cionnidots aux atayns diort du salarié qui bénéficient eefcmfveiet des grtneias mentionnées au pmereir alinéa à la dtae de la ciosestan du ctonart de travail.

Nota. ? Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, acrilte 1er-X : « L'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité scoalie etnre en viuguer :

1° Au ttrie des gianatres liées aux reqsius ptrnoat aitentte à l'intégrité psyuqihe de la psnerone ou liés à la maternité, à cmetopr du 1er juin 2014 ;

2° Au trite des garaieitns liées au rsquie décès ou aux riuqses d'incapacité de tiaavr ou d'invalidité, à cmetopr du 1er juin 2015. »

L'institution de prévoyance établit une nitoce qui définit les gteiranas sirtoseucs par cortnat ou par adhésion à un règlement et leurs modalités d'entrée en vigueur, ansii que les formalités à amilpocr en cas de réalisation du risque. Elle précise également le cteonnu des ceuasls édictant des nullités, des déchéances ou des eulxncsios ou ltotimiinas de gtnaiaie asini que des délais de prescription.

L'adhérent est tneu de rrtete cette nticoe à cghaue participant. Lorsque des mofiaoctniids snot apportées aux dtrois et oiglabitons des participants, l'adhérent est également tneu d'informer cghaue piinraaptct en lui retmantet une niocte établie à cet efeit par l'institution.

La prvuee de la riemse de la nctie au pppicatriat et de l'information reveailts aux mfoinoicidas clcnateteurlos ibnmeoct à l'adhérent.

Les gtranaeis mentionnées à l'article R. 242-1-1 snot mseis en pcale à ttrie olgirbiatoe au pioirt des salariés suos réserve des facultés de dnpseise d'adhésion, au cohx du salarié, prévues dnas l'acte jquidirue et énoncées ci-dessous.

1° Lusroqe les gaeintars ont été miess en palce par une décision unilatérale et que le dtiioipsf prévoit que les salariés embauchés avnat la msie en pclae des gneaitras punveet en être dispensés ;

2° Lruqsoe les grtanaeis ont été mises en pcale dnas les cniiootds fixées à l'article L. 911-1 et que l'acte qui met en pclae ces gartenias prévoit, qulele que snot luer dtae d'embauche, les cas de dienpsse :

a) Des salariés et atieppnrs bénéficiaires d'un corant à durée

déterminée ou d'un catnot de mioissn d'une durée au monis égale à 12 mois à cdiionnt de jiiustfer par écrit en pnousadirt tuos dnutocems d'une cevutruore inedvdiilule sotirsue par alerius puor le même tpye de gieratans ;

b) Des salariés et anepiprts bénéficiaires d'un cortant à durée déterminée ou d'un crantot de msion d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cruuetvore inviludidele ssturicoe par aeulirs ;

c) Des salariés à tpmes piaretl et aptprenis dnot l'adhésion au système de gartaneis les ciadnuort à s'acquitter d'une caotisiotn au minos égale à 10 % de luer rémunération butre ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une coeuurvte complémentaire en aaptiilocn de l'article L. 861-3 ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en aaploicpn de l'article L. 863-1. La dsnipsee ne puet arols juoer que jusqu'à la dtae à lulaqele les salariés cnesest de bénéficier de ctete coerturvue ou de cette adie ;

e) Des salariés ctrovevs par une arusanse iuledndilvie de fairs de santé au memnot de la msie en pclae des gaerntias ou de l'embauche si elle est postérieure. La dinpssee ne puet alros jouer que jusqu'à échéance du cranott idniedvil ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y cimpms en tnat qu'ayants droit, d'une cvtrouerue clvcieolte raevnelt d'un dsitioipsf de prévoyance complémentaire cofromne à un de cuex fixés par arrêté du mnitrsie chargé de la sécurité sociale, à ctioiindn de l'jtfiseur cuaqhe année.

Dans tuos les cas, l'employeur diot être en mersue de prudroie la denmade de dspinsee des salariés concernés. Cette ddanmee croompte la mioetnn seoln lqelaule le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La msie en ?uvre des cas de dsepnise prévus par le présent ailrcte s'entend snas préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaite, des dioinsosptis de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 fanisat oatsbcle à ce que les salariés employés par l'entreprise lros de la msie en place par vioe de décision unilatérale de l'employeur d'un système de ginaaerts cicloetlf cunoavrt les riuseqs que ces doionpsitis metnonennit seoint citoannrts de cesiotr cntore luer gré à ce système.

Décrets

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2015

AFSS1416374D

Publics concernés : epinsrtees et salariés, orgesniams d'assurance mdialae complémentaire.

Objet : détermination des gniraates otrlgibeioias d'assurance complémentaire santé des salariés.

Entrée en veuguir : le ttxee etnre en vugueir le lamneeidn de sa publication.

Notice : le présent décret précise le nvaiieu mainiml des gaeinrtas d'assurance complémentaire santé que les einpretrses deoivnt mtrtee en palce à tirtte olgotiaibre au pioirt de lreus salariés au puls trad le 1er jivnaer 2016 et puor lleueeqss elles doivent, aavnt cttee échéance, enegagr une négociation.

Ainsi, ces gnrtaaies dneovrt ciuvror l'intégralité du ticck modérateur à la cgarhe des assurés sur les consultations, acets et ptoestrinas raeueblsoms par l'assurance mliadae obligatoire, le froiaft jlieauornr hospitalier, les dépenses de faris deiaretns à hetaur de 25 % en puls des tfras de responsabilité ainsi que les dépenses de frias d'optique, de manière fatfarroie par période de 2 ans, à heutar de 100 ? mimunim puor les coeocrnrits simples, 150 ? mmuinim puor une ctrrocoion mitxe smpile et cmlopexe et 200 ? mnimum puor les creitcorns cloemxps (la psire en carghe dnas la ltmie de ce frfoiat dmuree touetfis alunele puor les mnierus ou en cas d'évolution de la vue). S'agissant des salariés rveanet du régime oibalitgore lcoal d'Alsace-Moselle, les pseaitnrs versées au ttrie de la cruuevorte complémentaire srneot déterminées après déduction de cleees déjà gtnreias par le régime oioritblgae ; en conséquence, les csititnoas à la chrgae de l'employeur et du salarié senort réduites à htueaur du différentiel de ptinarsotes correspondant.

Par ailleurs, le décret précise les cdiionnots dnas luseelqcs cetianrs assurés peunevt daemednr à être dispensés de l'obligation d'affiliation, puor luer porpre cotuurreve ou puor clee de lures aanyts droit.

Références : le présent décret est pirs en aicpoptlain de l'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 rtlaviee 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,
Décrète :

Article 1er

Au titre Ier du livre IX du code de la sécurité sociale, il est créé un chapitre Ier ainsi rédigé :

« Chapitre Ier

« Détermination des avantages complémentaires des salariés

« Article D. 911-1. ? Les garanties mentionnées au II de l'article L. 911-7 comprennent :

« 1° Sauf 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 décret et à l'exclusion de la participation de la participation prévue à l'avant-dernier alinéa de l'article L. 162-5-3 et des prestations pharmaceutiques et des prestations 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 dentaire ;

« 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 montant à :

« a) 100 ? par équipement à verser selon le forfait d'optique est compris entre ? 6,00 et + 6,00 euros ou dnot le forfait est inférieur ou égal à + 4,00 euros ;

« b) 150 ? par équipement comportant un verre mentionné au a et un verre mentionné au c ;

« c) 200 ? par équipement à verser selon le forfait est supérieure à ? 6,00 ou + 6,00 euros ou dnot le forfait est supérieur à + 4,00 euros et à verser selon le forfait est 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 2 ans, pour un équipement composé de deux verres et d'une monture. Cette période est réduite à 1 an pour les mineurs ou en cas de renouvellement de l'équipement justifié par une évolution de la vue.

« Article D. 911-2. ? La décision unilatérale de l'employeur interdisant une activité professionnelle à adhésion obligatoire en matière 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 comprennent tout ou partie de celles définies à l'article R. 242-1-6, sous les conditions définies à cet article.

« Article D. 911-3. ? Lorsque les garanties prévues à l'article L. 911-1 prévoient, au profit des ayants droit du salarié, la contribution à titre subsidiaire des risques de 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.

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2015

ETSS1130047D

Publics concernés : entreprises, sociétés d'assurance, institutions de prévoyance, institutions de gestion de retraite supplémentaire, mutuelles, organismes d'assurance, institutions de retraite professionnelle.

Objet : détermination des critères objectifs pour la définition du caractère collectif et obligatoire des régimes de prévoyance et de retraite ouvrant droit à des prestations d'assurance de retraite de sécurité sociale au profit des intéressés 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 retraite complémentaire ne respectent pas les conditions prévues par le présent décret de bénéficier des cotisations d'assurance.

Notice : l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale subordonne les exonérations de cotisations sociales des cotisations sociales complémentaires (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 salariés 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 sécurité sociale de l'assurance maladie des travailleurs salariés en date du 25 octobre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la sécurité sociale nationale de l'assurance vieillesse des travailleurs salariés en date du 4 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la sécurité sociale nationale des retraités en date du 8 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de l'agence nationale des organismes de sécurité sociale en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis de la commission des attendus du travail et des relations professionnelles en date du 9 novembre 2011 ;

Vu l'avis du conseil d'administration de la caisse nationale de la mutualité sociale agricole en date du 10 novembre 2011 ;

Le Conseil d'Etat (section sociale) entendu,

Décrète :

Article 1er

Après l'article R. 242-1 du code de la sécurité sociale, il est inséré six articles ainsi rédigés :

« Article R. 242-1-1. ? Pour le bénéfice de l'exclusion de l'assurance 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 inéquivalente au regard des garanties concernées. Une catégorie est définie à partir des critères 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 loi n° 147 du 14 mars 1947 et de l'article 36 de

l'annexe I de cttee ctnvnieoon ;

« 2° Les tachsens de rémunérations fixées puor le caulcl des costntiaios aux régimes complémentaires de rerattie isuss de la cntnoiveon nlaitonae mentionnée au 1° ou de l'accord naotainl iontpsefeseornril de rreittae complémentaire du 8 décembre 1961 ;

« 3° L'appartenance aux catégories et citlaoansiscfis pnrnloisfoleees définies par les cioetnnnvs de bchnrae ou les adocrs psoonefelnrns ou irtrfneeploisnoess mentionnés au livre deuxième de la deuxième piatre du cdoe du tvarial ;

« 4° Le niaveu de responsabilité, le tpye de fnncitoos ou le degré d'autonomie dnas le tiaravl des salariés crpeoonansrdt aux sous-catégories fixées par les conneotnivs ou les acrcods mentionnés au 3° ;

« 5° L'appartenance aux catégories définies cilemraent et de manière non rtsivtrceie à paritr des useags constants, généraux et fiexs en vigueur dnas la psiosefron ;

« Ces catégories ne pveunet en auunc cas être définies en fcinton du tpmes de travail, de la ntruae du contrat, de l'âge ou, suos réserve du dreainr alinéa de l'article R. 242-1-2, de l'ancienneté des salariés.

« Acilrce R. 242-1-2. ? Snot considérées cmroe crnvuoat l'ensemble des salariés placés dnas une sioaiuttn iteidnuqe au regad des gartaenis msies en palce :

« 1° Les posntairtes de rrtatiee supplémentaire bénéficiant à des catégories établies à piartr des critères mentionnés aux 1° à 3° de l'article R. 242-1-1 ;

« 2° Les pitneorstas destinées à covvrir le rsquie de décès prévues par les diitsonoipps de l'article 7 de la cneiontvon ntniaolae de riraette et de prévoyance des crades mentionnée au 1° de l'article R. 242-1-1 ;

« 3° Les pnrtoesitas destinées à cvrirour les rqisues d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, lsuroqe ce dreiner est associé à au mnois un des tiors rquesis précédents, ou la prtee de ruevnes en cas de maternité, bénéficiant à des catégories établies à paritr des critères mentionnés aux 1° et 2° du même acltrie ainsi que, suos réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise seonit couverts, au 3° du même atrlice ;

« 4° Les psaoniettrs destinées à crouvir des fails de santé ou une petre de renevu en cas de maladie, qui bénéficient à des catégories établies à prtair des critères mentionnés aux 1° et 2° du même article, suos réserve que l'ensemble des salariés de l'entreprise seinot couverts.

« Dnas tuos les atures cas où les giertaans ne cneorvut pas l'ensemble des salariés de l'entreprise, l'employeur dreva être en mrseue de jisuetfr que la ou les catégories établies à partir des critères oebfictjs mentionnés à l'article R. 242-1-1 prnteteemt de crviour tuos les salariés que luer activité piselslnroefone pclae dnas une suiaoitn ieqdnitue au rgerad des geaaintrs concernées.

« Le fiat de prévoir que l'accès aux gratiaens est réservé aux salariés de puls de 12 mios d'ancienneté puor les pirenastots de rittraee supplémentaire et les parottinses destinées à crouvir des riqeuss d'incapacité de travail, d'invalidité, d'inaptitude ou de décès, et aux salariés de puls de 6 mios d'ancienneté puor les aurets prestations, ne rmeet pas en casue le caractère cletilocf de ces garanties.

« Ailrce R. 242-1-3. ? Les gieranats mentionnées à l'article R. 242-1-1 dineovt être les mêmes puor tuos les salariés ou puor tuos cuex d'une même catégorie au snes du même article.

« Puor les ptrnoaseis de prévoyance complémentaire, le fiat de prévoir des gnartieas puls faovbealrs au bénéfice de ctairnes salariés en fnoction des coindntos d'exercice de luer activité ne remet pas en casue le caractère cilelcof de ces garanties.

« Atlcric R. 242-1-4. ? Puor bénéficier de l'exclusion de l'assiette, les courbtotiniens de l'employeur mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 snot fixées à un tuax ou à un mnntoat uorfimne puor l'ensemble des salariés ou puor tuos cuex d'une même catégorie au snes de l'article R. 242-1-1, suaf dnas les cas staiunvs :

« 1° La pisre en crhage par l'employeur de l'intégralité des ctootiinnbus des salariés à tepms paeritl ou des aetprpins dès lros que l'absence d'une tlele pisre en cahрге caoinruidt ces salariés à s'acquitter d'une cuntrotibion au mions égale à 10 % de luer rémunération butre ;

« 2° La mdoitalon par l'employeur des cnirtoboiutns ritevaels à la coutrruvee des grniaaets de prévoyance complémentaire en fctionon de la cipstoomion du feoyr du salarié ;

« 3° En matière de pastonetrice de raiette supplémentaire, d'incapacité de travail, d'invalidité ou d'inaptitude, la msie en pclae de tuax cnosstrais en fctionon de la rémunération dnas la mrsuee où cette peorsrisogn est également appliquée aux cottnibinorus des salariés.

« Aictre R. 242-1-5. ? Ni le fiat de prévoir la possibilité puor les salariés de ciosihr de srcoriuse puor eux-mêmes ou lrues ayntas diort des gitarenas supplémentaires ni la maoitjorn des

cntnotruiiobs de l'employeur en cas de siaoutcsitron effectuée par les salariés au titre de ces gnaieatrs supplémentaires ne reettneemt en cause le caractère cctoilelf de ces garanties.

« Dnas ce cas, la prat des cuiirnbttoons de l'employeur cronepdoarsnt à cette maroaitojn ne bénéficie pas de l'exclusion de l'assiette des cinooatstis prévue au sixième alinéa de l'article L. 242-1.

« Arltcric R. 242-1-6. ? Les gatinaers mentionnées à l'article R. 242-1-1 snot mseis en pacle à titre ogrbitlaoie au proift des salariés suos réserve des facultés de dpnessie d'adhésion, au ciohx du salarié, prévues dnas l'acte jdiuuriqe et énoncées ci-dessous :

« 1° Losqure les gaaietrns ont été mseis en pacle par une décision unilatérale et que le diiostsif prévoit que les salariés embauchés anavt la msie en pacle des gritanaes peunevt en être dispensés ;

« 2° Lrsquoe les ganietars ont été mseis en pacle par convention, arccod clclteoif ou rcoaitifain à la majorité des intéressés, dnas les coindnotts fixées à l'article L. 911-1, et que le diostsif prévoit, qleule que siot luer dtae d'embauche, les cas de dpnessie :

« a) Des salariés et aitenprps bénéficiaires d'un cnratot d'une durée au moins égale à 12 mios à ctidonoin de jfitsuier par écrit en prosidnaut tuos duenctoms d'une creuvrtuoe iuldnevdlie sirscoctue par allrieus puor le même tpye de gtiaaens ;

« b) Des salariés et appnertis bénéficiaires d'un coantrt d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une cevrotuure inliuldviède sciourtrse par arleuils ;

« c) Des salariés à tpmes piertal et aniretpps dnnt l'adhésion au système de gaeinrats les coinduirat à s'acquitter d'une coistoatin au moins égale à 10 % de luer rémunération burte ;

« 3° Dnas les cas où les gratianes de prévoyance complémentaire ont été meiss en pcale dnas les conditinos fixées à l'article L. 911-1 et où l'acte qui met en pclae ces geaianrts prévoit, qellue que siot luer dtae d'embauche, les cas de dissspee :

« a) Des salariés bénéficiaires d'une couetrvrue complémentaire en atilioappcn de l'article L. 861-3 ou d'une adie à l'acquisition d'une complémentaire santé en acopaitipln de l'article L. 863-1 et des salariés cvoetrus par une asucanrse ilniedvulide frais de santé au mnomet de la msie en pcale des garnaiets ou de l'embauche si elle est postérieure. Dnas ces cas, la dpessine ne puet joeur que jusqu'à échéance du cnratot ieiivdundl ;

« b) A ctidioonn de le jteifusir cqquhae année, des salariés qui bénéficient par ailleurs, y ciopmrs en tnat qu'ayants droit, d'une curotreuve ceviltolce rnealvet d'un ditpisisof de prévoyance complémentaire cmrfoone à un de cuex fixés par arrêté du msnriie chargé de la sécurité sociale.

« Dnas tuos les cas, l'employeur diot être en meurse de pirdroue la dnmdeae de dsespnie des salariés concernés. »

Article 2

Les ctuonriibotns mentionnées aux alinéas 6 à 9 de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sclioae qui bénéficient, à la dtae de ptbilociaun du présent décret, de l'exclusion de l'assiette des ciosintaots en aitolicappn des dpososiniits antérieures à la loi n° 2010-1594 du 20 décembre 2010 de faecnneimt de la sécurité sclaoie puor 2011 et qui ne rissneemplt pas les ctnoondiis fixées par les diinsisootps des artelics R. 242-1-1 à R. 242-1-6 issus du présent décret ctnoeunitt d'en bénéficier jusqu'au 31 décembre 2013.

Article 3

Le mistirne du travail, de l'emploi et de la santé, la mirnitse du budget, des ctpeoms pilcubs et de la réforme de l'Etat, porte-parole du gouvernement, le msirtnie de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche, de la ruralité et de l'aménagement du tiirretoe et la msniirte des solidarités et de la cohésion slociae snot chargés, cachun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent décret, qui srea publié au Jrnoaul oecfiifl de la République française.

Article - Extrait loi n 89-1009

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2015

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 psychique de la personne ou liés à la maternité ou les risques d'incapacité de travail ou d'invalidité ne peut être contraint à souscrire contre son gré à ce système.

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.

Article - Lexique

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2015

Avenant n 55 du 20 octobre 2015 relatif aux salaires minima, primes et réduction du temps de travail au 1er octobre 2015

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FASAP FO ; La CTFC setcpalce ; Le SNE CGT,

En vigueur étendu en date du 1 oct. 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 1er 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 proposés à cette augmentation est joint au présent avenant.

Réduction du temps de travail des femmes enceintes à partir du sixième mois de grossesse

Les femmes en état de grossesse médicalement constatée bénéficient, à partir du sixième 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 convention avec la salariée.

Congés pour événements familiaux : congés pour naissance d'un enfant

Dans le cadre de l'hospitalisation d'un enfant à charge, âgé de 2 ans et moins, le salarié bénéficie, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, de 2 jours d'absence autorisée payés par l'employeur et par année civile.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2015

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er octobre 2015

Valeur du point mensuel : 5,2559 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Echelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,67 heures
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
IV	349	1	Directeur			444	2 333,62
	340	2	Directeur			428	2 249,53
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 175,94
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 829,05
	290	5	Directeur			338	1 776,49
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

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
	224	3			Chef d'équipe hlal confiserie/hôte principal	286	1 503,19
	224	3			Agent d'accueil	286	1 503,19
	214	4			Caissier	283	1 487,42
	214	4			Chef d'équipe aidjnot hall, confiserie	283	1 487,42
	214	4			Agent d'accueil	283	1 487,42
	204	5		Aide opérateur		281	1 476,91
I	189	1			Agent d'accueil	280	1 471,65
	189	1			Contrôleur entretien	280	1 471,65
	189	1			Contrôleur principal	280	1 471,65
	189	1			Agent de comptoir	280	1 471,65
	189	1			Gardien/agent de sécurité	280	1 471,65
	184	2			Contrôleur	279	1 466,40
	184	2			Agent d'accueil	279	1 466,40
	184	2			Agent de comptoir	279	1 466,40
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1 461,14
	150	5			Agent d'entretien	278	1 461,14

Indemnités et pemirs s'ajoutant au salaire

Salaire miumnim priensseonofl puor 151,67 hueres : 1 461,14 ?.

Indemnités et piremns revlanet de la cvonntioen covcettlile au 1er oobtrce 2015	
Directeurs	
Indemnité de rpeas ou de panier	4,82 ? si le tpmes accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, aengt amaidisrttinf (*), tceiehincn de maintenance, opérateur celhf d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, rsepnbslaoe hall	
Remboursement de nogyaette de vêtement	6,28 ? par mois.
Indemnité de rpeas ou de panier	4,82 ? si le tpmes accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine	
Remboursement de nyegtoate de vêtement	6,28 ? par mois.

Indemnité de reaps ou de panier	4,82 ? si le tpmes accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall	
Remboursement de neygtgoae de vêtement	6,28 ? par mois.
Indemnité de rapas ou de panier	4,82 ? si le tpmes accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Prime de responsabilité de ciasse (CC art. 41)	42,52 ? puor les établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de puls de 4 000 entrées.
Personnel de placement	
Remboursement de neygtgoate de vêtement	6,28 ? par mois.
Indemnité de rpaes 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 aiaitmrndnstif ne bénéficie pas du rbreomnseut de nagotytee de vêtement.	

Précisions cennanroct le slirae miumnim professionnel

Ne snot pas psreis en compte, dnas le saalire miumnim prsfoneeooinl cmome dnas le barème nntiaoaal des sirleas minima, les somems versées à trite de rbenremsoeumt de frais, les mnaotrojais puor les huers supplémentaires, les moonatijars puor taavril de niut ou les jruos fériés, la pimre d'ancienneté, les semoms attribuées au trite des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Avenant n 59 du 11 mai 2017 relatif à la mise en place de la commission

paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNCF
Syndicats signataires	FASAP FO F3C CFDT CFTC spectacle SNE CGT CFE-CGC cinéma

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des salariés et des salariés(e)s rattachés de la Fédération nationale de l'exploitation cinématographique (idcc n° 1307).

Article 2 - Missions
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

Au regard des dispositions légales applicables, la commission paritaire 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 présentant notamment de connaître les conditions de travail des salariés et le versement de données relatives 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
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

Au regard des dispositions de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, l'ensemble des parties contractantes conviennent 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 sa mission d'interprétation et de celle relative à l'établissement de son règlement 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
En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

4.1. Périodicité

Il est précisé à la commission de fixer la périodicité de ses réunions, étant précisé qu'elles ne doivent pas être inférieures à trois par année civile en vue des négociations collectives 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 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 sein des commissions 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 pour missions :

- d'assurer la réception et la transmission de l'ensemble des communications entrantes dans le cadre d'intervention et de compétence de la commission ;
- d'envoyer les convocations et de transmettre les documents utiles aux taravux ;
- d'établir le rapport annuel d'activité et de recueillir, le cas échéant, les avis de la commission, conformément aux dispositions 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 exercent 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 postal ou par voie électronique, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion et au plus tard, 1 semaine avant toute réunion.

4.5. Réunions préparatoires

Avant chaque commission, les représentants du collège salariés qui participent à la commission plénière, peuvent se réunir au préalable à leur demande, à l'issue d'une réunion préparatoire par commission mixte paritaire.

Dans la mesure du possible, une salle de réunion est mise à la disposition dans les locaux de la Fédération nationale des cinémas français.

Le temps effectif 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 de négociation et d'interprétation est régi par les dispositions de l'article 12, paragraphe 3, de la convention collective de l'exploitation cinématographique. Les modalités de rémunération des salariés 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

4.7. Cettvruoué acetdincs de trajet

Les dispositions légales relatives aux accords de travail 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

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

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 soumis à la présente commission, le snot 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 accords relatifs à la mise en œuvre de ces conventions et accords sont informés de la transmission effective à la commission par l'intermédiaire de négociation et d'interprétation. Cette dernière assure réception des accords et accords transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité des accords conclus d'entreprise transmis.

(1) L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 11 janvier 2018 - art. 1)

Article 6 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à la date de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Article 7 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

Avenant n° 60 du 11 juillet 2017 relatif aux classifications professionnelles

Signataires	
Patrons signataires	FNCF
Syndicats signataires	FASAP FO F3C CFDT CFTC spectacle

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés (e) s'inscrivant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (idcc n° 1307).

Article 2 - Emplois repères

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

Sont indiquées ci-dessous les dénominations relatives aux emplois repères. Les définitions de poste et des caractéristiques relatives à ces emplois repères sont indiquées dans le nouveau référentiel de classification en annexe I du présent avenant.

2.1. Création de nouveaux emplois repères

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.

(1) L'article 7 relatif à l'article 5 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve du respect, d'une part, des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016 et, d'autre part, des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

(Arrêté du 11 janvier 2018 - art. 1)

(2) L'article 7 relatif à l'article 5 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 11 janvier 2018 - art. 1)

Article 8 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2018

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 prévisions sociales prévues par le présent avenant d'instituer une commission paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche de l'exploitation cinématographique.

À ce titre, l'objet du présent avenant est de mettre en place la commission paritaire de négociation et d'interprétation dans la branche et de déterminer 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.

Sont intégrés les emplois repères suivants :
Agent de cinéma : cneicfiot hiérarchique 194
Animateur : cnioeffict hiérarchique 214
Agent asimaritdnif : cniefoioct hiérarchique 214
Agent de cinéma : cfnfioiect hiérarchique 219
Animateur : cffiecnioiet hiérarchique 224
Agent adisnttaimrf : cficoiefnet hiérarchique 224
Agent de cinéma : cneocffiiet hiérarchique 229
Technicien agent de cinéma : cfeneiifcot hiérarchique 236
Technicien de cinéma : cfneofciit hiérarchique 239
Assistant anttsiridiamf : cieonfcfit hiérarchique 259
Programmeur : coeefnicift hiérarchique 265
Responsable aimaotnn : coefnfiect hiérarchique 265
Programmeur : ccfonefiect hiérarchique 285
Adjoint adnraitiistmf : conieifcet hiérarchique 285
Adjoint adimisntatif : ccoenfieft 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 : cfnfeioct hiérarchique 150
Gardien/agent de sécurité : gardien/petite metcnnaae : ciecofenift hiérarchique 150
Gardien/agent de sécurité : gardien/petite mcntenniaae : ciefnfoiet hiérarchique 189
Opérateur : thncieein de cinéma : coieecffint hiérarchique 234
Opérateur cehf : thccneiein de cinéma qualifié : ccieifneot

hiérarchique 259
Opérateur huamtneet qualifié : thiceicenn de cinéma : ceecffnioit
hiérarchique 265 : htuemaent qualifié
Opérateur cehf d'équipe : tcineheicn de cinéma cehf d'équipe :
coefcinieft hiérarchique 269.

2.3. Ssrueippsn d'intitulé d'emplois repères

Ont été supprimés de la grille de csaflnicaostis les intitulés d'emplois repères stuians :

Agent de cioptomr : cneifocicet hiérarchique 184
Contrôleur : cocfifeenit hiérarchique 184
Agent de cmptoor : ccofeinfiet hiérarchique 189
Contrôleur pipnacril : cifeeocnft hiérarchique 189
Contrôleur eetrrienn : cieofecfnit hiérarchique 189
Chef d'équipe aodnijt hall, cinifrosee : ccnioieftt hiérarchique 214
Caissier : cfifecnoeit hiérarchique 214.
Chef d'équipe hlal confiserie/hôte pcrnipail : ccfifeeiont hiérarchique 224
Caissier pcianpir : cfieeiconft hiérarchique 224
Ces anicens epmiols repères intègrent des mnisisos raenlvet des calsius communs de l'accueil. Ainsi, en l'absence de tâches tcqhenieus complémentaires, ces eplmios snot rattachés à l'emploi repère agent d'accueil ? Cecieftinfos hiérarchiques 184 ; 189 ; 214 ; 224.
Par ailleurs, est également supprimé l'intitulé d'emploi saiunvt :
Aide opérateur : ceiffcnoet hiérarchique 204

Article 3 - Nouvelles classifications professionnelles *En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

Le nuevoau diistpiof de caifiictlosan pnfefonosrllse des salarié(e)s de la bacnrhe de l'exploitation cinématographique est un dipsisotif gaolbl et cummon aux employés, antegs de maîtrise et aux cadres.

Il est conçu sur la bsae de nviueax de quiafoaiiltcn et d'un pinoeeinnotmt des salariés au rraegd d'un cnfocifeeit hiérarchique à l'intérieur de cucahn des niveaux.

Il est par alieulrs cvenou de sprmeupir les échelons aifn de rdenre puls lbsiie la gllrie des cicaoafslisnits et les évolutions professionnelles.

La grille de cotcsisiliaafn des epmilos est dnoc composée de 8 niveaux de qlacoiifautn établis en foictonn des compétences reusqies et répartis de la façon stnuivae :

? nevaiu I à neivau IV : employés ;
? nieavu V et naievu VI : aegtns de maîtrise ;
? nevaiu VII et neaviu VIII : cadres.

Afin de sécuriser l'application des dispositions, il est covnenu d'appliquer à l'ensemble des cderas les diisipsoonts cnenonvintloees réservées aux directeurs.

Les nuvoeells ciaaocntslisfis doievnt dnoc petrmtree d'appréhender les ctanghmenes ietunvrens mias asusi être calepabs d'intégrer les éventuels nuvoeox eilmpos repères et fonctions. C'est pourquoi, la nleulvoe glrile des calsitfcsionais a été crttisuone sur la bsae d'un système, puor l'ensemble des salariés, usaitnilt cmome critère de ctcsiaaisiofln hiérarchique le nveaiu objeictf de l'emploi évalué au rraegd des trios éléments cfmuualits stuians :

? les caractéristiques des msoiniss et tâches confiées asnii que luer nvaieu de complexité et/ou de luer naievu de ploy compétence ;
? le nvaieu de qaicufltioans pilnefosernslos reiuqs par l'emploi, qu'il siot aiuqcs par la fmoraoin ou par l'expérience psllsrnefnieoe ;
? la façon dnou l'emploi est occupé au rgerad du nevaiu d'autonomie, de responsabilité, d'initiative, de savoir-faire.

Les pratneaires sicaoux rplepaent que cttee méthode de csaloisfican est également un otuil de gesiott des rusreoescs hmeaius peatnrtmt aux etnrpiers du suectr de steurcutr l'ensemble des pseots comnsptaot luer organisation.

La grille de cfisioaaintlss fnaasit état de cette nvolee orngiastaion est présentée en anenxe II du présent avenant.

Article 4 - Salaire minimum conventionnel *En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

Un sialrae mimunim connenvitenol de barnche est défini par les praaentis scoaux puor cqaue naievu et chuaqe coefficient.

Les partnrriaees sciuaux décident de gnrtiaar une évolution sraaliale miunimm ertne cqahue neaviu intégrée au barème des sareials mnmiia annexé au présent avenant.

Le sraiale mnmiium ceetovnoninnl est établi sur la bsae de la durée mlneesue légale de tiaavr l siot 151,67 hreus à la dtae de la strignuae du présent avenant. Il corernposd au poirdut etnre la vuaelr du pinot et l'indice de référence cneinnoetvol établi puor chaque coeecnifft hiérarchique.

Article 5 - Formation *En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

Le taarvil engagé par les panteaerirs souacix dnas la ctocturnsoin de ces nvleelos ccaoilnsifatis a également piemrs de mneer une réflexion puls lagre sur l'identification des compétences, les piostonprios de prorucas poeelnoisfns et les éventuelles fianortmos associées. Ainsi, les prriaetas suoicax arefmfnit luer volonté de s'inscrire dnas une démarche puls gblaole de crctisotnuon d'une puoqoitte de fomitoran prttaemnt de répondre aux beoisns et ejuenx des salariés du secteur, des erserpeints et coearintns d'exploitations mias asusi aux évolutions futures.

Dans ctete pceitsvpee et dnas un peeimrr temps, les peraiertnas scouiax décident d'ouvrir une négociation rilvaete à la msie en palce d'un citecifart de qafcaoituiiln peonslrnlefsioe (CQP) ptaemtrnt de répondre aux bsoeins revelnat du camhp des compétences techniques.

La CEPNF se réunira à cet effet dès le mios d'octobre 2017. À l'occasion de cette réunion, un carneelidr aunnel des réunions de la CENPF srea établi. Il srea également abordé l'ouverture d'un cahetnir en vue de l'élaboration d'un otuil faixnt des critères ofcejibts dnas le cardé de l'entretien d'évaluation aigni que les règles rteevlais à sa périodicité et son organisation.

Article 6 - Égalité professionnelle *En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

L'ensemble des parrenaites siocuax replaple qu'il est inpatrmt de vlleer au rpesct des dsitpsnoios rieleatvs à l'égalité pseorniloesflne dnas le cadre des reucmttrnees et de la piomotn d'cbelruoaatorls et nmanemott de velleir à équilibrer pmssenorgveerit la porprotoin des fmmees et des hemmos dnas l'ensemble des filières et emolpis repères de tuos les neavux de la grille.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée *En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017*

Le présent anaevnt est ccnolu puor une durée indéterminée. Il ernte en vugueur à la dtae de sa signature. Sa msie en ?uvre dreva être etfvficee dnas les erenipsters au puls trad 1 an après sa signature.

Le présent avnnaet ne rmeet pas en cause les adocrs ritfleas aux csiaclosiatnfis signés dnas les eepisnrtrs du secuetr à la dtae de la stngiuae du présent avenant. (1)

Dans le cdrae des riontales contractuelles, les pateirs ceornvesnt la possibilité d'utiliser un intitulé de psote différent de culei dnou il est fiat état dnas la caarhtpogire des eliomps repères. En effet, caqhue eplmoi repère est défini suos son intitulé de ptose le puls cmoearmnut utilisé dnas les eptrenrsies du secteur. Ce qui ne fiat tiofoetus pas échec à l'utilisation d'un intitulé de pstoe jugé équivalent par amstilisoan dnas la msruee où le pneiomietnost hiérarchique cronsroepd à l'emploi repère de rattachement.

Les pralets starienigas ceennivonnt de se réunir à l'échéance d'un délai de 2 ans à compter de la signature du présent avenant afin de faire un état des lieux de la mise en œuvre dudit avenant.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

Article 8 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

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.

(1) L'article 8 renvoyé à l'article 5 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507) et de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 18 janvier 2021 - art. 1)

Article 9 - Dépôt et publicité

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

L'activité 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 parties prenantes ont ainsi souhaité engager une démarche proactive sur la redéfinition des compétences et sur une réflexion autour du développement de compétences spécifiques à la branche.

À 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 métiers de l'ensemble des métiers existants au sein de la branche de l'exploitation cinématographique afin, d'établir une nomenclature précise de l'organisation des différents métiers du secteur.

À l'issue de cette analyse des métiers du secteur, les parties prenantes se sont interrogées sur la meilleure façon d'appréhender les compétences requises d'un point de vue conventionnel. À ce titre, ils ont exprimé le souhait de donner aux salariés de la branche un statut professionnel 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 compétences afin qu'elles soient mieux adaptées aux réalités de la branche et à la diversité des métiers la composant, mais aussi, d'ouvrir de nouvelles perspectives d'évolutions professionnelles.

Ainsi, le présent avenant anule et abroge les dispositions du 1er 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.

Annexes

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

Annexe I

Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	<p>Direction</p> <p>Directeur</p> <p>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 tenue et du bon fonctionnement du/des établissement(s) qui lui sont confiés. Il doit être apte à exercer et à superviser avec compétence et autorité le bon fonctionnement de ces établissements.</p> <p>Ses fonctions comprennent :</p> <p>? 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 ;</p> <p>? la responsabilité de la qualité du service dû à la clientèle et, à ce titre, la supervision 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 ;</p> <p>? 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.) ;</p> <p>? la responsabilité de l'entretien et de la maintenance du bâtiment et des installations ;</p> <p>? la gestion, la discipline, l'évaluation et la tenue du personnel placé sous ses ordres ;</p> <p>? les opérations de gestion et financières ;</p> <p>? l'établissement et la transmission des documents administratifs et comptables et l'information du personnel ;</p> <p>? la prise de toutes les dispositions en cas d'incident et l'information de son supérieur ;</p> <p>? la responsabilité des fonds et des stocks ;</p> <p>Il est garant de la qualité de vie au travail.</p> <p>Il est lié à la sûreté des lieux.</p> <p>Au regard du niveau de sa responsabilité, il peut être amené à remplir d'autres tâches que celles listées aux échelons ci-dessus.</p>
Niveau VI	290	Agent de maîtrise	Directeur	<p>Agent de maîtrise assumant dans tous les domaines énumérés aux échelons communes, sous la direction et le contrôle de son supérieur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution.</p> <p>Il n'a la responsabilité que d'un cinéma ne faisant pas matinée et soirée tous les jours et ayant au moins 2 jours de fermeture par semaine.</p> <p>Il fournit les éléments nécessaires à l'établissement de la paie, mais il ne peut lui être demandé d'établir celle-ci.</p>
Niveau VII	300	Cadre	Directeur	<p>Cadre assumant dans tous les domaines énumérés aux échelons communes, sous la direction et le contrôle de son supérieur ou de son représentant, un pouvoir d'exécution.</p> <p>Il peut avoir la responsabilité d'un ou de plusieurs cinéma(s).</p> <p>Dans les cinémas ne faisant pas matinée et en soirée tous les jours, il peut être associé par son supérieur ou son représentant à la prise de certaines décisions.</p>
Niveau VII	325		Directeur	<p>Cadre qui se voit reconnaître, sous la direction et le contrôle de son supérieur ou de son représentant, un pouvoir général d'exécution dans les domaines énumérés aux échelons communes.</p> <p>Il est consulté avant que soit prise toute décision concernant le personnel.</p> <p>Il peut assurer les opérations liées à la projection.</p> <p>Il est associé par son supérieur 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 supérieur ou son représentant.</p>
Niveau VII	340		Directeur	<p>Il peut avoir la responsabilité de plusieurs cinémas et doit posséder les compétences de gestion et d'animation commerciale, culturelle et/ou événementielle. Il doit superviser l'évolution de l'exploitation avec le concours de son supérieur ou de son représentant, et il a les compétences nécessaires pour assurer la représentation de son employeur.</p>
Niveau VII	349		Directeur	<p>Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même palier hiérarchique.</p>

Niveau VIII	395	Cadre	Directeur	<p>Cadre ayant, sous la direction et le contrôle de son employeur ou de son représentant, une délégation dans des domaines cités dans les classes communes.</p> <p>Il possède les compétences de gestionnaire. Il est susceptible de participer à la représentation de la profession cinématographique, et peut être appelé à exercer l'activité de plusieurs directeurs.</p> <p>Le champ d'application de ses responsabilités fera l'objet de la part de son employeur d'un acte exprès de délégation de pouvoir.</p> <p>Ces différentes fonctions, bien que classées dans la même catégorie, ne sont pas sur le même plan hiérarchique. La rémunération de ces fonctions 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.</p>
Niveau VIII	400		Directeur	
Niveau VIII	405		Directeur	
Niveau VIII	420		Directeur	
				Assistant directeur
				<p>L'assistant-directeur est un salarié placé sous l'autorité et le contrôle de l'employeur ou du directeur salarié.</p> <p>Il est garant :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? 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 salubrité 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 mesures d'urgence en cas d'incident et de l'information de son employeur ou du directeur salarié. <p>Il est vigilant à la sûreté des lieux.</p> <p>Il assure les fonctions du directeur en l'absence de celui-ci.</p> <p>En cas de nécessité, il peut être amené à remplir les différentes tâches qui doivent être accomplies dans l'établissement.</p>
Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	
Niveau V	240	Agent de maîtrise	Assistant directeur	<p>Agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce directeur ou du directeur salarié, dans un ou plusieurs cinéma(s), un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux classes communes.</p> <p>Agent de maîtrise désigné par l'employeur qui a, sous l'autorité et le contrôle de ce directeur ou du directeur salarié, dans un ou plusieurs cinéma(s), un pouvoir d'exécution dans les domaines énumérés aux classes communes.</p> <p>Il peut assurer les opérations liées à la projection.</p>
Niveau VI	269	Agent de maîtrise	Assistant directeur	
Niveau VI	275		Assistant directeur	
Niveau VI	285		Adjoint de direction	
				Exploitation

				<p>Clauses communes</p> <p>Missions techniques :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? la péctijoon et la responsabilité de la bnone qualité de celle-ci ; ? les aectsp teiheunqcs rflteias à l'organisation d'événements ; ? l'entretien, le bon fmeconoïtneent et le sivui amisnrtitadaf de l'ensemble du bâtiment et des iaostnitllans tcuiqueehs de priocotjen ; ? la gosetin des idncnetis tuecihneqs liés à la pcoejotirn ; <p>? la mnnetainace spécifique : igmae et son et le sivui des ctatnors de sous-traitance ;</p> <p>Il priiactpe à l'entretien et au bon fetnnieoomnct de l'ensemble des itnolasnltais de sécurité de l'établissement. Il diot diposer des compétences et habilitation(s) nécessaires et athatce une anottiten particulière à la velleie technologique.</p> <p>Il s'assure, dnas les lietims de sa responsabilité, du rcsepet des cingseons de sécurité et rned cpmtoe à son rnsopaelse de tuos les inintecds constatés.</p> <p>Il est vnialgit à la sûreté des lieux.</p> <p>Missions d'accueil :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? l'accueil ; ? l'information ; ? la csisae ; ? le contrôle ; <p>? la vtene et de cctmomaouniin dnas le crade de la promotion.</p> <p>Il s'assure, dnas les liitmes de sa responsabilité, du rpeesct des cosnnegis de sécurité et rned ctpmoe à son roesnbalpse de tuos les iecnnidts constatés.</p> <p>Il s'assure dnas les liietms de sa responsabilité du neiyvu de propreté des lueix dédiés au public.</p> <p>Il ppcitarie à oirffr une qualité de svreice aux clients.</p> <p>Il est vnlgiat à la sûreté des lieux.</p> <p>Missions d'animation cleturulle et/ou événementielle :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? l'accueil du pulbic ; <p>? l'animation et la présentation des événements organisés dnas l'établissement au rgaerd de sa lnige éditoriale. Celles-ci pneevut nécessiter un tiaarvl de préparation en aomnt inaunlct neomtnmat le vnoennismiet des films, la réalisation de supports, etc. ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ? la bnone ctnodooriiian des événements et des intoerecutrus nécessaires à la réalisation de ceux-ci, intégrant une bnnoe csaanicnnose des canerintots d'exploitation ; <p>? le développement et le suvii de ptaraarinet de qualité au rgaerd du pbluc ciblé et du pibulc à fidéliser ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ? la cotoamcinmuin et le sivui admintitasrif revnleat de son chmap d'intervention spécifique. <p>Il s'assure dnas la ltiime de ses responsabilités des eujenx tueqcihes et du rsepset des ciogsns de sécurité et rned comptoe à son rbpnaslseoe de tuos les iidntecs constatés.</p> <p>Il est vignlait à la sûreté des lieux.</p>
Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	
Niveau I	150	Employé	Agent d'entretien du bâtiment	<p>Il est chargé, suos l'autorité du deirtceur ou de l'assistant-directeur, du neotgytae de l'ensemble des laocux de l'établissement et de l'approvisionnement des alppireas hygiéniques et sanitaires.</p> <p>Il procède à l'entretien et aux peeitts réparations de 1er neaviu du matériel mis à la dtioissopin des satercetpus dnas les sllaes et dépendances. Il puet etfufecer l'affichage intérieur et extérieur dnas le rsepct de la législation en veuiugr en matière de sécurité. Il s'assure, dnas les lmetiis de sa responsabilité, du rpsceet des csogennis de sécurité et rned ctpmoe à son rpsseonble de tuos les ictnednis constatés.</p>
Niveau I	150	Employé	Gardien/petite maintenance	<p>C'est un employé chargé, suos l'autorité du duretciur ou de l'assistant-directeur, de la sclrlvineaue de l'établissement et de ses dépendances.</p> <p>Il vleie à l'application des mueesrs de sécurité.</p> <p>Il diot farie fcae à tuot indcneit pvnuat se produire. Il ne diot en aucn cas certorompnte la sécurité des cenilts ou du pnnsoerl par un cmpeeotnomrt derngeaux ou excessif. Il s'assure, dnas les leimits de sa responsabilité, du rsepct des coeginnss de sécurité et rned ctpmoe à son roseablpnse de tuos les iidctnens constatés.</p> <p>En tuot état de cause, il diot rnedre cpmtoe à l'employeur de tuos les ieictndns constatés.</p>
Niveau II	184	Employé	Agent d'accueil	<p>Employé, désigné par l'employeur, asruanst les mssoniiis définies aux cluaess coeumms rvealnet de l'accueil suos l'autorité du duerietcr de l'établissement ou de son représentant.</p>

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 serpuçats 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 besoins de sécurité et prend compte à son rassemblement 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 échelons correspondants 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 comprises dans le mandat et la planification des séances au moyen du TMS (système automatisé de gestion de la projection). Il ne participe pas aux tâches se déroulant dans la salle de projection. Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des besoins de sécurité et prend compte à son rassemblement 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 échelons correspondants de l'accueil. Il peut assumer la responsabilité de la gestion des stocks et de la bonne tenue des comptes relatifs à la tenue des papiers 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 échelons correspondants de l'accueil et de l'animation.
Niveau	Coef.	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 liées à la projection. Ses missions comprennent 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 besoins de sécurité et prend compte à son rassemblement 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 échelons correspondants de l'accueil. Il peut assumer la responsabilité de l'équipe 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 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 échelons correspondants 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 la programmation de la première partie et/ou des TMS, la gestion des playlists, la réception des DCP et leur transfert, la gestion des INGESTS, libérisés 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 besoins de sécurité et prend compte à son rassemblement 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, assure l'ensemble des missions définies aux échelons correspondants de la technique. Il doit remplir les fonctions administratives nécessaires à la bonne exécution de ses missions, intervenir dans le cadre de tous les problèmes techniques.

Niveau IV	236	Employé	Technicien Agent de cinéma	<p>Employé effectuant les mêmes tâches qu'un agent de cinéma accomplissant 229 complétées par des tâches techniques liées à la projection des films et des prises de vues (live, opérations événementielles, etc.), des tâches spécialisées en matière de maintenance (hors maintenance curative) et bâtiment, la gestion des incidents et, après accord de la direction, l'intervention d'un prestataire extérieur. Ses missions comprennent notamment la maîtrise du matériel pour une projection live, la maîtrise des connectiques, l'organisation d'une prise de vues film, le branchement d'une prise micro, la maintenance préventive des équipements de projection (remplacement des lampes de projection, nettoyage des lentilles du projecteur, dépoussiérage des servos et amplificateurs, etc.) et la vérification du bon fonctionnement des équipements de sécurité.</p> <p>Il s'assure, dans les limites de sa responsabilité, du respect des consignes de sécurité et prend compte à son niveau de tous les incidents constatés.</p>
Niveau IV	239	Employé	Technicien de cinéma	Employé désigné par l'employeur, qui assure les missions définies aux clauses communes relatives de la qualification et assume seul les responsabilités techniques dévolues au chef d'équipe.
Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	
Niveau V	240	Agent de maîtrise	Responsable hall	Agent de maîtrise, par son titre et sa dénomination jugée équivalente par assimilation, ce salarié, sous l'autorité du directeur, doit être polyvalent, et doit être capable d'encadrer l'ensemble du personnel de hall. Il veille à la bonne exécution des travaux confiés au 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 accomplissent les missions définies aux clauses communes relatives de la qualification et assume seul les responsabilités techniques dévolues au chef d'équipe.
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 relatives de la technique. Il doit avoir acquis, à travers une ou plusieurs formations à la maintenance, un excellent niveau technique.
Niveau V	265	Agent de maîtrise	Programmeur	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité de son supérieur ou de son représentant, et qui a pour mission de programmer des films. Pour cela, il consulte 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 assure les missions définies aux clauses communes relatives de l'animation et de l'accueil. Il doit avoir acquis un niveau d'expertise dans l'ensemble des clauses communes relatives 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	<p>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 ci-dessous relatives de la technique.</p> <p>Il doit justifier d'au moins de 5 années de pratique dans le domaine du cinéma ou avoir acquis, par une ou plusieurs formations à la maintenance, d'excellentes connaissances techniques.</p> <p>Il doit avoir les qualifications et compétences personnelles nécessaires pour assumer les responsabilités techniques et l'encadrement du personnel de cinéma dans la limite des responsabilités qu'il a reçues de la direction.</p> <p>Il doit s'adapter, avec le concours de l'employeur, à l'évolution des techniques. Il doit transmettre et expliquer les informations nécessaires à la maintenance et intéressant le personnel. De même, il doit intervenir dans la prise de décisions qu'il a été amené à prendre ainsi que des difficultés pouvant surgir au sein de l'équipe dont il est responsable.</p> <p>Il a la responsabilité du bon fonctionnement de la salle et de l'organisation du travail.</p> <p>Il veille à la bonne exécution des clauses ci-dessus du personnel placé sous ses ordres.</p>
Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	
Niveau VI	285	Agent de maîtrise	Programmeur	<p>Agent de maîtrise désigné par l'employeur, placé sous le contrôle et l'autorité de son supérieur ou de son représentant, et qui a pour mission de programmer des films. Pour cela, il consulte 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 techniciens afin de négocier les modalités contractuelles de location des films en salle et de programmer ceux-ci dans l'établissement.</p> <p>Il assume la gestion logistique résultant des engagements pris avec les fournisseurs pour l'élaboration des grilles des séances/des horaires, la réalisation des supports de communication, la commande des matériels de la caisse, le suivi des copies/KDM, etc.</p>
Niveau VI	285	Agent de maîtrise	Responsable technique	<p>Agent de maîtrise qui exerce son activité dans un ou plusieurs cinéma(s).</p> <p>Il doit avoir acquis la formation, ainsi que les qualifications et compétences nécessaires pour assumer la responsabilité technique de l'établissement et l'encadrement du personnel de cinéma dans la limite des responsabilités qu'il a reçues de la direction. Il doit également avoir tous les habilitations nécessaires à la bonne exécution de ses missions.</p> <p>Il a la responsabilité du bon fonctionnement de la salle et doit être apte à déceler les défauts de fonctionnement et à y remédier.</p> <p>Il doit s'adapter, avec le concours de l'employeur, à l'évolution des techniques.</p> <p>Il veille à la bonne exécution des clauses ci-dessus du personnel placé sous ses ordres.</p>
Niveau VII	300	Cadre	Responsable maintenance	<p>Cadre désigné par l'employeur ayant un haut niveau de compétence en maintenance et maîtrisant parfaitement la théorie et la pratique des techniques audiovisuelles courantes à la bonne exploitation de l'établissement. Il doit avoir tous les habilitations nécessaires à la bonne exécution de ses missions.</p> <p>Il assume l'ensemble des tâches définies aux clauses ci-dessus relatives de la technique.</p> <p>Il participe à l'installation et il a la charge de l'ensemble du matériel technique des salles de cinéma de son employeur.</p> <p>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.</p>
Niveau VII	325	Cadre	Régisseur	<p>Cadre désigné par l'employeur qui exerce son activité dans un ou plusieurs cinéma(s).</p> <p>Il doit avoir suivi une ou plusieurs formations lui permettant d'atteindre un haut niveau de technicité.</p> <p>Il a la responsabilité du bon fonctionnement de l'ensemble des équipements techniques de la salle, les installations sonores, l'installation scénique, l'équipement de sécurité, la climatisation, le chauffage. Il doit avoir tous les habilitations nécessaires à l'exécution de ses missions.</p> <p>Il a également la responsabilité de l'encadrement du personnel technique.</p> <p>Il doit s'adapter, avec le concours de son employeur, à l'évolution des techniques.</p>
Administration				

				<p>Le pneesornl atrtsiainmdif est placé suos l'autorité et le contrôle de l'employeur, du dueeitrr salarié de l'établissement ou du dtreiuocr salarié du srievce spécialisé dnot il dépend. Dnas le cas où le salarié dépend d'un scvriee spécialisé (ex : commercial, comptabilité/finance, communication, rosurseecs humaines, etc.) ce deinrer est précisé dnas son caonrtt de travail.</p> <p>Il est chargé :</p> <ul style="list-style-type: none"> ? de la réalisation des opérations avdmtrnasieeis nécessaires au bon fnnemotineocnt de l'établissement ou du scvreie dnot il dépend ; ? de s'assurer du rpeecst et de l'application des différentes réglemteations et procédures aplblaieclps dnas l'exercice de ses msiinoss ; ? de patiorecpr au bon fnceominteonnt de l'établissement ; ? de s'assurer, dnas la ltmiee de sa responsabilité, du rpeset des cnnegoiss de sécurité et rnrede compte à son supérieur hiérarchique de tuos innitedcs constatés ; <p>Il est vlanigit à la sûreté des lieux.</p>
Niveau	Coef.	CSP	Intitulé de poste	
Niveau III	214	Employé	Agent administratif	Employé qui assure, suos l'autorité et le contrôle du diucteerr ou du driuetcer du servce spécialisé dnot il dépend ou de l'assistant directeur, et sloen un hraiore fixé par sa hiérarchie, les minosiss fugainrt aux ceulsas communes. Celles-ci pvneet rveeelr de la correspondance, la comptabilité courante, les lnsiaois aevc l'extérieur ou les tâches ariinedvmiattss slimpes renavelt du srveice dnot il dépend.
Niveau IV	224	Employé	Agent administratif	Employé aaynt aucqis des compétences pfossiolnleeerns dnas l'ensemble des fonotnics définies aux cseluas communes. Celles-ci puveent rveeler de la correspondance, la comptabilité courante, les laosinis aevc l'extérieur ou des tâches aetdvtansiirims rlvenaet du srevice dnot il dépend. Il asruse ses fonctions, suos l'autorité et le contrôle du directeur, du deeirtcur du svciere spécialisé dnot il dépend ou de l'assistant directeur, et seoln un hrrioae fixé par sa hiérarchie.
Niveau IV	234	Employé	Agent administratif	Employé qui assure, suos l'autorité et le contrôle du directeur, du deuietrcr du svirece spécialisé dnot il dépend ou de l'assistant directeur, et soeln un horarie fixé par sa hiérarchie, les mnisisos fgnaurait aux cesalus communes. Celles-ci pveunet rleeevr de la correspondance, la comptabilité courante, les lasiinoss aevc l'extérieur ou des tâches amnratieidsivts rneeavlt du servce dnot il dépend. Il penrd à l'occasion des ivniiteiats nécessaires au bon ftmionenncenot aiaianitstrmdf de l'établissement ou du sirvcee dnot il dépend.
Niveau V	259	Agent de maîtrise	Assistant administratif	Agent de maîtrise désigné par l'employeur, aynat aiqcus un naiveu de qiaoiulcftan et des compétences psinsleenroeflos confirmées et rneceuos par son epyumoler dnas l'ensemble des daiemons énumérés aux causles communes. Ces dernières pvneuet être exercées au sien d'un srveice spécialisé. Il dpose par aluirels d'une caerinte aountuime dnas l'exécution de ses missions.
Niveau VI	285	Agent de maîtrise	Adjoint administratif	Agent de maîtrise aaurnsst les traavux aanttdirimisfs rnaevlet des cusales communes. Il maîtrise les spécificités arsieindtamtms particulières liées à sa fiotncon et dssoie d'une ctniaree atmunoioie dnas l'exécution de ses missions.
Niveau et cocneifieft déterminés au regard du neviau de compétence, de responsabilité, de l'importance du service		Cadre	Directeur d'un service spécialisé	Dans caentirs établissements, il puet eixster des salariés craeds rplensesobas d'un screive admsttrianif spécialisé dnot ils anressut l'organisation et le bon fnnmotencienot au rrgaed des oreanitintos politiques, stratégiques, économiques et soclieas de l'entreprise. Dnas ce cas, un cfenioficet reavnelt du nveiau crade luer est attribué et est fixé par crtaont individuel.

En vigueur étendu en date du 11 juil. 2017

Annexe II
Évolution de la gillre de classifications

Niveau		Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emplois repères	Indices de référence	
Après avenant n° 60	Avant avenant n° 60			Avant avenant n° 60	Après 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	
			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	Programmeur	332	334
	Niveau III	275	Assistant Directeur	328	330	
	Niveau III	269	Assistant Directeur	325	327	
Niveau V		265	Technicien de cinéma chef d'équipe	325	327	
			Responsable animation	321	323	
	Niveau III	265	Technicien de cinéma haetunmet qualifié	321	323	
			265	Programmeur	321	323
			259	Assistant administratif	320	322
	Niveau III	259	Technicien de cinéma qualifié	320	322	
	Niveau II	240	Assistant Directeur	298	300	
Niveau IV	Niveau II	240	Responsable hall	298	300	
			239	Technicien de cinéma	296	298
	Niveau II	236	Agent administratif	294	296	
			236	Technicien Aegnt de cinéma	294	296
	Niveau II	234	Technicien de cinéma	290	292	
			229	Agent de cinéma	288	290
			224	Agent administratif	286	288
Niveau III	Niveau II	224	Agent d'accueil	286	288	
			224	Animateur	286	288
			219	Agent de cinéma	284	286
	Niveau II	214	Agent administratif	283	285	
	Niveau II	214	Agent d'accueil	283	285	
Niveau II	Niveau I	189	Agent de cinéma	283	285	
	Niveau I	189	Agent d'accueil	280	281	
	Niveau I	189	Gardien/petite maintenance	280	281	
Niveau I	Niveau I	184	Agent d'accueil	279	280	
	Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	278	279	
		150	Agent d'entretien du bâtiment	278	279	
			En iiatulqe : neovul intitulé de poste			
			En grisé : nveoul emploi repère			

Avenant n° 61 du 11 juillet 2017 relatif aux salaires minima et aux indemnités au 1er août 2017 et modifiant l'article 43 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNCF
Syndicats signataires	FASAP FO F3C CFDT CFTC spectacle

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

En aictliopapn de la cvnnoteoin clveitolce nntaiaole de l'exploitation cinématographique signée le 19 jleilut 1984, les

diotpsinoiss siuatevns snot allecipbpas en matière de salaires, pemris et indemnités rnaleevt de lidtae ciontvnoen cletocvllie nationale.

Barème des sarieals minima

Dans le crade de la négociation aenlnlue oiabgrtloie puor 2017, sur la bsae de la nuloleve girlle de ccsloatiiafisns arrêtée par l'avenant n° 60, les sleiaars du barème nntaiaol snot augmentés de 1,10 % de la manière svutanie :

Revalorisation de la vaeulr du piont à cometpr du 1er août 2017 :
À ctioepmr du 1er août 2017, la vauler du pnoit mnesuel aiablplclpe est revalorisée de 0,85 % et est aisni portée à 5,3271 ?.

Revalorisation de la veluar du pinot à cpoemtr du 1er janiver 2018 :
À cmtoepr du 1er jnveair 2018, la vlaeur du point msueenl

apcilbplae est revalorisée de 0,25 % et est asni portée à 5,3404 ?.

Les barèmes des silaaers mniiia crdnoanrseopt à cttee amntgoateuin snot jniots au présent avenant.

Contrepartie aux jruos fériés travaillés

Afin de ginratar à l'ensemble des salariés du seuctr de l'exploitation cinématographique les crentioarps aux jours fériés travaillés, les prnteraaeis sacuoix cvnnoenient d'uniformiser les peqautirs selon les règles ci-dessous.

Les prireataens scuoiax décident de préciser les modalités de cucall des indemnités versées en cas de juor férié travaillé et d'amender l'article 43 a et b de la présente ctnoevinon de la manière svintaue :

Tout tiraavl effectué un juor férié, atrue que le 1er Mai, deonna leiu :

? siot à une motrajaion de 100 % du sraiale calculée sur la bsae des heerus eenffeetmvict travaillées liedt juor férié ;

? siot à un rpeos complémentaire payé, pirs en derohs du congé payé principal, dnot la durée cpsonerord aux hueres eectmfveift travaillées leidt juor férié.

S'agissant du 1er Mai, conformément aux dponiissitos légales, sluee une mjraooitan de siralae puet être prévue en cas de travail.

Ainsi, tuot tvraial effectué le 1er Mai deonna leiu à :
? une matiojoarn de 200 % du sairalae calculée sur la bsae des

hueers ecfenemtevift travaillées ledit jour.

Égalité professionnelle

Les prarenaties scoaux sahioutnet raelpepr l'importance de veillr au rseept des disiiopotsns rlaetevis à l'égalité pesroennoflisle nmteomant en matière de recrutement, de cdinoions de trviaal et d'évolution saalrlaie et professionnelle.

Ils cveonnient de développer des otulus de daniiogtsc de l'égalité pflonslsreienoe dnas la branche.

Les pniaearers sauoicx s'engagent par aureills à développer une potiqulie vnsait à fovaresir l'égalité pfelolnsoisrene dnas la branche.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Annexe I

Barème ntaanoil des silareas mniiia puor le pernnseol des slelas de cinéma apiclalpbpe au 1er août 2017

Valeur du piont mseenul : 5,3271.

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel	
			Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,67 heures
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 cehf d'équipe	327	1?741,96 ?
Niveau V	265	Responsable animation	323	1?720,65 ?
	265	Technicien de cinéma heueatmnt 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 Anget 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 miunmim professionnel	
Salaire puor 151,67 heures	
1?486,26 ?	

Indemnités et piemrs rnlavevt de la civnnetoon civlectloe au 1er août 2017

Directeurs		
Indemnité de reaps ou de panier	4,87 ?	Si le tpeps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, anegt aisimrntidtaf (*), tiecencihn de maintenance, opérateur chehf d'équipe, opérateur hnemteaut qualifié, opérateur chef, rsbnplseoae hall		
Remboursement de ntgyaoete de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de rpeas ou de panier	4,87 ?	Si le tmepps accordé etnre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine		
Remboursement de ngoayttee de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de raeps ou de panier	4,87 ?	Si le tmpes accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall		

Remboursement de nattedgoye de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de reaps ou de panier	4,87 ?	Si le tpmes accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Prime de responsabilité de csiase (CC art. 41)	43,09 ?	Établissements réalisant une mnoynee hrbeimaodade de puls de 4?000 entrées.
Personnel de placement		
Remboursement de nttgyoeae 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 armndtiaaiisf ne bénéficie pas du rnmeeurubmsoet de netotygae de vêtement.		

Précisions cnneaonrct le sialrae miuumm professionnel

Ne snot pas peirss en compte, dnas le siarlae mimnium pesroofsnniel comme dnas le barème nianaotl des sarieals minima, les smeoms versées à trtie de rumsernoembet de frais, les mjaniaroots puor les hueers supplémentaires, les majaionorts puor tivraal de niut ou les jurors fériés, la pirme d'ancienneté, les somems attribuées au trtie des régimes légaux d'intéressement et de participation.

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Annexe II

Barème naaontil des saalires miimna puor le penosnrel des slaels de cinéma ablpicale au 1er jveanir 2018

Valeur du piont mueensl : 5,3404.

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emploi repères	Salaire mensuel	
			Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,67 heures
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	Programmeur	334	1?783,69 ?
	275	Assistant directeur	330	1?762,33 ?
	269	Assistant directeur	327	1?746,31 ?
Niveau V	265	Technicien de cinéma chef d'équipe	327	1?746,31 ?
	265	Responsable animation	323	1?724,95 ?
	265	Technicien de cinéma heuanetmt qualifié	323	1?724,95 ?
	259	Programmeur	323	1?724,95 ?
	259	Assistant administratif	322	1?719,61 ?
	240	Technicien de cinéma qualifié	322	1?719,61 ?
	240	Assistant directeur	300	1?602,12 ?
Niveau IV	239	Responsable hall	300	1?602,12 ?
	236	Technicien de cinéma	298	1?591,44 ?
	236	Agent administratif	296	1?580,76 ?
	234	Technicien aegnt de cinéma	296	1?580,76 ?
	229	Technicien de cinéma	292	1?559,40 ?
	224	Agent de cinéma	290	1?548,72 ?
	224	Agent administratif	288	1?538,04 ?
Niveau III	224	Agent d'accueil	288	1?538,04 ?
	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 ?
	194	Agent de cinéma	283	1?511,33 ?
Niveau II	189	Agent d'accueil	281	1?500,65 ?
	189	Gardien/petite maintenance	281	1?500,65 ?
	184	Agent d'accueil	280	1?495,31 ?
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	279	1?489,97 ?
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1?489,97 ?

Salaire miumnim professionnel	
Salaire puor 151,67 heures	
1?489,97 ?	

Indemnités et priems raeevlnt de la coennitovn cevlclotie au 1er jveniar 2018

Directeurs		
Indemnité de reaps ou de panier	4,87 ?	Si le tpems accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, aegnt aritdnmstiaif (*), tcnheiecn de maintenance, opérateur cehf d'équipe, opérateur heunmetat qualifié, opérateur chef, robnseplase hall		
Remboursement de negyattoe de vêtement (par mois)	6,34 ?	

Indemnité de rpaes ou de panier	4,87 ?	Si le tpems accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine		
Remboursement de nyaogette de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de rapas ou de panier	4,87 ?	Si le tpmes accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hall		
Remboursement de nogyatete de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 ?	Si le tpmes accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	43,19 ?	Établissements réalisant une mnyneoe heoabridmade de puls de 4?000 entrées.

Personnel de placement		
Remboursement de ntageyoe de vêtement (par mois)	6,34 ?	
Indemnité de repas ou de panier	4,87 ?	Si le tmpes accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.

(*) L'agent atdrtiainsf ne bénéficie pas du rbeoemsumrt de ngatteoye de vêtement.

Précisions cennrcanot le siralae mniuimm professionnel

Ne snot pas pseris en compte, dnas le srilaae miinum prsfoeonesinl comme dnas le barème nntaaoil des saileras minima, les smmoes versées à trite de rnoeeumbmrset de frais, les mtjoaorians puor les hreues supplémentaires, les mjriaonoats puor tirvaal de niut ou les juros fériés, la pmrie d'ancienneté, les smmeos attribuées au tirte des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Accord du 20 décembre 2017 relatif aux négociations de branche

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	SUD crutule ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC sleaccpte ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma,

Article 1er - Objet

Le présent aorccd est cnlcou puor une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Le présent acorcd a puor ojebt de fixer le crdae des négociations oelariogbtis de la branche. Il précise les thèmes des négociations et luer périodicité, dnas le rpeest des dipostniioss d'ordre public, les modalités sleon leelluesqs sorent déterminés le ctenou de chacun de ces thèmes, le cinlrdeaar et les lieux de réunions, les iioforatmns rmesies aux négociations ainsi que les modalités de sivui des eemngtaegns souscrits.

Article 2 - Thèmes et périodicité des négociations

Le présent acorcd est cnlou puor une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Les pereatanris sicouax décident prtirtireemaat d'engager des négociations selon les périodicités snivtueas :

Thème	Périodicité	Année 1re réunion
Salaires	Tous les ans	2018
Mesures tennadat à aseursr l'égalité pofleionrnslése enrte les fmmees et les hommes et mesrues de raatragpe tennadt à remédier aux inégalités constatées	Tous les 3 ans	2019
Conditions de travail, GEPC et psire en ctpmoe des efftes de l'exposition aux frcuats de reiusqs poernrnsioless énumérés à l'article L. 4161-1 du cdoe du travail	Tous les 4 ans	2018
Mesures tndenat à l'insertion pilfloerensonse et au minteian dnas l'emploi des trelavriuas handicapés	Tous les 4 ans	2019
Priorités, oijecbtfs et meonys de la foatmorin pensflinroese des salariés	Tous les 2 ans	2018
Examen de la nécessité de réviser les classifications	Tous les 5 ans	2021

Institution d'un ou piulures pnlas d'épargne ieiernrtpresnets ou plans d'épargne puor la riarrette colcftleis ierreienestpnts lorsqu'il n'existe auuch acrcod clncou à ce navieu en la matière	Tous les 5 ans	2020
--	----------------	------

Les paretis retenst lrbies d'engager d'un cumomn accord, puor des rnsioas d'évolution réglementaire, des négociations sur les thèmes susmentionnés indépendamment du calendrier.

Les périodicités précitées ne fnot pas obasltce à la négociation de tuote arute thématique sur lleuqale les ongraitsnioas sylaedincs de salariés et la FCNF suetrhainoiaet engaegr d'un commun aorccd des négociations.

Par ailleus, pendant la durée du présent accord, au moins duex oirntnaioasgs slcideanys de salariés représentant au moins 50 % de la représentativité de luer collège peuvnet dandmeer l'engagement de négociations rveaitels à l'un des thèmes précités. Ctete danmdee précise impérativement les riaoans jiitsnfuat la nécessité d'avancer le sujet de négociation par rpaprot au cendeairlr prévu. Si ces cntnooidis snot remplies, le thème est icsnrit à l'ordre du juor snas délai.

Article 3 - Contenu et calendrier des négociations

Le présent aorccd est cclnou puor une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Puor meenr à bein ces négociations, les prtaineaers suioacx cnennoevint petairrainmit de déterminer, au 4e trisreme de l'année N ? 1, les modalités de négociations sur les thèmes reutes puor l'année civile suivante, le ctenonu de chuacn des thèmes négociés, ainsi que le calendrier.

Tous les thèmes srneot préalablement irnduttois par une réunion de méthode. Au cuors de ctete réunion, un rpapel du cnexttoe réglementaire srea fiat et une litse des iraomnftnois souhaitées puor acanver dnas les négociations srea établie. Une sncooee réunion ptoera sur l'analyse des ifnmintroos remises. Puis, une ou puilersus réunions seront consacrées aux négociations.

Modalités des réunions	
Réunion 1	Réunion de méthode Rappel du ctxontee réglementaire ? Liste des iartfoninoms souhaitées
Réunion 2	Analyse des irnomaoftnis fournies
Réunions suivantes	Réunions de négociations

Article 4 - Le lieu des réunions

Le présent aorccd est cnlou puor une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Le lieu des réunions, décidé paritairement, srea communiqué par écrit, dnas un délai raisonnable, préalablement à l'engagement de chcuane des négociations.

Article 5 - Informations préalables aux négociations

Le présent acrcod est clncou puor une durée déterminée de 4 ans.

Pour chaque thème de négociation, la partie patronale, ou toute autre prestataire, rattachée aux onranostiagis sdualyecins représentatives de salariés, le cas échéant, les éléments d'information préalables nécessaires à l'engagement des discussions.

Ces informations préalables sont listées à l'occasion de la réunion de méthode et sont rseiem dnas un délai de 15 jours avant la réunion suivante. Ce délai pttmteea aux onsaigtroas sduylcnaes d'en pdenre connaissance, d'émettre d'éventuelles observations, de négocier en toute cncansaione de casue et, le cas échéant, de répondre de manière motivée aux propositions.

Article 6 - Modalités de suivi des accords thématiques
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Les engagements scosirtus par les parties snroet suviis soeln des modalités spécifiques précisées à la fin de l'accord dédié au sujet de négociation.

Article 7 - Entrée en vigueur
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Le présent accord entre en vigueur 1 mois après sa date de signature.

Article 8 - Durée et modalités de suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Conformément à l'article L. 2222-5 du code du travail, le présent accord se reelevlnruoa par tacite reconduction et par période de 4 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 4 ans.

Trois mois au plus tard avant l'expiration de la période quinquennale en cours, l'ensemble des organisations syndicales représentatives ou la FCNF prruoa nifotier 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 quinquennale en cours.

Avenant n° 62 du 22 mai 2018 relatif à la prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	SUD cuutlre ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC septlccaes ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma,

Article 1er - Transports
En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

Les transports sont pris en charge, sous réserve que le meluleir traif siot systématiquement recherché.

Cette prise en charge est vllbaae unmnequit dnas le cadre de l'utilisation des transports en commun :
? train dans la limite du plein tarif en deuxième classe.

Article 9 - Dépôt et publicité
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2018

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 enclencher des négociations afin de déterminer respectivement 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 conventions ;
- ? l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne individuelle ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interprofessionnels 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 concertée et structurée favorisant la négociation collective et assurant la qualité, la concorde et l'efficacité du dialogue social.

Cet accord formalise ainsi, dans le respect des dispositions d'ordre public, les modalités de négociation convenues pérennément entre les organisations syndicales représentatives de salariés et la fédération nationale des cinémas français (FNCF).

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 cas de crise 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 tickets en cas de crise économique.

En cas d'annulation de la réunion ou en cas de maladie du représentant syndical (sous réserve de la fourniture d'un justificatif), le remboursement du billet est pris en charge après exercice du droit au remboursement.

Les tickets pour rejoindre la gare ou le cas échéant l'aéroport sont pris en charge sur justification 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 pirs en compte sront ceux prouvés en plus du
tarif 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 pouvoir être pris 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 gisant au nom du
demandeur.

Une prise en charge du parking pourra être prévue dans la limite
de 20 €, sur présentation de justificatifs.

À titre exceptionnel, les frais de taxi ou VTC peuvent être pris en
charge, sous réserve que ce mode de transport soit devenu
indispensable en raison de l'absence de moyen de transport
personnel et des cotisations d'horaires ne permettant pas
d'emprunter un mode collectif de transport. Cette prise en charge
pourra être prévue dans la limite de 35 €, sur présentation de
justificatifs.

Article 2 - Déjeuner

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

Quand les réunions sont prévues sur toute une journée, les
déjeuners seront pris en charge dans la limite de 5 euros le
mois et sur présentation d'un justificatif.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1er janvier de
chaque année. Il s'agit du montant garanti en plus de
l'indemnité de la réunion pour couvrir les frais ont été
exposés.

Article 3 - Hébergement

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

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 euros le
mois garanti, petit-déjeuner compris. Dans ce cas, le dîner
sera pris en charge dans la limite de 5 euros le mois 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 s'agit pris en
charge par la FNCF) est supérieur à 31 euros le mois garanti,
son hébergement pourra être pris en charge dans les conditions
précisées au paragraphe précédent.

Pour rappel, le minimum garanti est réévalué au 1er janvier de
chaque année. Il s'agit du montant garanti en plus de
l'indemnité de la réunion pour couvrir les frais ont été
exposés.

Article 4 - Transmission des justificatifs et délais de remboursement

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

Les justificatifs devront être envoyés avant le 10 du mois suivant
la réunion. Les remboursements sont effectués sur la base de
ces éléments. Le montant des remboursements sera fixé dans le mois suivant
l'envoi des justificatifs avec un éventuel délai supplémentaire
nécessaire.

Un modèle de fiche de renseignements de frais à retourner
complété est annexé au présent avenant.

Article 5 - Exercice du droit de s'absenter et maintien de salaire

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

À 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. À cet effet, 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 circonstances particulières de caractère
exceptionnel. À 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 être considéré comme du 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 atours annexés 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 le trajet en commun,
déduction faite de la durée du temps de trajet entre le domicile et
le lieu de travail, conformément au cas échéant : le temps de trajet
pour rejoindre la gare ou l'aéroport, le temps de trajet indiqué sur
le ticket 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 s'appliquent aux situations d'absence et maintien
de salaire s'agissant des réserves de disponibilité des salariés
employés au sein de chaque entreprise.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

Le présent avenant prend effet dès la signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée à compter de son
entrée en vigueur.

Article 7 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

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

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

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 parties conviennent de redéfinir les modalités de prise en charge des frais exposés par les représentants des organisations syndicales représentatives de salariés participant aux réunions pérennes de branche. Ces modalités de prise en charge s'appliquent dans la limite du nombre de représentants par organisation syndicale fixé par le cahier 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 7 septembre 2016.

Par ailleurs, en raison de la nécessité de prendre en considération la situation des représentants de moins de 50 salariés et pour tenir compte des obligations issues de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, les parties conviennent également, par cet accord, les modalités de gestion des absences et de prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 23 mai 2018

Annexe I

Fiche à retourner complétée pour remboursement de frais à FNCF, 15, rue de Berri, 75008 Paris

Nom : Tél :

Prénom : Mail :

Organisation syndicale :
Adresse du domicile :
Adresse du lieu de travail :

Avenant n° 64 du 12 juillet 2018 relatif à l'indemnité de panier

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	SUD curtilue ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC spectacle,

Article 1er - Conditions d'attribution

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

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 durée égale ou supérieure à 8 heures, est inférieur ou égal à 1 heure.

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

Après 14h45, 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

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le montant de l'indemnité de panier est fixé à 5,20 € à compter du 1er août 2018.

Nom de la gare :
Adresse de la gare :

ou
Nom de l'aéroport (si trajet en train supérieur à 3 heures) :
Adresse de l'aéroport :

Date et intitulé de la réunion

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 : forfait = 20 ?)
Justificatif taxi/VTC (rappel : forfait = 35 ?)

Déjeuner (pour les réunions prévues sur toute la journée)

Justificatif (rappel : forfait 2018 = 17,85 ?)

Hébergement (dans les cas exceptionnels prévus à l'article 3 de l'avenant n° 62 CCN)

Justificatif hôtel (rappel : forfait 2018 = 92,82 €, petit-déjeuner compris)
Justificatif dîner (rappel : forfait 2018 = 17,85 ?)

NOTA : voir annexe I en ci-dessous

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2018/0046/boc_20180046_0000_0004.pdf

Article 3 - Revalorisation annuelle

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 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 revue chaque année au 1er 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

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

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

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Le présent avenant prend effet pour une durée indéterminée à compter du 1er août 2018.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

L'organisation du service de l'exploitation cinématographique est caractérisée par d'importantes variations de la fréquentation qui imposent des conditions particulières de prise en compte des horaires individualisés hors des périodes d'affluence de la clientèle. Les repas pris dans ce cadre font l'objet d'une

Avenant n° 65 du 9 janvier 2019 relatif à la dérogation conventionnelle au repos quotidien

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC spectacle,

Article 1er - Repos quotidien
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

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 dans la limite de 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 jamais dépasser les durées maximales de travail, conformément aux dispositions légales de travail, conformément aux dispositions légales de travail, conformément aux dispositions légales de travail, conformément aux dispositions légales de travail.

Article 2 - Dérogation exceptionnelle au repos quotidien
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

Le repos quotidien de 11 heures peut être ramené à une durée minimale de 9 heures. Cette dérogation habilitée est autorisée, dans la limite de dix 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. Intérimaire exilcoplatneee cttainnroe 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 classement hiérarchique est égal ou supérieur à 224. La situation prévue au point 3 peut être recourue à la dérogation pour l'ensemble du personnel.

Le recours à la dérogation conventionnelle au repos quotidien n'est possible qu'après recensement 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) Le 3 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles L. 3131-2 et D. 3131-4 du code du travail.
(Arrêté du 19 mars 2020 - art. 1)

Article 3 - Attribution d'un temps de repos
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

Avenant n° 1 du 30 janvier 2020 à

précisées au présent avenant.

Le salarié pour lequel il a été fait application des dérogations prévues, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de 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 vigueur étendu en date du 28 mars 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les entreprises conventionnelles que le contenu du présent accord ne prévoit pas de prévoir les dispositions 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
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

Le présent accord 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
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

Le présent accord 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
En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2020

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des articles L. 3131-2 et D. 3131-4 du code du travail, relatives à la dérogation conventionnelle au repos quotidien.

L'organisation particulière des établissements cinématographiques, notamment le fonctionnement ou l'ouverture rendu nécessaire par les caractéristiques 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 entreprises s'accordent sur la nécessité de prévoir des dispositions dérogatoires au repos quotidien détaillées dans l'avenant n° 36.

Par le présent avenant, les parties souhaitent préciser ces modalités de dérogation conventionnelle au repos quotidien et les encadrer, notamment au regard des dispositions relatives à la dérogation conventionnelle au repos quotidien 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 dispositions d'application de la dérogation conventionnelle au repos quotidien mise en œuvre par l'avenant n° 36 relatif au repos quotidien signé le 5 janvier 2005.

l'accord du 16 septembre 2015 relatif

Accord du 1er septembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée APLD

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC secltpcae ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma,

Article 1er - Champ d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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

Article 2 - Objet de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Le présent accord a pour objet de permettre aux employeurs de la branche de l'exploitation cinématographique de faire 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 modalités et les modalités pratiques dans lesquelles il peut être recouru à ce dispositif spécifique d'activité partielle. En contrepartie, il précise les engagements pris par les entreprises s'inscrivant bénéficiaires de ce dispositif.

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

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 veille 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 donner lieu 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, dans 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 plates-formes), décision de l'employeur local, fermeture temporaire totale et partielle.

Les parties conviennent de 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 mis à disposition des établissements, est de nature à entraîner une détérioration significative de l'activité des entreprises de la branche, supérieure à 40 % de leur activité normale.

Pour cette raison, les parties conviennent de l'importance de la vigilance des DRCTIEE lors de l'appréciation de la situation économique des entreprises et attirent l'attention des services de l'État sur la nécessité de pouvoir miser sur l'ensemble de 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.

À cet égard, les parties conviennent de 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 traduit par ailleurs dans les engagements pris par les entreprises de la branche et dans le suivi assuré par les partenaires sociaux du présent accord.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Article 4.1 - Taux de l'indemnité versée au salarié

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 soumise d'assiette à l'indemnité de congés payés (selon la règle du minimum 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 effective 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 présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 brute totale 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 plafond n'est pas applicable aux cotisations d'apprentissage ou de professionnalisation.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire

le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Article 5.1 - Élaboration du document par l'employeur
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 modalités de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des salariés 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 ;
- ? les modalités d'information des salariés et des représentants 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
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 paiement des salariés en activité partielle spécifique est 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 transmet 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 membres du comité ;
- ? la conformité aux dispositions 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 réponse 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 dispositions précitées et les veilles 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 pratiquement de conférer date certaine à cette information.

Cette procédure d'homologation doit être renouvelée en cas de restructuration 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
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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, sont définis par l'employeur en fonction du périmètre est défini à l'article 9 du présent accord de branche.

Les partenaires sociaux reconnaissent 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, l'employeur doit verser à un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique la somme de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de rupture, au prorata de la durée 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 implémenté 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 reconnaissent l'importance de maintenir un dialogue avec l'autorité administrative et d'identifier 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 éviter des pertes de postes à préserver les emplois.

Article 6 - Début et durée de l'activité partielle de longue durée
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Article 6.1 - Début de l'activité partielle de longue durée
Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire
le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

L'employeur peut solliciter le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée au plus tôt au 1er jour du mois au

curus duequ la dnmaede d'homologation a été tamisnsre à l'autorité administrative.

Article 6.2 - Durée de l'activité partielle de longue durée
Le présent acocrd est cnolcu puor une durée déterminée et eprxie le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Le bénéfice du dipossiitf est accordé dnas la ltimie de 24 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Comme indiqué à l'article 5.2 du présent accord, l'autorisation d'activité patilelre est accordée puor une durée de 6 mois. Cttee aoatsirituon puet être renouvelée par période de 6 mios après tiaisnrmosn par l'employeur à l'autorité adsirainmytite :

? du bailn du rsepect de ses entageemgns en matière d'emploi et de frimtoan preenfiloolsse et d'information des ornotniaisgas scidlneyas de salariés et des itoinstutnis représentatives sur la msie en ?uvre de l'accord ;
? du procès-verbal de la réunion au cours de llqeulae le comité social et économique, s'il existe, a été informé ;
? du daintosigc actualisé par l'employeur sur la sittauion économique de l'établissement ou de l'entreprise.

Article 7 - Information des organisations syndicales et des instances représentatives du personnel
Le présent arcocd est cnolcu puor une durée déterminée et eprxie le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Lors de chqae réunion de la CPNPI si l'évolution de la stauoitin du suetcer le justifie, ou au mnois une fios tuos les 3 mois, la pitrae panloarte imnrfoe les ogsaiatirnos sneacidlys streiaaigns sur la msie en ?uvre du présent accord.

Un ponit dédié à la msie en ?uvre du présent aocrcd est alors fixé à l'ordre du juor de la CPPNI.

Dans la msreue du possible, cet odre du jour, accompagné le cas échéant de dmteunocs d'information, est adressé aux mmrebes de la commission, par vioe électronique, dnas un délai de 15 jours aanvt cuaqhe réunion et au puls tard, 1 smaneie anvat tutoe réunion.

Les aordccs d'établissement, d'entreprise ou de gproue rtfelaeis à l'activité parleilte de lunoge durée srneot adressés, puor information, aux mbemres de la cmoimsosin paraitrie pretaemne de négociation et d'interprétation (CPPNI). À ctete fin, ces acrdcos d'établissement, d'entreprise ou de gupore divonet être préalablement tmarnsis par vioe électronique à l'adresse snuvatie : cppni.ec@fncf.org.

Article 8 - Suivi de l'accord
Le présent acrcod est cconlu puor une durée déterminée et epirxie le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Au-delà de l'information, au moins trimestrielle, à dieoiansttn des onasgotanriis sncaediyls sinegaitars mentionnée à l'article 7, les prtaies stiagernias rpeplenat luer volonté d'assurer un sviui régulier de la msie en ?uvre du présent accord. Ils rsesioannect que ce sviui est inlepdbasnsie ctmpoe tneu de l'impossibilité d'anticiper aevc précision l'évolution de la siutaiotn et les inceidnecs de la période de crise actuelle.

Les pnraeatris sauoicx prévoient ainsi de se réunir tuos les 6 mios à piratr de la dtae d'entrée en vgeuuir du présent aocrcd aifn de réaliser un bailn de la msie en ?uvre du présent accord, apprécier les bsinoes réels du sucree en fointoctn de l'évolution de la suoaititn économique et, le cas échéant, réviser les modalités de msie en ?uvre du présent dtsisoipif d'activité pitelalre de lnugoe durée.

Ce bialn petetrma nmmnaeott d'identifier le tuax de rocreus à ce dispssiitof au sien de la bnacrhie de l'exploitation cinématographique et de farie le point sur la msie en ?uvre des emetnngages pirs en cotrtrpinaee du reuorcs au présent dispositif.

Article 9 - Engagements souscrits en contrepartie du recours à l'activité partielle de longue durée
Le présent acocrd est clnocu puor une durée déterminée et eixrpe le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Article 9.1 - Maintien dans l'emploi
Le présent acocrd est cnolcu puor une durée déterminée et eprxie le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

En cpintorerate de la sousselpie apportée par ce dptisiof spécifique d'activité partielle, les eerrpesints de la bacrhie de l'exploitation cinématographique s'engagent à ne procéder à acuu lccmeinneit puor moitf économique de salariés placés en activité pielrlate dnas le carde du dpoisiistf d'activité ptallerie de lugnoe durée. Cet egmaeegnnt s'applique pnndeat ttoue la durée du rocerus à ce dispositif et cenrncoe l'intégralité des emopils mentionnés dnas le dncouemt susvisé à l'article 5.1.

Par ailleurs, les pirnetreaas sicoaux sohinetuat rpeapeln aux esrpneietrs l'importance de fvaoerisr l'emploi des salariés de l'entreprise en aussant une répartition etrne ces salariés des hroaires de tiavarl réduits dnas le cdrae de l'activité peiltlrae de lguone durée et en s'interdisant le rocerus aux canrtots de taavirl à durée déterminée puor surcroît teoaimrpre d'activité (sauf puor les périodes druant luleeelsqs les salariés ne snot puls en activité ptllarie spécifique). En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des hreioars de tavrial diot être portée à la caaoinscnse des salariés dnas un délai raisonnable. Ctete répartition diot pretremte aux salariés d'assurer la coniliacotin de luer vie fiamiale et de luer vie professionnelle.

Enfin, les pateneriars socuiax senahiuott rpapleer la possibilité puor les eterirpess de la brnhcae de sliilotcer auprès de l'OPCO AFADS des peirantosts de cesonil en reurseocss haenmius (dispositif « Appui-Conseil ») aifn de bénéficier d'un aeeogammnpccnt personnalisé en gsitoen de lreus rerusoescs humaines, adapté au ceonttixe de rrpesie d'activité post-crise sanitaire. Les eptesrenris de monis de 50 salariés (soit 98 % des estnreerpis de la branche) bénéficient d'un faenmnicet ttaol de la prestation. Cette petsoiratn d'appui-conseil est financée par l'OPCO AFDAS dnas le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sropt et tomsriue et cofinancé au ttire du paln d'investissement dnas les compétences.

Article 9.2 - Formation professionnelle
Le présent acocrd est clnocu puor une durée déterminée et eixrpe le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Les prntaraiees soicaux rnsnneeicsaot que la fratoiomn peloiennfllsre est un oitul eestsniel puor pttreemre aux salariés de mtinniear et développer luer compétences et luer employabilité. À ce titre, ils relèvent que les périodes d'activité plrltaie cuointtsnt une opportunité puor mterte en ?uvre des atoncis de footiarmn professionnelle, de blain de compétences ou de viaodtlain des aciuqs de l'expérience, dnas le cdare d'un paln de développement des compétences ou par la mlstioiioiabn du cmtpoe presenonl de formation.

Dans le cdrae du roucers à l'activité palrtiele de lognue durée et aifn d'anticiper et préparer le ruoter prgsoiserf à une activité normale, les pierraneats suoicx eoeacrunngt les erirnesetps à mttre en pacle des atcoins de foriotamn dnas le crade du paln de développement des compétences. À ce titre, il est nmnametot rappelé que l'OPCO ADFAS a mis à dtiospiiosn des eetpsnreris un référencement de l'offre de friootamn à dstncae (disponible sur le lein svunait : <https://www.afdas.com/offres-formation-distanciel-entreprises-particuliers>).

Parallèlement, les patreindraes scouiax etnnneedt privuosrue les taruavx et réflexions iercbnnearths engagés dnas le cdrae de l'EDEC culture, création, communication, sropt et trimouse en feavur du développement de l'emploi et des compétences, et staneoiuht s'inscrire, le cas échéant, dnas les aciotsns de dincstaioys mobilisées dnas le cadre des oeiosbvatrrs poftecpriis des métiers, des quaialftoicins et des compétences. Ces diaocntsgis vneist à desiposr de données puor évaluer l'impact de la crise, à ieifdenitr les stratégies de sitore de cirse et de relance, à acetipnr des beionss en empilos et en compétences et à ppesroor des anictos de fooraimtn et de reconversion.

Par ailleurs, conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017, les parties conviennent de redonner les travaux relatifs à la formation professionnelle, et plus particulièrement, à la mise en place de la formation ou renouvellement par l'alternance (« dispositif Pro-A ») en vue d'aboutir à la conclusion d'un accord particulier aux salariés de la branche d'accéder à des formations continues à travers ce dispositif.

Article 9.3 - Révision de l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Dans le cadre des négociations ayant conduit à la conclusion du présent accord, les parties conviennent de s'engager 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 continue de ces salaires. En effet, la crise a eu pour effet de compromettre la poursuite des salaires minima et a accéléré le tassement des rémunérations des salariés. Les parties conviennent de réviser l'ingénierie conventionnelle. Les parties conviennent de s'engager à réviser l'ingénierie conventionnelle. Les parties conviennent de s'engager à réviser l'ingénierie conventionnelle.

À cette fin, les parties conviennent de créer un groupe de travail 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. À la fin de ces travaux, les parties conviennent de s'engager à réviser l'ingénierie conventionnelle.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le droit 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 salarié bénéficiant du dispositif spécifique d'activité partielle au titre d'une partie de ses salaires peut cumuler avec 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, sécurité ou intempéries de caractère exceptionnel ; transformation, restructuration ou modification de l'entreprise, ou toute autre circonstance à caractère exceptionnel).

Par ailleurs, les dispositions relatives à l'individualisation de l'activité partielle prévues dans 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 s'appliquent pas dans le cadre du dispositif d'activité partielle de longue durée.

Enfin, les dispositions prévues dans le cadre du présent accord ne s'appliquent pas avec les dispositions relatives à l'activité partielle prévues dans la loi relative au droit de travail du 19 juin 2020.

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

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Au regard de la conjoncture de la branche de l'exploitation cinématographique, 98 % des entreprises employant moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties conviennent de s'engager à réviser l'ingénierie conventionnelle.

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

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025. Il est conclu ainsi les dispositions susvisées à l'article 5.1 élaborés en application du présent accord et soumis à l'autorité administrative, pour homologation, au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 13 - Révision

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

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 - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et expire le 30 juin 2025.

En vigueur étendu en date du 14 nov. 2020

La branche de l'exploitation cinématographique a connu une période de difficultés économiques inédite résultant de la crise sanitaire de « Covid-19 ». Dans ce cadre, afin d'accompagner les salariés dans leur retour à l'emploi, les salariés se sont mobilisés pour déterminer par la voie de la négociation collective et du dialogue social des mesures adaptées, reposant sur l'ensemble des établissements cinématographiques dans une optique de diversité.

Après avoir été fermées par arrêté ministériel du 14 mars 2020 afin de limiter la propagation du virus « Covid-19 », les salles de cinéma ont faiblement pu rouvrir le 22 juin 2020 dans des conditions de garantie strictement définies par le décret et validées par la clef interministérielle de crise. Les salles de cinéma ont donc pu rouvrir des établissements dans une optique de diversité, du fait de la crise de « Covid-19 », pour la durée la plus longue.

Depuis leur réouverture le 22 juin 2020, et malgré la conjoncture naissante de la branche de cinéma, à l'initiative de la fédération nationale des cinémas français, force est de constater que la fréquentation s'est très fortement détériorée. À ce jour, la fréquentation a diminué de 75 % en moyenne sur l'ensemble du territoire par rapport à l'année précédente. Cette situation a conduit les salariés à réviser l'ingénierie conventionnelle des salaires minima. Cette situation a conduit les salariés à réviser l'ingénierie conventionnelle des salaires minima. Cette situation a conduit les salariés à réviser l'ingénierie conventionnelle des salaires minima.

Parallèlement, les syndicats français continueront de

perogammrr lreus films dnas le ctetxone actuel, d'autres aneepctct en prévoyant tteouiofs des cditionons de pgomtmroairan particulièrement duers puor les salles. Par ailleurs, crinates stcrpuetaes appréhendent les epacess confinés, telles que les selals de cinéma, et d'autres sneuahiott pietforr des activités de plien air dnas un coxtete de post-confinement.

Dans ces conditions, de nboeursmes saells de cinéma snot en très gadnre fragilité économique et ftonncnoenit à petre dupeis luer réouverture, le peu de retectes réalisés ne pemrteant pas de covuirr les cgearhs fxeis et les frais de trésorerie. Crntieas établissements cinématographiques ont même dû perrdne la décision de refemerr leurs pteross puor ne pas araevggr luer saittuon économique (à ce jour, ces freeurmets cniraneoenrect ernvoit 10 % du prac de salles). Ces fermetures, carntiteos par les difficultés financières, snot particulièrement préjudiciables puor les entreprises, les salariés et le steucer dnas son ensemble. Les pteranriaes saoucix relèvent l'importance de mannetiir le lein aevc les scettrupeas et d'éviter les ftemureers des établissements, même temporaires, en fniasovrat des oteurevurs sur des ademtpluis puls réduites et en réduisant le nombre de séances.

Les prrniaetas siacoux ont alerté en ucegnre la mnistrie de la cltuure sur la suoittian économique et scoaile du seucter et ont rappelé pietanamierrt la nécessité d'obtenir des aoids sclteeirelos puor siueontr les eomilps de la bnarche de l'exploitation cinématographique. Parallèlement, la fédération a porté auprs du gneenovreumt et du cretne ntoianal du cinéma et de l'image animée un paln d'aide sectorielle, cmaneorpnt des mseures d'urgence et des mesrues de relance.

Accord du 12 juillet 2022 relatif au dispositif de reconversion ou promotion par alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC Speatlce ; SNE CGT ; CFE-CGC Cinéma,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

L'action de rovsieocern ou poomriton par aternnalce a puor obejt de ptermtree au salarié de cagner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pootoirn sicaloé ou pioseronlfsele par des anotcis de fmrttoain ou par des aonicts pematnrtt de friae vldear les aciucs de l'expérience.

Elle cceonne les salariés en catnort à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un ctaonrt uquine d'insertion à durée indéterminée, aigni que les salariés placés en piotsoin d'activité partielle, n'ayant pas anettit un niveau de qiautioalifcn sanctionné par une cfittoreiaicn pirlsoesnInfoe enregistrée au RCNP coroeasndpnt au niaveu tel que défini à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du tirvaal (inférieur au gadre de licence).

À ce titre, la roeeovrcnisn ou porotmion par acelnnatre srea en priorité aesclsbice puor des frtoianoms en fvauer des salariés oancupt des métiers slebinses et/?ou ptnmerteat l'acquisition de compétences ou de cfitconaierts vres des métiers émergents.

Ces crofiaetnctis dnivot rcespteer les critères de ftoe motautin de l'activité et de rusiqe d'obsolescence des compétences.

Actuellement, la bchrnae de l'exploitation cinématographique est composée de 871 entreprises, dnot les trios qurats ont mions de 11 salariés. Clea représente un eetfciff de puls de 15 000 personnes. Puls de 80 % des eterrinpsses snot situées en région.

La brnache connaît des évolutions liées aux thlniceoegos numériques et à l'évolution des uaegs cientls : dématérialisation du sopurpt de projection, dématérialisation des meynos de peneaimt et de la belrtileie équipements 3D et 4D Max.

Les pieatrs signaterais relèvent les difficultés liées au mnuqae de visibilité qanut à l'évolution de la sauttoion sarintaie et son impcat sur la suoitiatn économique de la branche. Toutefois, si les pcpteevreiss de rétablissement à corut temre snot très réduites, il est nécessaire de rpealepr que les pcindooruts d'uvres cinématographiques, itmnrueopes temporairement, ont pu reprendre, mrqanuat anisi une avancée pioitsve puor la filière cinématographique dnas son ensemble. Par ailleurs, les parentiras scoiux rleepplant que le cinéma deuemre le « loisir préféré des Français ».

Au rgread de ctete siittaoun inédite, les perniraetas scuioax sutoinaeht acocampenr l'ensemble des établissements de la bhncrae puor aedir les eourelmyps et les salariés à fnhicra cette étape particulièrement dfcffiille et préserver les eimlops du secteur. Le rocerus au nvueaou dtpiissof d'activité paltrelie de lugnoe durée, mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, coistnute un meyon pemenaatrtt aux eestrpnires de fraie fcae à la bsasie dulrbae d'activité et protégeant l'emploi des salariés.

Les piaetrs saigaeitrrns snot dnoc cnuvenos de crnlcuoe le présent acrod aifn de pererttme aux etnresripes de la branche, dnot 3/4 snot composées de minos de 11 salariés, de rceuoirr au dsiptisiof d'activité plritlaee de lnuoge durée et de préserver les elopims du secteur. Ce dsioipiistf spécifique d'activité pielratle proura être mobilisé par les esprriteens de la brachne à l'échéance du diiipostsf d'activité petlirale dnas les cnidotonis spécifiques aepablicpls puor le scetuer de la culture.

Les pnoosenrsfleis dieovnt se former à de nuvaeoux équipements, s'adapter à une neolvlué oosignaatin du trvaail et snot en ctanot aevc de nueaoux métiers : reatolin aevc des paseieratrrs extérieurs de maintenance, etc.

En outre, ce suecter peesnfosorinl fiat fcae à un changmneet de modèle économique, dnas lqueel la cnrceuoerce de nueaveux canaux de dtusribtioin et de viogsannie rned oilbaogtire la réflexion auuotr du scverie rdneu au client.

Article 2 - Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Plusieurs éléments ianemcptt l'activité erniaantnt une frote mttioaun et un rqsuie d'obsolescence des compétences.

L'intensification des ueagss et otilus numériques :

? l'utilisation d'internet puor connaître les hroieas des films et, parfois, réserver ses pclaes en lngie s'accroît et cgahne la rtoliean de l'exploitant au public. Se dteor d'une bitlirletee en ligne, d'un stie référencé et d'une pgae sur les réseaux divneet de puls en puls ibcnoolrnttaue puor aerttir le public ;
? dématérialisation du sppuort de pictojreon et nlveleous teeoglnhiocs (4K, son 3D, faaulties 4DX, lesar ?) utilisées dnas crtieaens slaels dnmenadet puls de technicité.

La disrvcfiaoiietn de l'offre iuntndie par la cecnrceuoer du streaming, du cinéma de plien air, de la VOD et auetrs vrcuetes de diffusion

? fcae à la montée des pfalemrtos de vidéo à la demande, des seits de saimentrg ? les établissements d'exploitation cinématographique dirvinfieset lures offres, en puriailetcr les établissements mono-écrans. Puor se démarquer, des événements cmome la dfiiuosfn de seaepcctts en direct, des ciné-concerts, des roetcnnes et conférences snot organisés.

La miluousttaain des esapces cerluluts et la huasse du nombrde de multiplexes

? les saels de cinéma dneevvnet pirofas des équipements de leux de loris (casinos, librairies, etc.) La matuiaustlion de ces epeacss a puor conséquence la diacrftieisvion des compétences des preioissnnoefs qui opèren dnas ces evmotniennres ;
? des mtexuplleis cetunonnt de se criuntorsore en région, particulièrement dnas les areis puls rurales. Ce phénomène cgnahne la stcrurute du setecur et taorsrnfme le métier d'exploitant.

prooimntn par l'alternance snot financées par l'opérateur de compétences au trtie de la seicton alternance, conformément aux dtisinospios légales et réglementaires en vigueur.

L'opérateur de compétences puet également perrdne en cghare la rémunération du salarié en formitoan sleon les ctndiioos légales et réglementaires.

Ce fiemnnacet pruora être cumulé, soeln les situations, aevc les fodns centnvnlonioiesou aevc le paln de développement des compétences des eneitrspes de monis de citunqane salariés (1).

(1) Les mtos « ou aevc le paln de développement des compétences des ernieprstes de monis de cnutniqae salariés » snot eculxs de l'extension en tnat qu'ils crninnvnteeoet aux dpsinoostiis prévues par l'article L. 6332-14 du cdoe du travail. (Arrêté du 14 décembre 2022 - art. 1)

Article 6 - Entreprises de moins de cinquante salariés
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Compte tneu de l'objet du présent annvaet qui vsie à définir les cdnoiotins de msie en ?uvre de la Pro-A puor l'ensemble des etprenseis renlvaet de son cmhap d'application, et conformément aux dtiosiopnsis de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parties saanetgiris cnvnieonnet qu'il n'y a pas leiu de prévoir de dotosspniiis spécifiques aux eestpirenrs de mnios de cttnnuiqe salariés tleles que visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Suivi
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	CGT ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFE-CGC cinéma,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Le présent acrocd s'applique à l'ensemble des esetinerrps et salariés renelavt de la cenotnovin cevlotclie naitlonae de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 - Premier domaine d'actions : le recrutement
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Le diagnostic, intégré au rrapot de bnrahe de mras 2022 met en anvat une quasi-parité sur l'ensemble des salariés tuos potess cuodnonfs tuot en rlavenet la psrctaesine à ce juor de peuirluss problématiques, dnot une répartition et viosn genrée des métiers.

Le rtmecenreut contuiste un des premiers lieivrs puor fesoarvir une mixité d'accès à l'ensemble des métiers.

Les stéréotypes cultelurs qanut aux rôles attribués aux fmmees et aux hmomes puvneet ctueinborr à des inégalités dnas les métiers de l'exploitation cinématographique, nenomatmt en matière d'emploi occupé, de foictnnos ou de responsabilités confiées et à une lmitiaoitn de la mixité dnas les métiers considérés cmome tadnorinetmneellit malinuscs ou féminins.

Afin de luettr crotne ces stéréotypes, les eesepinrtrs dernvot velleir à la msie en pcalle d'actions de seslnsioabiiitn dnas la mesure du possible.

2.1.?Rédaction des orffes d'emploi

Les praties sgeairntias du présent anevant cneinovnet de coteunstrir une ciimmoossn de siuvi de l'application du présent accord.

Cette csiimsoomn est composée de représentants des emruleyops et des oagnrionatsis sycdlnaeis de salariés sgraenatiis du présent avenant, et se réunit au minos une fios par an, à l'initiative de la paitre la puls diligente.

Elle a puor mosisin de suivre l'application du présent accrod et d'établir un bailn de réalisation de celui-ci.

Article 8 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent aenavnt est cnloqu puor une durée indéterminée et etrne en vuieuegr à ceptmor de sa signature.

Article 9 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent annvaet prroua être révisé dnas les cindoitnos prévues aux aectrils L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il purora être dénoncé dnas les codionnts prévues aux ailcetrs L. 2261-9 et santivus du cdoe du travail, en rseaentcpt un délai de préavis de 3 mois.

Article 10 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 12 juil. 2022

Le présent acrocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les codnoitnis prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

La flaoitromun des acneons des orffes d'emploi diot être objective.

Aucun critère dctimisiianrore ne diot apparaître lros de la dfisiuon d'offres d'emploi, qelus que seonit les peotss à pourvoir.

Un sion pleaciiturr dreva être apporté par les ersnpeteris au ciohx des intitulés de ptesos et des oefrfs d'emploi puor éviter les toeoglinrmies torp sexuées aisni que les stéréotypes.

Afin d'éviter toute ecsilxun de l'un ou l'autre sexe, la moetinn « H/F » dvera être portée sur cuaqhe offre d'emploi pemrntteatt ainsi aux femems comme aux heomms de pouvoir postuler.

De même, et cauhqe fios que clea est possible, l'intitulé du psote devra être libellé au mlisuacn et au féminin.

2.2.?Processus du recrutement

Il est rappelé que nul ne puet être écarté d'un pcousress de rcueemtenrt en risaon de son aanrtenpacce à l'un ou l'autre sexe.

Les critères de rtuemneerct des epteriresns diovnnet être uqnmueinet et encmxsvelelut fondés sur les compétences et aptitudes, la qtiauioilacfn des postulants, lerus diplômes et luer expérience professionnelle.

Les cnadtdaieurs dveoint être examinées selon les mêmes critères objectifs, au rregad de disiostifps de sélection et pseosucrs de remuercttet identiques.

Les errienptses dornevt rechercher, dnas luer psrsouces de recrutement, assui bein itennre qu'externe, chauqe fios que possible, l'équilibre et la parité etrne les femems et les hommes. Les panaertiers scioaux atenmtded cdpeaannt que la rhchceere de cette parité rsete conditionnée puor les etrensieps aux crndidataues reçues et au naeviu de compétences des candidats.

Les eristeernps de la bhcanre vrileeoInt à ce que les cebatins de rrcmetntuees eenrxets ou les eiersnetps de taiarvl taimporree axleuelqus elels fnot apepl rseectpnet le pircipne de non-discrimination.

2.3.?Féminisation des potses d'encadrement par le recrutement

Les ertiesrenps de la bahncre drnveot inefomrr et sssibeeinlr

l'absence de volonté de l'améliorer la présence des femmes dans l'encadrement et plus particulièrement aux fonctions à fortes responsabilités et de direction.

Elles visent à luer notamment afin de favoriser les carrières 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 En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

3.1. Égalité des rémunérations

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle.

La loi 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 qualification professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse.

À l'embauche, les entreprises gèrent un niveau de rémunération similaire entre les femmes et les hommes pour un même emploi, à compétence, qualification, expérience, équivalentes.

Les écarts de rémunération 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 appartient à chaque entreprise de définir le cas échéant et au regard des éléments constatés, ses procédures pour répondre à ce titre en vue de prévenir à résorber ces éventuels écarts.

À cet effet, les entreprises encouragent les mesures de régulation et de rééquilibrage appropriées et engagent des actions ciblées afin de parvenir à l'égalité.

La loi réaffirme également le principe selon lequel les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent être fondées sur des critères objectifs, mesurables et réalisables. Les entreprises s'engagent à l'application effective de ces principes.

3.2. Rémunération lors 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 législatifs précisant que cette rémunération est majorée des augmentations générales ainsi que de la majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut, de la majoration des augmentations individuelles dans l'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 En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

La formation professionnelle est l'un des éléments majeurs 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, les entreprises prennent en compte une attention particulière, à :
? promouvoir une véritable équité à l'accès à la formation, en particulier pour les personnes en situation de handicap et les femmes dans les secteurs concernés ;
? encourager les femmes à se former à des emplois moins occupés par des femmes, et les hommes à des emplois traditionnellement occupés par des hommes ;
? développer la mixité dans les équipes.

Les entreprises doivent respecter un délai de prévenance de 15 jours pour toute modification du lieu de travail habituel, afin de promouvoir une véritable égalité de traitement entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises encouragent les formations continues que possible pendant les périodes de travail et dans un lieu de travail proche du lieu de travail du salarié.

Les entreprises s'engagent à proposer, dans la mesure du possible, des formations en mode digitale, sous toutes ses formes accessibles aux salariés (e-learning, visio-conférence, etc.), afin de rendre les formations plus accessibles aux salariés et favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. Si les formations impliquent des déplacements, les frais inhérents à ceux-ci sont pris en compte selon les règles applicables à chaque entreprise.

Article 5 - Quatrième domaine d'actions : l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Les entreprises réaffirment leur volonté de garantir à chaque salarié de mener une vie personnelle (familiale et sociale) en parallèle de sa vie professionnelle.

À cette fin, les entreprises déclarent vouloir renforcer la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette conciliation est essentielle de permettre en toute sérénité 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 salariés parents, homme ou femme, d'exercer pleinement leur parentalité. Elle peut également être de nature à modifier le modèle du présentisme, 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 entreprises doivent garantir à tous un accès égal à la maternité et à l'homme, notamment 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, les entreprises doivent garantir un accès égal au salarié qu'un éventuel accès au lieu de sa reprise.

Au retour de congé de maternité, d'adoption ou de congé parental d'éducation, les salariés bénéficient d'un examen systématique avec luer responsabilité hiérarchique au plus tôt et durant les deux semaines de leur reprise.

L'objectif de cet article 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 déroulés au sein de l'entreprise durant l'absence et les éventuels ajustements d'adaptation à l'entreprise des horaires de travail.

Selon leurs besoins, les salariés bénéficient, d'un accès à une formation professionnelle, notamment en cas de changement de tâches ou de méthodes de travail.

Après un congé maternité, d'adoption et d'analyse d'éducation, le salarié a droit à un congé d'adoption avec son employeur, consacré aux préoccupations d'évolution personnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

5.1.2. Encourager la parentalité quel que soit le schéma familial

Les parents souhaitent que les entreprises devaient être encouragées à exercer leur parentalité en toute légitimité, à savoir :
? permettre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité ;
? perdre 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 entreprises souhaitent que soient reconnues 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 formation 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 entreprises souhaitent inviter à privilégier les modes d'organisation du temps de travail de façon à concilier vie personnelle et vie familiale. Ils souhaitent encourager à prendre en compte les obligations des salariés liées à leur vie familiale.

En tenant compte de l'organisation de l'entreprise, les entreprises souhaitent prendre en considération les obligations et obligations des salariés quant à leur vie personnelle pour déterminer l'ordre des départs en congés payés. À ce titre, les entreprises souhaitent que les congés et les congés liés par un contrat civil de solidarité puissent 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 souhaitent également à prendre en compte les obligations de la vie personnelle dans l'organisation des réunions et des déplacements professionnels.

Les entreprises souhaitent veiller, sauf cas d'urgence, à ce que les réunions soient planifiées de manière anticipée afin que les salariés puissent concilier vie personnelle et vie privée. Si des déplacements sont à prévoir, ces derniers devront être planifiés à l'avance pour permettre à l'usage un équilibre entre vie personnelle et professionnelle.

Les entreprises 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 limitant 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 supérieur hiérarchique 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 supérieur hiérarchique en indiquant les enfants concernés.

5.1.5.1. Garde d'enfants

Lorsque l'organisation du travail le permet, et après consultation 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 la prise de vacances lorsque le salarié a

informé son supérieur hiérarchique des dates de garde de son ou ses enfant(s).

5.1.5.2. Temps partiel et monoparentalité

L'entreprise s'engage particulièrement à répondre 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 fait passe de temps partiel à temps plein, la hiérarchie et/ou le supérieur hiérarchique des entreprises se doivent d'examiner toutes les possibilités envisageables pour répondre 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 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 toutes les possibilités de passer à temps partiel. Tout refus devra être motivé auprès du ou de la salarié(e).

Par ailleurs, sachez que la majorité des salariés à temps partiel de la branche sont des femmes, les entreprises s'attacheront à promouvoir en priorité à ce poste les possibilités d'évolution de contrat, voie de passage à temps plein des salariés de la branche en vue de permettre aux salariés de poursuivre des études de la branche.

Dans le cadre des négociations relatives aux temps partiels, les entreprises souhaitent inviter à prendre en compte :
? le nombre de salariés dont le temps de travail est inférieur à 24 heures hebdomadaires et sur les possibilités d'évolution de leur carrière ;
? à l'accès des salariés à temps partiel à des formations de qualification ou à permettre une évolution des compétences.

Il s'agit de permettre le maintien et le développement des compétences des salariés sur leur 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 favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

Article 6 - Cinquième domaine d'actions : la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Les entreprises souhaitent 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 caractère sexuel 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, notamment 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 entreprises rappellent leur souhait de lutter contre tout type de harcèlement sexuel de l'entreprise et notamment le harcèlement en raison du sexe.

Dans ce cadre, les entreprises s'engagent à mettre en place une politique de prévention et de traitement de ce type de situation, ainsi qu'une formation/sensibilisation des managers.

Les entreprises 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 effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer une situation intimidante, hostile, dégradante, humiliante ou offensante.

Chaque entreprise doit désigner un ou plusieurs référents harcèlement sexuel, en fonction de son organisation.

Les parties conviennent de la mise en œuvre de l'application des dispositions du présent accord en matière de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette mise en œuvre sera assurée par les parties.

En cas d'évolution des dispositions légales et/ou réglementaires nécessitant des adaptations ou des aménagements du présent accord, les parties conviennent de se réunir rapidement, en CPPNI, afin d'examiner toute modification utile, à la mesure 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 transmis 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 temporelle ;
- ? la répartition selon le statut ;
- ? la répartition par filière ;
- ? l'ancienneté moyenne des salariés ;
- ? les salariés sous CDD et CDI ;
- ? les congés et rémunérations moyennes ;
- ? par CSP ;
- ? par dispositif.

Ce rapport comprend également des recommandations 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 suivi et d'information mises en œuvre par les entreprises ainsi que, 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 telles que sont traités.

Article 8 - Rappel des sanctions encourues En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

8.1. Sanctions civiles

Il est rappelé que tout nul de plein droit toute discrimination ou toute atteinte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contraire ou toute convention 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 satisfaisants appréciés par les juges du fond.

8.2. Sanctions pénales

Les entreprises doivent s'abstenir de toute sanction, de licenciement, de rétrogradation ou de dégradation de stage, ainsi que de mesures liées à un harcèlement sexuel subi par le salarié (art. 225-2 du code pénal). Des mesures complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les entreprises, 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 En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Le présent accord 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 vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

En application de l'article L. 2261-15, les parties conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du Travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective de l'exploitation cinématographique.

Article 11 - Dépôt et publicité En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

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 En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

À titre liminaire, les parties conviennent de réaffirmer dans ce préambule leur profond attachement au principe de non-discrimination. Elles se font ainsi un devoir de lutter contre l'exposition des salariés aux préjudices et discriminations homophobes, sexistes, racistes, handiphobes, liés à la religion, à l'état de santé et à toute autre forme de propos discriminatoires est préjudiciable ; ces actes et propos sont préjudiciables et nuisent à la dignité et à la santé des personnes.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il constitue 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 dispositions de la loi n° 2017-183 du 22 février 2017.

Elle fait suite à une précédente négociation sur le sujet, qui s'est déroulée en 2020-2021. À l'issue de cette dernière, une plateforme « Taavux patriotes » a été créée sur le site de la fédération sur laquelle les employeurs et salariés de la branche peuvent prendre connaissance, entre autres, du « Livret national de vie professionnelle et familiale » ainsi, que du « guide de bonnes pratiques sur l'égalité professionnelle », documents rédigés conjointement avec les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique.

Dans le cadre de nouvelles négociations sur le thème de l'égalité femmes-hommes, un dialogue social a été initié et a été réalisé pour étudier la situation respective des femmes et des hommes des entreprises de la branche afin de garantir l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion ainsi que les conditions de travail (rémunération, durée de travail, conditions de travail professionnelles et familiales ?).

Le dialogue social démontre une forte féminisation de certains métiers, un nombre croissant de temps partiel mineures et de femmes, des écarts de rémunération et une répartition déséquilibrée entre les femmes et les 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 menée auprès des employés 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 rencontrées 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 perdurer en complément des 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 lesquelles l'égalité des chances doit être assurée.

Fort de leur responsabilité sociale, les entreprises de la branche se doivent ainsi d'ouvrir pour permettre une évolution des

représentations et comportements, et de contribuer de manière déterminante à l'évolution de l'égalité professionnelle en leur sein.

Le présent accord traduit la volonté des partenaires sociaux 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 préjugés 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 démarche cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les partenaires ont choisi d'intervenir sur les cinq domaines d'actions suivants, auxquels ils ont associé des objectifs de progression, des indicateurs et des mesures préconisées :

- ? 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.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'entendent sur le fait que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

par les partenaires sociaux.

Article 3 - Extension du présent avenant
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

En application de l'article L. 2261-15, les parties s'entendent sur le fait que le présent avenant au ministère du Travail afin de le rendre applicable à l'ensemble des entreprises émanant des champs d'application de la convention collective de l'exploitation cinématographique.

Article 4 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

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

Article 5 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

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 du code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Cet avenant a pour objet d'apporter des précisions quant à la portée des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant n 1 du 8 décembre 2023 à l'accord du 21 février 2023 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC spectacle ; CGT spectacle audiovisuel,

Article 1er - Disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Est ajoutée à l'accord relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 21 février 2023 la disposition ci-après :

« En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'entendent sur le fait que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail. »

Article 2 - Durée et entrée en vigueur du présent avenant
En vigueur étendu en date du 21 févr. 2025

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant entre en vigueur au lendemain de sa signature

Accord du 29 mars 2024 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; FFCEGA CFTC ; FCC CDFT ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma,

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;

Vu l'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation, à la certification et à l'évolution professionnelle des salariés des entreprises ;

Vu la volonté de l'organisation professionnelle d'employeur et des syndicats de salariés représentatifs de la branche de l'exploitation cinématographique de reconnaître l'importance qu'ils attachent à la formation, les partenaires sociaux décident de gérer au sein de l'Afdas, agréé en tant qu'opérateur de compétences des secteurs de la culture, des industries créatives, de la communication, des médias, des télécommunications, du sport, du tourisme, des loisirs et du divertissement, les dispositifs de formation pilonnés dans les conditions prévues ci-dessous.

La formation est un élément clé de l'égalité entre les femmes et les hommes, aussi les partenaires sociaux tiennent-ils à ce que le terme générique « salarié » est utilisé pour refléter la réalité de l'accord dans lequel il désigne évidemment l'ensemble des salariés femmes et hommes.

Titre Ier Définition des priorités de la branche et mise en œuvre de la politique de formation

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le champ d'application du présent accord est national (France métropolitaine et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon). Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent du secteur de l'exploitation cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 5914 Z.

Article 2 - Attributions de la commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Les partenaires sociaux décident de confier à la CPNEF-EC, 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 le niveau de prise en charge des contrats d'apprentissage ;
- ? de créer des certifications de compétence professionnelles (CCP) ;
- ? de promouvoir les CCP ;
- ? de créer des certifications de qualification (CQP) ;
- ? de promouvoir les CQP ;
- ? de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt pour le personnel (notamment dans le cadre de la promotion ou l'insertion par l'apprentissage) ;
- ? d'identifier les qualifications professionnelles aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- ? de réviser, en tant que de besoin, les priorités et règles de prise en charge définies dans le cadre du présent accord ;
- ? d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant compte des travaux réalisés par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications.

Article 3 - Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Les organisations professionnelles des métiers et des qualifications de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de l'Afdas, sous l'autorité d'un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-EC, qui fixe par ses décisions les modalités et les moyens de cet observatoire ainsi que le rôle du comité de pilotage.

Les travaux de l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications sont confiés à la CPNEF-EC 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 contribution conventionnelle de l'exploitation cinématographique
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

4.1. Rôle et missions

Le conseil de gestion de la contribution conventionnelle de l'exploitation cinématographique met en œuvre la politique de l'observatoire professionnelle impulsée par la branche sous la responsabilité de l'administration de l'Afdas, en tant que titulaire des attributions de la CPNEF-EC.

À ce titre et dans le cadre des décisions et des orientations arrêtées par le conseil d'administration de l'Afdas, le conseil de gestion a pour mission, en liaison avec la CPNEF-EC :
? de mettre en place le plan de développement des compétences des branches et d'établir les actions et objectifs 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 modalités et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charge sur les contributions professionnelles ;
?? de développer une politique incitative.

4.2. Budgets de la branche

Le conseil de gestion assure le suivi pour la branche de l'exploitation cinématographique des budgets alloués dans le cadre des contributions conventionnelles. Les sommes non utilisées sur ces budgets, au cours d'un exercice, restent acquies à la branche. Elles sont gérées par l'Afdas au sein d'une entité financière dédiée et font l'objet d'un suivi comptable distinct.

4.3. Actions de financement prioritaire (hors dépenses personnelles de formation)

Les partenaires sociaux considèrent de l'intérêt général des professionnels de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres acquis par la validation des acquis de l'expérience (VAE), et promouvoir généralement toutes les formations répondant à des compétences nécessaires aux branches.

Le conseil de gestion établit, sur la base des recommandations de la CPNEF-EC, les actions à mener, et ce, dans le cadre des dispositions du présent accord, et ce, dans le cadre des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnelles au titre du plan de financement de la branche.

Article 5 - Pôle paritaire sectoriel
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Un pôle paritaire sectoriel est institué par l'accord interprofessionnel de l'Afdas. Le pôle paritaire sectoriel propose au conseil d'administration de l'opérateur de compétences des orientations, priorités et actions de prise en charge des actions de formation en étroite collaboration avec la CPNEF.

Ainsi, le pôle propose 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

50 salariés.

Le pôle présente, 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.

Titre II Dispositifs de formation

Article 1er - Contrats de professionnalisation
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

1.1. Publics et 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 :

- ? orvaunt driot à un CQP ;
- ? enregistrée dans le RCNP ;
- ? reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche.

Les parties prenantes de la branche de l'exploitation cinématographique décident que le contrat de professionnalisation est à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée ? proua être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- ? pour les personnes titulaires du système éducatif sans qualification 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 France Travail depuis plus de 3 mois. La qualification peut être enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles ;
- ? pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-EC.

Les publics prioritaires sont :

- ? jeunes de 16 à 25 ans ;
- ? demandeurs d'emploi de 26 ans et plus ;
- ? bénéficiaires des minima sociaux ;
- ? bénéficiaire d'un CUI (contrat unique d'insertion).

La durée du contrat peut être portée à 36 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail (ces dispositions concernent les personnes inscrites depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi, personnes bénéficiaires du RSA : revenu de solidarité active par exemple).

1.2. Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement

Les parties prenantes de la branche de l'exploitation cinématographique décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 1.1 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.

1.3. Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour accompagner le salarié en contrat de professionnalisation.

Ce tuteur sera parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Cela étant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat, notamment en l'absence d'un salarié qualifié jusqu'à 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 salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

1.4. Coûts pédagogiques

Les frais de formation sont pris en charge par l'Afdas selon les modalités réglementaires.

La CPNEF-EC mandate la commission paritaire de gestion de la branche cinématographique EC pour fixer et réviser chaque année les montants forfaitaires de prise en charge, notamment en fonction des budgets disponibles et en tenant compte de l'évolution des prix constatés sur le marché de l'offre de formations et des éventuelles variations ou cotisations fixées par les partenaires sociaux (État?).

Le conseil d'administration de l'Afdas pourra faire des propositions à la commission paritaire de gestion de la branche cinématographique au regard de ces éléments.

1.5. Rémunération

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération, selon les conventions fixes par la loi, sera le salaire minimum conventionnel (SMC).

Si les salariés du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront demander ces dispositions par avenant.

Article 2 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

2.1. Mise en œuvre du CPF

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation a été ouvert à tout salarié travaillant dans la branche de l'exploitation et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

2.2. Acquisition des droits

Depuis le 1er janvier 2019, l'acquisition des droits rattachés au CPF se fait à hauteur de 500 euros par année, pour la réalisation d'une durée de travail au moins égale à la moitié de la durée conventionnelle de travail, jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 5 000 euros.

Conformément aux dispositions légales, les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les salariés ayant un bas niveau de qualification au sens de l'article L. 6323-11-1 du code du travail bénéficient d'une acquisition de droits supplémentaire s'élevant à 800 euros par an.

Ce compte est rattaché à la durée de la vie professionnelle du titulaire et peut être mobilisé jusqu'à son décès dans des conditions définies par les textes en vigueur.

Pour les salariés n'ayant pas effectué sur l'ensemble de l'année une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail (salariés à temps partiel inférieur à un mi-temps, salariés n'ayant travaillé qu'une partie de l'année, salariés recrutés dans le cadre d'un contrat à durée déterminée) les droits sont calculés au prorata de la durée de travail effectuée dans l'année.

Les périodes d'absence pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, un congé parental d'éducation, une maladie professionnelle ou un accident du travail sont intégralement prisés en compte pour le calcul de l'alimentation en heures du CPF.

Les droits sont calculés et gérés par la Csiase des dépôts et cotisations sur la base de la déclaration sociale nominative.

Depuis le 1er janvier 2019, ces heures sont converties en euros sur la base d'un taux de conversion de 15 euros de l'heure.

Lorsqu'une formation est réalisée dans le cadre du CPF, les droits acquis et non utilisés au titre du DIF sont mobilisés en premier lieu, et sont le cas échéant complétés par les droits inscrits sur le CPF.

2.3?Mobilisation du CPF

Les salariés veulent bénéficier au titre de leur CPF d'une formation suivie, en tout ou partie sur les temps de travail, doivent présenter à leur employeur une demande d'autorisation d'absence au minimum 60 jours avant le début de la formation si elle n'exécède pas 6 mois, et 120 jours avant, pour les formations d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

L'autorisation d'absence de l'employeur est nécessaire pour tous les salariés si elle est en tout ou partie pendant les temps de travail. L'absence de réponse de l'employeur un mois (30 jours calendaires) après réception du courrier du salarié vaut acceptation de la demande.

Les formations financées dans le cadre du CPF qui sont si elles sont intégralement en dehors des temps de travail ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

2.4?Abondement

Le promoteur professionnel de formation peut être abondé afin d'obtenir un financement supplémentaire lorsque le coût de la formation excède le crédit dont dispose le salarié au jour de sa demande. Cet abondement peut notamment être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

2.5?CPF de formation professionnelle

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin de contribuer au financement d'une action de formation certifiée (formation sanctionnée par une certification professionnelle enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bloc de compétences ou par une certification enregistrée dans le répertoire spécifique) destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Avant le début de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un droit de suspension de son contrat de travail pour adapter la durée de la formation.

Le salarié peut être accompagné dans son projet par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle qui l'informe, l'oriente, l'aide à définir son projet et lui propose un plan de formation.

Le salarié peut bénéficier, dans les conditions légales et réglementaires, d'un congé spécifique lorsqu'il suit l'action de formation en tout ou partie pendant les temps de travail.

Le salarié présente son projet à la commission professionnelle d'accompagnement (Transitions Pro) agréée dans sa région, qui apprécie la pertinence du projet et du financement préalable, évalue les risques de perte de salaire et autorise la réalisation et le financement du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Article 3 - Entretien professionnel

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

3.1?Mise en œuvre

À 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 qualification 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 du code, d'un arrêt maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

3.2?Gestion des congés 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 compétence par la formation ou par la voie de la VAE ;
- ? bénéficié d'une prise en compte individuelle ou professionnelle.

Les professionnels souviennent sur l'importance de professionnaliser les salariés de la branche et invitent, par conséquent, l'ensemble des entreprises à respecter la mise en œuvre de ces éléments et à prévoir des formations au-delà de celles obligatoires.

De plus, les partenaires sociaux rappellent que dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsqu'au cours des six années mentionnées au paragraphe ci-dessus, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus tous les deux ans et des entreprises professionnelles organisés lors d'une reprise d'activité dans l'un des cas visés par l'article L. 6315-1 du code du travail mais aussi d'au moins une formation non obligatoire, l'employeur est tenu de procéder à un aménagement au titre du droit de congé individuel de formation de l'intéressé à hauteur d'un montant déterminé par décret.

L'abondement donne lieu à un versement à la Caisse des dépôts et consignations.

Il est redonné compétence à l'ancien comité d'entreprise et économique des entreprises professionnelles qui ont été réalisés au cours de l'année précédente.

Article 4 - Participation à un jury d'examen ou de VAE *En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024*

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 du comité social et économique, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

En application des dispositions du code du travail, les dépenses afférentes au salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées par les jurys concernés ou par l'entreprise.

Article 5 - Plan de développement des compétences de la branche *En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024*

Les sommes réservées au plan de développement des compétences professionnelles de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec l'article L. 6332-1-2 du code du travail, au sein d'un organisme spécifique géré par le conseil de gestion de la cotisation cellulaire sous la responsabilité du conseil d'administration de l'Afdas.

Elles servent à définir les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en complément des actions de formation de la branche professionnelle, plan de développement des compétences, pour compléter les formations réalisées par l'Afdas sur la partie des formations légales et les règles de prise en compte qui en découlent.

Article 1er - Titre III Orientation professionnelle et information des salariés

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est accessible :
? à tous les salariés ;
? également aux anciens salariés en fonction de durée déterminée de leur dernière embauche ;
? et à ceux qui souhaitent exercer une activité dans le secteur.

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre par l'APEC, France Travail, les missions locales, les comités régionaux désignés par France Compétences, et la structure, pour les bénéficiaires, autour d'un conseiller individualisé, d'un conseiller 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 réfléchir 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 concilier 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 connaître un panel d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les lieux et les modalités de mise en œuvre son projet.

Le conseil en évolution professionnelle (CEP) est un service gratuit dont le salarié peut bénéficier en dehors de son temps de travail. Il n'y a pas de limite quant au nombre de CEP ni au nombre de séances au sein d'un CEP. Ces services offrent la possibilité de déterminer, au travers de discussions avec des conseillers, s'il est possible de poursuivre sa carrière ou de retourner dans sa qualification ou son métier actuel.

Titre IV Contributions des entreprises

Chapitre Ier Règles communes à toutes les contributions

Article 1er - Assiette des contributions
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

L'assiette des cotisations 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 cotisations sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

Article 2 - Obligation de versement
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Les entreprises versent obligatoirement à l'Afdas les cotisations légales prévues à l'article L. 6131-1 du code du travail.

Depuis 2022, ces cotisations légales sont collectées par les Urssaf.

En sus des cotisations légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'Afdas des cotisations conventionnelles définies par l'accord de branche, et des cotisations volontaires qu'elles décident de verser au développement de la formation professionnelle.

Article 3 - Entreprises franchissant le seuil de 11 salariés

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Toutes les entreprises qui agissent ou dépassent le seuil de 11 salariés et qui relèvent du présent accord s'acquittent des cotisations de réductions dont elles peuvent bénéficier de par la loi des cotisations mentionnées au présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

Chapitre II Les contributions légales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinématographique

Article 1er - Contributions légales
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

En application des dispositions légales, les entreprises doivent verser au financement de la formation professionnelle une part égale de :
? de 0,55 % du montant des rémunérations visées à l'article 1er du chapitre Ier, pour les entreprises employant moins de 11 salariés ;
? de 1 % des rémunérations versées pour les entreprises employant 11 salariés.

Article 2 - Contribution conventionnelle
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Dans le cadre de la formation et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les entreprises s'acquièrent de la formation professionnelle de l'exploitation cinématographique s'accordent sur le montant d'une contribution collective de 0,15 % ou de 0,30 %, répartie par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs 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.

Ainsi, les entreprises de moins de 11 salariés versent une contribution collective de 0,15 % dédiée au développement des compétences de branche (soit un total de cotisations légales et conventionnelles de 0,70 %).

Les entreprises de 11 salariés versent une contribution collective de 0,30 % dédiée au développement des compétences de branche (soit un total de cotisations légales et conventionnelles de 1,30 %).

Article 3 - Contributions volontaires
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Toutes les entreprises (-11/11 et +) de la branche exploitation cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont destinées à l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et destinées à 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

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 16 juin 2015 relatif à la formation professionnelle dans la branche de l'exploitation cinématographique, à celui du 13 mars 2012 relatif

à la foatmriion pisoflreleosnne cnontuie dnas les ereptseirs de la bchnare de l'exploitation cinématographique et à l'accord du 26 jvainer 2005 rtaeilf à la faroimton cinounte dnas les eespnriets de la bhrncae de l'exploitation cinématographique.

Les accdros rifeatls à la création et à la rinsocaasecne de citaetfircs de qfiuitaoilcan peneloornlsisfe dnrueeemt en viuuger aisini que cuex des 5 et 26 janevir 2005 rfiltaes à la création de la CPNEF-EC.

Le présent aoccrd prned efeit à la dtae de sa sraiuntge puor une durée de qrtaue ans. Au-delà, son aoilcatppin se frea par taicte reconduction. Il pruroa dnenor leiu à des aevannts saiunvt la volonté des pataeirnes siuoacx de le fiare évoluer et de l'adapter de façon cotansnte aux réalités de l'environnement de la bacnrhe de l'exploitation cinématographique.

Afin de ne pas cproetrmmtoe l'équilibre des dinopsiostis prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fiat dérogation.

Article 1er - Commission de suivi
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Les siraightneas du présent acorcd ceninnvenot de cnefoir le suivi de l'accord à la CNPEF EC.

La CPNEF EC se réunit à cette fin au mnios une fios par an, daurnt le derienr trimestre.

Elle a puor mioissn de srivue l'application du présent arccod et d'établir un blian de réalisation de celui-ci.

Article 2 - Clause de revoyure
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Les prtaiis sntaiagires cennvonenit de se rnonctreer dnas un délai de qtuare ans à cemptor de l'entrée en vuuegr du présent acorcd aifn de paaetgr un bailn d'étape de la msie en ?uvre de la loi n° 2018-771 du 5 sberptmee 2018 puor la liberté de ciishor son avienr professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

Article 3 - Révision
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le présent accrod puet être révisé tnaemlteot ou partiellement, dnas les citndoinos prévues par les arelitcs L. 2261-7 et suntiavs du cdoe du travail.

La dandeme de révision est adressée par l'une des peraits stgaenraisi du présent aoccrd (ou y aaynt adhéré ultérieurement) à l'ensemble des saatinegris et adhérents par lrtete

Accord du 12 novembre 2024 relatif à la constitution d'une catégorie objective de salariés pour le bénéfice des garanties de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; FCC CDFT ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma ; CFTC communication,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Le présent aroccd s'applique aux eiretpnesrs enantrt dnas le cahmp d'application de la covnnteion cilctleove nlnitaaoe de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

recommandée aevc accusé de réception.

Les négociations snot oturvees dnas les toris mios snavuit la dadmnee révision.

Si l'engagement de la révision a leiu à l'issue du cycle électoral, arlos la révision puet intrainevr à l'initiative de touets les otaroiigannss sclnaeydis représentatives dnas le cahmp d'application de l'accord. Puor la partie patronale, la citdionon de représentativité n'est exigée qu'à ctpomer de l'extension du présent accord.

Article 4 - Dénonciation
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le présent acrod puet être dénoncé dnas les cioitdonns prévues aux arctiles L. 2261-9 et L. 2261-10 du cdoe du travail, à coetpmr de l'expiration d'un préavis de trois mois.

Cette dénonciation est portée à la cnssaicnaoe des ateurs paertis sgneiiastras ou aanyt adhéré, par lertte recommandée aevc accusé de réception et déposée par la pritae la puls digneitle auprès des sveeicrs du ministère du traival et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Dans le respect des atecirls L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pternraeias siuoacx ont veillé à préciser dnas le cadre du présent acrod les disoiisfpts bénéficiant esemenculxivt aux epentisrres de moins de ciqannute salariés, s'agissant nntmaemot des règles de feenmacnint de luer paln de développement des compétences et ce, conformément aux dspioitnsios législatives et réglementaires en vigueur.

Article 6 - Dépôt et notification
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Le présent acorcd est déposé auprès des siveercs du ministère du travail, de l'emploi, de la fioatmorn penlfisonrlosoe et du dualgoge saiocl après ntafiotoiicn à l'ensemble des oatnrignsioas représentatives par la ptarie la puls dineitlge des ogtairsaoiins signataires.

Article 7 - Demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 29 mars 2024

Les sgartnieas du présent aroccd dndenamet son esxionten à tuetos les eeirtsnpers enantrt dnas son champ d'application.

Article 2 - Catégories objectives
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Article 2.1 - Cadres
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Pour l'application des slnpiatiuots de l'article 2.1 de l'ANI du 17 noervbme 2017 rlitaef à la prévoyance des cadres, qui ptnemertet de définir les salariés ceards bénéficiaires d'un régime de peottciorn slioace complémentaire en altpopaciin de l'article R. 242-1-1,1° du cdoe de la sécurité sociale, snot visés les salariés rneevlat du sutatt caerds au snes de la citflcoiasasin de banrche résultant de l'avenant n° 60 rleaitf aux cnoistsiaifilcas cnniteelnnoeolvs du 11 jlieult 2017 rtaleif à la définition des eompils et aux mimnia scaoixu attachés à la cvnntoieon colcivlete nanlotiae de l'exploitation cinématographique du 19 jlielut 1984, c'est-à-dire, les salariés occnpuat un emolpi rvneleat des naiveux VII et VIII, se stanuit au mnios au cieioiffcent 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
En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Conformément à l'article R. 242-1-1,1°, alinéa 2 du cdoe de la

sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément de la csmoioismn patriare rattachée à l'APEC, les pirnretaeas sucoaix ednetnetn premerette aux eersneirpts de la bcnahe qui le satehunoit d'intégrer cnriteas de lrués salariés non cedars au (x) régime (s) de petootircn socilae complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne, au choix de l'entreprise, tuot ou patire des salariés non caedrs rleaenvt du statut d'agent (e) de maîtrise au snes de la coilactsisfain de barcne résultant de l'application de l'avenant n° 60 riatelf aux conalsfcticisias cnnniteoelneolvs du 11 juelilt 2017 rlatief à la définition des eipmlos et aux mnimia souiacx attaché à la cnoneviont clclotviee nlntoiaae de l'exploitation cinématographique du 19 jleliut 1984 c'est-à-dire, les salariés occupant un emlopi renvleat des nuiaevx V et VI, se sintuat au mnios au cfoiceenfit 240 du référentiel hiérarchique Agirc-Arcco.

Article 3 - Dispositions finales

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Article 3.1 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Conformément à la réglementation en vigueur, les pterias siengtiraas ont envisagé le cas des eperiresnts de mions de 50 salariés dnas la bhnarce mias n'ont pas prévu de stuntpiiolas spécifiques puor ces eetremsips dnas la mrusee où cet acrocd a vacooitn à s'appliquer dnas tueots les erespitnres de la bcrhane queul que siot luer effectif.

Article 3.2 - Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Le présent arcocd est colcnu puor une durée indéterminée. Il errtnea en vugeuir suos réserve de l'agrément rednu par la cmsismoion piartraie de l'APEC.

En alitoicappn de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du cdoe de la sécurité sociale, les suniltoptais de ce présent accord ne pourront, en tuot état de cause, s'appliquer que suos réserve de l'obtention de l'agrément de la cimsmisioon ptaairrie de l'APEC.

En aoicpiltpan de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, les peartis seiartiangs ceievnnot de daednemr l'extension du présent anaevnt au ministère du tarival aifn de le rrnedé aipaplcble à l'ensemble des etsereiprns enrtratt dnas le champ d'application de la centvionon cclvoitele naonliate de l'exploitation cinématographique.

Article 3.3 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Le présent arcocd pourra être révisé ou dénoncé conformément aux doistposiins légales et réglementaires en vigueur.

Article 3.4 - Suivi

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du cdoe du travail, les pirtas cvnnneenoit de se réunir dnas un délai mmiaxum de 5 ans savinut l'entrée en vgiueur du présent accord, aifn de dresser un blian de ses cidnionos d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions scileubpstes d'y être apportées.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2024

À la situe d'évolutions législatives que ce préambule vsie à décrire, les oianrsngatos pnsefoseloerins représentatives des eymrpoelus et les osnirtaoangis scyedilnas représentatives des salariés cutrveos par la ctenvnoion cceoltvlie de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307) ont évoqué le bsioen de définir les salariés « non-cadres » pouuavt être intégrés à la catégorie des « careds » puor le bénéfice des giaternas covelceltis mentionnées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 jiluel 2021.

Les geitnraas cetoilclves mentionnées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité salocie ont nmaetomnt puor obejt de prévoir, au prfoit des salariés, des anceis salariés et de lreus atanys droit, la cuturvoere du rquise décès, des ruqesis portnat aittetne à l'intégrité pqhiyuse de la pneonrse ou liés à la maternité, des resuiqs d'incapacité de tiavarl ou d'invalidité, des ruesqis d'inaptitude et du riuqse chômage, anisi que la cisttioontun d'avantages suos fomre de pineosns de retraite, d'indemnités ou de peirms de départ en rriatete ou de fin de carrière.

Le fmainnecet paraontl des régimes de picoreottn scilaoe complémentaire puet être exonéré de csnoiotias de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils cenvorut l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou pesiuruls catégories ojbecivtes de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du cdoe 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 sivaor l'appartenance aux catégories des « careds » et des « non-cadres ».

Jusqu'à l'entrée en vuuegir du décret du 30 jiuell 2021, l'appartenance aux catégories de « cdaers » et de « non-cadres » diavet être déterminée par référence à la CCN « Airgc » de 1947 et nnemtaomt à ses aceitrls 4, 4 bis et 36 de l'annexe I.

Ce décret miofide la définition des catégories de cerads et de non-cadres.

Les eetneirsps des bhanrecs pioseeesrolnfns snot désormais autorisées :

? à cettisnuor des catégories oeevjcbits en se référant à l'appartenance des salariés aux catégories de « craeds » et de « non-cadres » résultant de l'application des aerltcis 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 nomvrebe 2017 riaetlf à la prévoyance des cderas ;

? à rattaché à la catégorie des « caedrs » cnrteias salariés « non-cadres » puor le bénéfice des gearaitns de ptitorocen saocile complémentaire (le puls suonevt les « aiencn arclrtes 36 ») suos réserve que la bhrcnae presfnlneooisle dnnot elles relèvent les y aiorstue expressément dnas le carde d'un arcocd de bacrhne agréé par la cimimssoon ptriariae de l'APEC.

Une période tinatisrore de tiors ans a été msie en place, au cuors de lllqueuae les catégories de « caedrs » et « non-cadres » peuvent, suos ciaerntes conditions, cneitonur d'être définies en référence aux aincnes alitecrs 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN Airgc jusqu'au 31 décembre 2024.

Ce décret confère asnii aux bcnrhaehs pfoilslnnoeseres un rôle pimroidrl : celui de définir, par un arcocd ccoiltlef agréé par la cossiommin praitriae de l'APEC, une catégorie de salariés « non-cadres » pnauvot être rattachée par les esprenitres au régime de prttoicoen salioce complémentaire des cadres.

C'est dnoc dnas le cetonxte de ces évolutions réglementaires que les peraritnaes saociux de la bnarce ont décidé de ccnourle le présent aocrcd et de saistr la csmsioiomn paatriie de l'APEC aifn d'obtenir son agrément s'agissant :

? de la détermination du naievu des cstsaaniclioifs et des epiolms à partir deuelqss il y a leiu à acppoaliitn de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nrmevobe 2017, aifn d'identifier les bénéficiaires des greaitans et des dnosiipsots cenltvenlinoeens reetialvs à la prévoyance des caedrs ;

? de la définition des salariés non cdaers pvonaut être intégrés à la catégorie des « careds » puor le bénéfice des greaitnaes de pctirotton socilae complémentaire.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 29 du 11 mars 2003 relatif aux salaires

En vigueur étendu en date du 11 mars 2003

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français,
Syndicats signataires	Le syndicat CTFC du spectacle et de l'audiovisuel ; Le syndicat national de l'exploitation (CGT) ; La FIATLC (CFDT),

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 ?.

Le montant de la prime de panier sera revue 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 vêtement

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 ? au 1^{er} février 2003 puis à 5,50 ? au 1^{er} février 2005.

Article - Prime de panier et remboursement de nettoyage de vêtement

Avenant n 38 du 9 mai 2006 relatif aux salaires modification de coefficient

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le syndicat CTFC du spectacle et de l'audiovisuel ; La CGC ; Le syndicat national de l'exploitation CGT ; La FTILAC-CFDT,

L'indice de référence des pensions au coefficient hiérarchique 150, échelon 5, agnet de sécurité, gédran et aegnt d'entretien est revalorisé. Il est porté à 270, à compter du 1^{er} juin 2006, dans le barème des salaires minimaux du personnel des salles de cinéma.

Avenant n 39 du 9 mai 2006 relatif aux salaires et primes

La valeur du point mensuel est portée à 4,6129 ?.

Les salaires réels supérieurs à ceux du barème fédéral sont augmentés de 0,6 %.

Au 1^{er} janvier 2007

La valeur du point mensuel est portée à 4,6267 ?.

Les salaires réels supérieurs à ceux du barème fédéral sont augmentés de 0,3 %.

Cette augmentation de 0,3 % au 1^{er} janvier 2007 s'inscrit dans le cadre des négociations salariales pour l'année 2007.

Les primes de caractère social ou époux ou les primes ayant un caractère de remboursement de frais ne sont pas soumises à ces majorations.

Les entreprises ayant anticipé ces augmentations ne sont pas tenues d'appliquer le présent avenant.

Il est tout d'abord rappelé que les entreprises générales citées ci-dessus ne sont pas tenues de négocier avec les salariés les entreprises concernées par cette obligation.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions relatives en matière de salaires, primes et indemnités relatives de la convention collective.

Au 1^{er} juin 2006

La valeur du point mensuel est portée à 4,5854 ?.

Les salaires réels supérieurs à ceux du barème fédéral sont augmentés de 1 %.

Au 1^{er} octobre 2006

Barème minimal des salaires minimaux pour le personnel des salles de cinéma, applicable au 1^{er} juin 2006

VALEUR PNOIT MNEUSEL : 4,5854

SALAIRES MENSUELS

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière Direction-Administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151 h 30 (en euros)
V	420	1	Directeur			580	2 659,53
	405	2	Directeur			500	2 292,70
	400	3	Directeur			485	2 223,92
	395	4	Directeur			477	2 187,24
IV	349	1	Directeur			444	2 035,92
	340	2	Directeur			428	1 962,55
	325	3	Directeur	Régisseur		414	1 898,36
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 595,72
	290	5	Directeur			338	1 549,87
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 522,35
	275	2	Assistant directeur			328	1 504,01
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 490,26
	265	4		Opérateur htmuneet qualifié		321	1 471,91
	259	5		Opérateur chef		320	1 467,33
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 361,86
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 325,18
	224	3			Caissier principal	285	1 306,84
	224	3			Chef d'équipe hlal csfreinoie - hôte principal	285	1 306,84
	224	3			Agent d'accueil	285	1 306,84
	214	4			Caissier	281	1 288,50
	214	4			Chef d'équipe aoijdnt hall, confiserie	281	1 288,50
	214	4			Agent d'accueil	281	1 288,50
	204	5		Aide opérateur		279	1 279,33
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 274,74
	189	1			Contrôleur d'entretien	278	1 274,74
	189	1			Contrôleur principal	278	1 274,74
	189	1			Agent de comptoir	278	1 274,74
	189	1			Gardien - aegnt de sécurité	278	1 274,74
	184	2			Contrôleur	275	1 260,99
	184	2			Agent d'accueil	275	1 260,99
	184	2			Agent de comptoir	275	1 260,99
	150	5			Agent de sécurité, gardien	270	1 238,06
	150	5			Agent d'entretien	270	1 238,06

Salaires minimums : pour 151 h 30 : 1 230,06 €.

Voir tableau suivant les primes s'ajoutant au salaire.

Indemnités et primes rattachées de la coentreprise collective

CATÉGORIE	MONTANT (en euros)	CONDITION
Directeurs :		
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30

Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtements	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cuisine :		

Remboursement de nyetatgoe de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de rpaes ou de panier	4,22	Si le tepms accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal :		
Remboursement de ngtyaotee de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de rpeas ou de panier	4,22	Si le tepms accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de csisae (CC art. 41)	37,11	Etablissements réalisant une menoyne hriaoddaebme de puls de 4 000 entrées
Personnel de paeclment :		

Remboursement de natotygege de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de raeps ou de panier	4,22	Si le tpmes accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 hreue

(*) L'agent anatmdiitrsf ne bénéficie pas du rmumeoneserbt de ngoeytate de vêtement.

Précisions cnaocenrnt le salirae miumnm professionnel

Ne snot pas persis en compte, dnas le salirae mnumim professionnel, les smmoes versées à ttrie de reebemuomnrst de frais, les maairtnoojs puor les hreus supplémentaires, les mtjaiaoonrs puor tvriaal de niut ou les jruos fériés, la prime d'ancienneté, les smemos attribuées au trite des régimes légaux d'intéressement et de participation.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Barème nianatol des siraeals minima puor le pesonenrl des salles de cinéma, apllaibpce au 1^{er}otrobce 2006

VALEUR PONIT MEUNSEL : 4,6129					SALAIRE MENSUEL		
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière Direction-Administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151 h 30 (en euros)
V	420	1	Directeur			580	2 675,48
	405	2	Directeur			500	2 306,45
	400	3	Directeur			485	2 237,26
	395	4	Directeur			477	2 200,35
IV	349	1	Directeur			444	2 048,13
	340	2	Directeur			428	1 974,32
	325	3	Directeur	Régisseur		414	1 909,74
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 605,29
	290	5	Directeur			338	1 559,16
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 531,48
	275	2	Assistant directeur			328	1 513,03
	269	3	Assistant directeur	Opérateur cheff d'équipe		325	1 499,19
	265	4		Opérateur htauenemt qualifié		321	1 480,74
	259	5		Opérateur chef		320	1 476,13
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 370,03
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 333,13
	224	3			Caissier principal	285	1 314,68
	224	3			Chef d'équipe hlal criosnifee - hôte principal	285	1 314,68
	224	3			Agent d'accueil	285	1 314,68
	214	4			Caissier	281	1 296,22
	214	4			Chef d'équipe ainojdt hlal confiserie	281	1 296,22
	214	4			Agent d'accueil	281	1 296,22
	204	5		Aide opérateur		279	1 287,00

I	189	1		Agent d'accueil	278	1 282,39
	189	1		Contrôleur d'entretien	278	1 282,39
	189	1		Contrôleur principal	278	1 282,39
	189	1		Agent de comptoir	278	1 282,39
	189	1		Gardien - agent de sécurité	278	1 282,39
	184	2		Contrôleur	275	1 268,55
	184	2		Agent d'accueil	275	1 268,55
	184	2		Agent de comptoir	275	1 268,55
	150	5		Agent de sécurité, gardien	270	1 245,48
	150	5		Agent d'entretien	270	1 245,48

Salaire minimum professionnel pour 151 h 30 : 1 237,44 ?.

Voir tableau suivant les premiers s'ajoutant au salaire.

Indemnités et permis rattachés de la convention collective

CATÉGORIE	MONTANT (en euros)	CONDITION
Directeurs :		
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur huetnemat qualifié, opérateur chef, responsable hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cuisine :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30

Personnel de caisse, de contrôle et de hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	37,33	Etablissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées
Personnel de pelmneat :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	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 pris en compte, dans le salaire minimum professionnel, les sommes versées à titre de remboursement de frais, les majorations pour les heures supplémentaires, les majorations pour travail de nuit ou les jurons fériés, la prime d'ancienneté, les sommes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

En vigueur étendu en date du 9 mai 2006

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma, applicable au 1^{er} janvier 2007.

VALEUR PONIT MENEUL : 4,6267					SALAIRE MENSUEL		
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière Direction-Administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151 h 30 (en euros)
V	420	1	Directeur			580	2 683,49
	405	2	Directeur			500	2 313,35
	400	3	Directeur			485	2 243,95
	395	4	Directeur			477	2 206,94

IV	349	1	Directeur			444	2 054,25
	340	2	Directeur			428	1 980,23
	325	3	Directeur	Régisseur		414	1 915,45
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 610,09
	290	5	Directeur			338	1 563,82
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 536,06
	275	2	Assistant directeur			328	1 517,56
	269	3	Assistant directeur	Opérateur cehf d'équipe		325	1 503,68
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 485,17
	259	5		Opérateur chef		320	1 480,54
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 374,13
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 337,12
	224	3			Caissier principal	285	1 318,61
	224	3			Chef d'équipe hlal cfinierose - hôte principal	285	1 318,61
	224	3			Agent d'accueil	285	1 318,61
	214	4			Caissier	281	1 300,10
	214	4			Chef d'équipe adonijt hlal confiserie	281	1 300,10
	214	4			Agent d'accueil	281	1 300,10
	204	5		Aide opérateur		279	1 290,85
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 286,22
	189	1			Contrôleur d'entretien	278	1 286,22
	189	1			Contrôleur principal	278	1 286,22
	189	1			Agent de comptoir	278	1 286,22
	189	1			Gardien - anegt de sécurité	278	1 286,22
	184	2			Contrôleur	275	1 272,34
	184	2			Agent d'accueil	275	1 272,34
	184	2			Agent de comptoir	275	1 272,34
	150	5			Agent de sécurité, gardien	270	1 249,21
	150	5			Agent d'entretien	270	1 249,21

Salaires mensuels pour 151 h 30 : 1 241,15 .

Voir tableau suivant les premiers s'ajoutant au salaire.

Indemnités et primes rattachées de la collectivité

CATÉGORIE	MONTANT (en euros)	CONDITION
Directeurs :		
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, agent administratif (*), technicien de maintenance, opérateur cehf d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hlal :		

Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cuisine :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,50	Par mois

Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de csiase (CC art. 41)	37,44	Etablissements réalisant une meonyne hoiambderade de puls de 4 000 entrées
Personnel de pncmaleet :		
Remboursement de ngttyoae de vêtement	5,50	Par mois

Avenant n 41 du 17 janvier 2008 relatif aux salaires et aux primes

Signataires	
Patrons signataires	La fédération ntnliaaoe des cinémas français,
Syndicats signataires	La fédération FASAP-FO ; Le sndyaict nioatanl de l'exploitation CGT ; Le sdiaynct du spaceclte et de l'audiovisuel CTFC ; La CFE-CGC,

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2008

En aopctlaiipn de la cenovtionn coevtillce noaitane de l'exploitation cinématographique signée le 19 jeuillt 1984, les dosnoipitsis seaiutvns snot aallpeibpcs en matière de salaires, pmreis et indemnités rnevealt de la cnetovoin collective.

Barème des srilaeas mimina

Au 17 jvianer 2008 :

Compte tneu de la rcnomaiaemtodn de la FCNF prévoyant les atoginueatmns de 0,60 % en jleliut 2007 et de 0,40 % en décembre 2007, la vleuar du piont mneseul aalilppbce est de 4,6731 ?.

A copetmr du 1^{er} février 2008 :

La vualer du pnoit meusnel est revalorisée de 1,4 % et portée à 4,7385 ?.

Le barème des sialeras minmia csnrodrpenaot à ctete aagtntumoen est jonit au présent avenant.

NIVEAU	COEFFICIENT hiérarchique AGIRC-ARRCO	ÉCHELON	FILIÈRE direction-administration	FILIÈRE TECHNIQUE	FILIÈRE HALL-BAR-SALLE	INDICE de référence	RÉMUNÉRATION minimale pour 151,30 heures
	420	1	Directeur			580	2 748,33
	405	2	Directeur			500	2 369,25
V	400	3	Directeur			485	2 298,17
	395	4	Directeur			477	2 260,26
	349	1	Directeur			444	2 103,89
	340	2	Directeur			428	2 028,08
IV	325	3	Directeur	Régisseur		414	1 961,74
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 649,00
	290	5	Directeur			338	1 601,61
	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 573,18
	275	2	Assistant directeur			328	1 554,23
III	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 540,01
	265	4		Opérateur heunamett qualifié		321	1 521,06

Indemnité de repas ou de panier	4,22	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure
(*) L'agent aimsdiirtantf ne bénéficie pas du reesbuermomnt de ngtyeotae de vêtement.		

Précisions cnenrconat le sarliae mniimum professionnel

Ne snot pas pesris en compte, dnas le slaraie mminuim professionnel, les seomms versées à ttire de rmeeubsnomert de frais, les mtaroaionjs puor les hreus supplémentaires, les mntaaorjios puor tiaravl de niut ou les juors fériés, la prime d'ancienneté, les seomms attribuées au trite des régimes d'intéressement et de participation.

Salaires supérieurs aux selaaais mniima

Les sraiaels réels supérieurs à cuex du barème fédéral snot augmentés de la manière snvitaue :

Au 1^{er} février 2008 : aaeoumgttin de 2,2 %.

Cette augmentation, ceacnronnt 2007, est ramenée à 1,20 % dnas les eitpreesrns aanyt appliqué la roanoedtmanicn de la FCNF prévoyant les anmtaeoniutgs de 0,60 % en jlielut 2007 et de 0,40 % en décembre 2007.

Les pemirs de caractère oscnconieal ou eneetpncoixl ou les piremns aanyt un caractère de rbeeoersmmnut de faris ne snot pas ssiomeus à ces majorations.

Les erterepinss ayant anticipé ces atuaeoitmngns clioenlnnevnoets ne snot pas tunees d'appliquer le présent avenant.

Il est tuootefis rappelé que les anugatmtineos générales clnoteeolinnvns ne desnpsneit pas des négociations anlulenes sur les sreaials les eieernstps concernées par cette obligation.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 17 janv. 2008

ANNEXE

Barème ntonaail des seralias minima

pour le peesonrnl des sleals de cinéma, appcablile au 1^{er} février 2008

Valeur du pniot meunesl : 4,7385 ?.

(En euros.)

	259	5		Opérateur chef		320	1 516,32
	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 407,33
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 369,43
	224	3			Caissier principal	285	1 350,47
	224	3			Chef d'équipe hlal csneifiore -hôte principal	285	1 350,47
II	224	3			Agent d'accueil	285	1 350,47
	214	4			Caissier	281	1 331,52
	214	4			Chef d'équipe ajodint hall, confiserie	281	1 331,52
	214	4			Agent d'accueil	281	1 331,52
	204	5		Aide opérateur		279	1 322,04
	189	1			Agent d'accueil	278	1 317,30
	189	1			Contrôleur d'entretien	278	1 317,30
	189	1			Contrôleur principal	278	1 317,30
	189	1			Agent de comptoir	278	1 317,30
	189	1			Gardien - aegnt de sécurité	278	1 317,30
I	184	2			Contrôleur	275	1 303,09
	184	2			Agent d'accueil	275	1 303,09
	184	2			Agent de comptoir	275	1 303,09
	150	5			Agent de sécurité, gardien	270	1 279,40
	150	5			Agent d'entretien	270	1 279,40

Salaires minimums pour 151,30 heures : 1 280,07 ?.

Indemnités et primes relatives de la convention collective

CATÉGORIE	MONTANT (en euros)	CONDITION
Directeurs :		
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, agent d'entretien (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cuisine :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois

Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	38,34	Etablissements réalisant un chiffre d'affaires mensuel de plus de 4 000 entrées
Personnel de nettoyage :		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure
(*) L'agent d'entretien ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.		

Ne sont pas pris en compte, dans le salaire minimum professionnel, les sommes versées au 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 42 du 16 juillet 2008 relatif aux salaires et aux primes pour 2008

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nationale des cinémas français,
Syndicats signataires	Le syndicat national du cinéma et de l'audiovisuel FO ; Le syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CTFC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions relatives aux salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective.

Barèmes des salaires minimaux

Au 1^{er} juillet 2008, la valeur du point mensuel applicable est augmentée de 2,5 %, soit 4,8570 €.

A compter du 1^{er} septembre 2008, la valeur du point mensuel est augmentée de 0,5 %, soit 4,8812 €. Le barème des salaires minimaux coproduit à cette augmentation est joint au présent avenant.

Salaires supérieurs aux salaires minimaux

Les salaires réels supérieurs à ceux du barème fédéral sont (En euros.)

augmentés de la manière suivante :

? au 1^{er} juillet 2008 : augmentation de 2,5 % ;

? au 1^{er} septembre 2008 : augmentation de 0,5 %.

Les primes à caractère occasionnel ou exceptionnel ou les primes ayant un caractère de rémunération de fin de carrière ne sont pas soumises à ces majorations.

Les effets de l'augmentation, à un niveau au moins égal, ces augmentations ne sont pas susceptibles d'être appliqués le présent avenant.

Les parties contractantes conviennent de se rencontrer dans la deuxième quinzaine d'octobre 2008 pour envisager, en considération de l'évolution du coût de la vie (indice ISNEE des prix à la consommation), les mesures salariales complémentaires qui devraient être prises le cas échéant.

Il est toutefois rappelé que les négociations générales de branche ne sont pas des négociations individuelles sur les mesures salariales concernées par cette obligation.

Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

ANNEXE I

Barème national des salaires minimaux pour le personnel des salles de cinéma au 1^{er} juillet 2008

VALEUR PIONT MUEESNL : 4,8570						SALAIRE MENSUEL	
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière direction-administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 h
	420	1	Directeur			580	2 817,06
V	405	2	Directeur			500	2 428,50
	400	3	Directeur			485	2 355,65
	395	4	Directeur			477	2 316,79
	349	1	Directeur			444	2 156,51
	340	2	Directeur			428	2 078,80
IV	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 010,80
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 690,24
	290	5	Directeur			338	1 641,67
	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 612,52
	275	2	Assistant directeur			328	1 593,10
III	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 578,53
	265	4		Opérateur hemtanuet qualifié		321	1 559,10
	259	5		Opérateur chef		320	1 554,24
	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 442,53
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 403,67
	224	3			Caissier principal	285	1 384,25
	«	«			Chef d'équipe hall cinémas / hôte principal	285	1 384,25
II	«	«			Agent d'accueil	285	1 384,25
	214	4			Caissier	281	1 364,82
	«	«			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	281	1 364,82
	«	«			Agent d'accueil	281	1 364,82
	204	5		Aide opérateur		279	1 355,10
	189	1			Agent d'accueil	278	1 350,25
	«	«			Contrôleur entretien	278	1 350,25

	«	«			Contrôleur principal	278	1 350,25
	«	«			Agent de comptoir	278	1 350,25
I	«	«			Gardien / Agent de sécurité	278	1 350,25
	184	2			Contrôleur	275	1 335,68
	«	«			Agent d'accueil	275	1 335,68
	«	«			Agent de comptoir	275	1 335,68
	150	5			Agent de sécurité, gardien	270	1 321,02 *
	«	«			Agent d'entretien	270	1 321,02 *

* Ce montant ne comprend pas le produit de l'indice par la valeur du point mais est égal au niveau du SIMC au 1er juillet 2008.

Voir ci-après les primes s'ajoutant au salaire.

Indemnités et primes relatives de la collectivité au 1^{er} juillet 2008

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT	CONDITIONS
Directeur		
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, agent administratif*, technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30

Personnel de caisse, de contrôle et de hall		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	39,30	Etablissement réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées
Personnel de placement		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure

* L'agent amnésifié ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.

Précisions concernant le salaire minimum mensuel :

Ne sont pas perçus en complément du salaire minimum mensuel 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.

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2008

ANNEXE II

Barème indicatif des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma au 1^{er} septembre 2008

(En euros.)

VALEUR POINT MENSUEL : 4,8812						SALAIRE MENSUEL	
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière direction-administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 h
	420	1	Directeur			580	2 831,10
	405	2	Directeur			500	2 440,60
V	400	3	Directeur			485	2 367,38
	395	4	Directeur			477	2 328,33
	349	1	Directeur			444	2 167,25
	340	2	Directeur			428	2 089,15
IV	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 020,82
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 698,66
	290	5	Directeur			338	1 649,85

	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 620,56
	275	2	Assistant directeur			328	1 601,03
III	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 586,39
	265	4		Opérateur heueamntt qualifié		321	1 566,87
	259	5		Opérateur chef		320	1 561,98
	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 449,72
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 410,67
	224	3			Caissier principal	285	1 391,14
	«	«			Chef d'équipe hlal cfeiorsne / hôte principal	285	1 391,14
II	«	«			Agent d'accueil	285	1 391,14
	214	4			Caissier	281	1 371,62
	«	«			Chef d'équipe andijot hall, confiserie	281	1 371,62
	«	«			Agent d'accueil	281	1 371,62
	204	5		Aide opérateur		279	1 361,85
	189	1			Agent d'accueil	278	1 356,97
	«	«			Contrôleur entretien	278	1 356,97
	«	«			Contrôleur principal	278	1 356,97
	«	«			Agent de comptoir	278	1 356,97
I	«	«			Gardien / Aegnt de sécurité	278	1 356,97
	184	2			Contrôleur	275	1 342,33
	«	«			Agent d'accueil	275	1 342,33
	«	«			Agent de comptoir	275	1 342,33
	150	5			Agent de sécurité, gardien	270	1 321,02 *
	«	«			Agent d'entretien	270	1 321,02 *

* Ce mnnot ne cporoersnd pas au puodirt de l'indice par la vulear du piont mias est égal au nievau du SIMC au 1er jiluleit 2008.

Voir ci-après les pmries s'ajoutant au salaire.

Indemnités et pmries rlevnaet de la cnvtioenon clvelotice au 1er smtebbpere 2008

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT	CONDITIONS
Directeur		
Indemnité de raeps ou de panier	4,37	Si le tmeps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, anget astatinrdmiif *, tcecnihien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hamneteut qualifié, opérateur chef, rsblsapenoe hall		
Remboursement de nyeoattge de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de rpaes ou de panier	4,37	Si le tmeps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine		

Remboursement de nyatgoete de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de reaps ou de panier	4,37	Si le tmeps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hall		
Remboursement de nayotegte de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de rpeas ou de panier	4,37	Si le temps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de cisase (CC art.41)	39,50	Etablissement réalisant une meonnye hidbarmaoede de puls de 4 000 entrées
Personnel de placement		
Remboursement de nyetaotge de vêtement	5,69	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,37	Si le temps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 huere
*L'agent atmdistairnif ne bénéficie pas du roenrbumesemt de notytgaae de vêtement.		

Précisions crnaeconnt le sialrae miunimm psonrenoisefl :

Ne snot pas preiss en ctompe dnas le silarae mminuim pnsfonrsieel les smemos versées à trtie de rebeuemosmrnt de frais, les moatnoiarjs puor les hreus supplémentaires, les

mjitranooas puor taival de niut ou les juors fériés, la pmie d'ancienneté, les sommes attribuées au trtie des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Avenant n 43 du 15 janvier 2009 relatif aux salaires minima et aux coefficients

Signataires	
Patrons signataires	La fédération nnitlaaoe des cinémas français,
Syndicats signataires	La FASAP FO ; Le scynaidt du seclpcate et de l'audiovisuel CTFC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2009

Personnels au ccfoefnieit hiérarchique 150, échelon 5

Modification de l'indice de référence et création d'un complément d'ajustement.

L'indice de référence des penesnlors au ccoifoeneit hiérarchique

150, échelon 5, anegt de sécurité, gdieran et agent d'entretien est revalorisé. Il est porté à 272 à cepomtr du 1^{er}aivr 2009, dnas le barème des seliaars miinma du pernseol des slaels de cinéma. Pour les pensolners au cfneicfeot hiérarchique 150 payés au siarale mminum de luer catégorie, un complément d'ajustement est également créé. Le mtnnoat de ce direner est de 5 ?.

Le complément d'ajustement a un caractère de saairle et il est proratisé en foitncon de la durée eicfvtee de travail. Il est indexé sur les ainmugonetats générales conventionnelles.

Les peiarntaes sacuoix cnioevnnt que son mnoatnt prruoa être revalorisé, si clea s'avérait nécessaire.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 janv. 2009

Barème noatnial des saialers mnimia puor le pernseol des slaels de cinéma au 1^{er}aivr 2009

(En euros.)

VALEUR PIONT MSEEUNL : 4,8812						SALAIRE MENSUEL	
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Echelon	Filière direction-administration	Filière technique	Filière hall-bar-salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 h
	420	1	Directeur			580	2 831,10
V	405	2	Directeur			500	2 440,60
	400	3	Directeur			485	2 367,38
	395	4	Directeur			477	2 328,33
	349	1	Directeur			444	2 167,25
	340	2	Directeur			428	2 089,15
IV	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 020,82
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 698,66
	290	5	Directeur			338	1 649,85
	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 620,56
	275	2	Assistant directeur			328	1 601,03
III	269	3	Assistant directeur	Opérateur cehf d'équipe		325	1 586,39
	265	4		Opérateur hneumtaet qualifié		321	1 566,87
	259	5		Opérateur chef		320	1 561,98
	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 449,72
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 410,67
	224	3			Caissier principal	285	1 391,14
	«	«			Chef d'équipe hlal coefinsire / hôte principal	285	1 391,14
II	«	«			Agent d'accueil	285	1 391,14
	214	4			Caissier	281	1 371,62
	«	«			Chef d'équipe ajodnit hall, confiserie	281	1 371,62
	«	«			Agent d'accueil	281	1 371,62
	204	5		Aide opérateur		279	1 361,85
	189	1			Agent d'accueil	278	1 356,97
	«	«			Contrôleur entretien	278	1 356,97
	«	«			Contrôleur principal	278	1 356,97

	«	«		Agent de comptoir	278	1 356,97
I	«	«		Gardien / Agent de sécurité	278	1 356,97
	184	2		Contrôleur	275	1 342,33
	«	«		Agent d'accueil	275	1 342,33
	«	«		Agent de comptoir	275	1 342,33
	150	5		Agent de sécurité, gardien	272	1 332,69 (*)
	«	«		Agent d'entretien	272	1 332,69 (*)

(*) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 5 %.

Salaires minimum professionnel, salarié pour 151,30 h : 1 321,02 €.

Voir ci-après les primes s'ajoutant au salaire.

Indemnités et primes prévues de la convention collective au 1^{er} avril 2009

(En euros.)

CATÉGORIE	MONTANT	CONDITIONS
Directeur		
Indemnité de repas ou de panier	4,43	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, agent d'entretien (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hautement qualifié, opérateur chef, responsable hall		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,77	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,43	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,77	Par mois

Accord Salaires n 44 du 9 juin 2010

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La CFE-CGC ; La FAASP FO ; La F3C CDFT ; Le SNE CGT ; Le SSA CFTC,

En vigueur étendu en date du 9 juin 2010

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions suivantes s'appliquent en matière de salaires, primes et indemnités relevant de la convention collective.

Barème des salaires minimum au 1^{er} juillet 2010

La valeur du point mensuel applicable est augmentée de 1,5 %,

Indemnité de repas ou de panier	4,43	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hall		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,77	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,43	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	39,50	Etablissement réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées
Personnel de placement		
Remboursement de nettoyage de vêtement	5,77	Par mois
Indemnité de repas ou de panier	4,43	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure
(*) L'agent d'entretien ne bénéficie pas du remboursement de nettoyage de vêtement.		

Précisions concernant le salaire minimum mensuel :

Ne sont pas compris en compte dans le salaire minimum mensuel les sommes versées à titre de remboursements de frais, les majorations pour 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.

soit 4,9544 €.

Le barème des salaires minimum s'appliquera à compter de la date de signature de la présente convention.

Salaires supérieurs aux salaires minimum

Les salaires réels supérieurs à ceux du barème conventionnel sont augmentés de la manière suivante au 1^{er} juillet 2010 : 1,5 %. Les primes à caractère collectif ou exceptionnel ou les primes ayant un caractère de remboursement de frais ne sont pas soumises à ces majorations.

Les entreprises ayant anticipé ces augmentations conventionnelles ne sont pas tenues d'appliquer le présent avenant.

Les parties signataires conviennent de se réunir le 23 novembre 2010 pour envisager, en considération notamment de l'évolution du coût de la vie (indice ISNEE des prix à la consommation), les mesures salariales complémentaires qui pourraient être prises le cas échéant.

Il est toutefois rappelé que les négociations générales conventionnelles ne dispensent pas des négociations particulières sur les salaires des entreprises concernées par cette obligation.

Article - Annexe

Barème noiant des sairleas mmiina puor le pneoernsl des sllaes de cinéma au 1^{er}juellet 2010

En vigueur étendu en date du 9 juin 2010

Valeur du pnoit meseunl : 4,9544.

Annexe I

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	échelon	Filière direction-administration	Filière tnuhiceqe	Filière hall, bar, slale	Salaire menesul	
						Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 h
V	420	1	Directeur			580	2 873,55
	405	2	Directeur			500	2 477,20
	400	3	Directeur			485	2 402,88
	395	4	Directeur			477	2 363,25
IV	349	1	Directeur			444	2 199,75
	340	2	Directeur			428	2 120,48
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 051,12
	300	4	Directeur	Responsable mtnnacnieae		348	1 724,13
III	290	5	Directeur			338	1 674,59
	285	1	Adjoint de dtiocrien	Responsable tqihcnuee		332	1 644,86
	275	2	Assistant diurecter			328	1 625,04
	269	3	Assistant decreitur	Opérateur chef d'équipe		325	1 610,18
II	265	4		Opérateur heateunmt qualifié		321	1 590,36
	259	5		Opérateur chef		320	1 585,41
	240	1	Assistant derutecir		Responsable hlal	297	1 471,46
	234	2	Agent aitaissidntrmf	Opérateur		289	1 431,82
	224	3			Caissier papincirl	285	1 412,00
	«	«			Chef d'équipe hlal confiserie, hôte papicrnil	285	1 412,00
	«	«			Agent d'accueil	285	1 412,00
	214	4			Caissier	281	1 392,19
I	«	«			Chef d'équipe adnojit hall, cnifoerise	281	1 392,19
	«	«			Agent d'accueil	281	1 392,19
	204	5		Aide opérateur		279	1 382,28
	189	1			Agent d'accueil	278	1 377,32
	«	«			Contrôleur erntieten	278	1 377,32
	«	«			Contrôleur prnpicial	278	1 377,32
	«	«			Agent de cpoitomr	278	1 377,32
	«	«			Gardien, aegnt de sécurité	278	1 377,32
	184	2			Contrôleur	275	1 362,46
	«	«			Agent d'accueil	275	1 362,46
I	«	«			Agent de coptomir	275	1 362,46
	150	5			Agent de sécurité, gdeiarn	272	1 352,60 *
	«	«			Agent d'entretien	272	1 352,60 *

* Ce matnont intègre le complément d'ajustement de 5 ?.

Salaire minimum psnnireeofosl puor 151,30 hreus : 1 343,77 ?.

Indemnités et pmiers ravelent de la cnoenoitvn clicovete au 1^{er}jelulit 2010

(En euros.)

Catégorie	Montant	Conditions
Directeurs :		

Indemnité de rpeas ou de peianr	4,49	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, aengt amtrsaiidntf *, tcneehicin de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hneumtet qualifié, opérateur chef, rsepslnbaoe hlal :		
Remboursement de naetytoge de vêtement	5,84	Par mios
Indemnité de raeps ou de paenir	4,49	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabnie :		
Remboursement de nottaegye de vêtement	5,84	Par mios
Indemnité de reaps ou de painer	4,49	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal :		

Remboursement de neotgyate de vêtement	5,84	Par mios
Indemnité de rpeas ou de painer	4,49	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de csisae (CC art. 41)	40,09	Etablissements réalisant une mnneyoe hddoiamebre de puls de 4 000 entrées.
Personnel de panmceelt :		
Remboursement de neoayttge de vêtement	5,84	Par mios
Indemnité de reaps ou de pneiar	4,49	Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 hruee
* L'agent adtsnmtiiaarf ne bénéficie pas du reeruonembsmt de ntayteoge de vêtement		
Précisions canneorct le sraalie minmuim professionnel. Ne snot pas psiers en compte, dnas le slaiare miuimnm professionnel, les semoms versées à ttire de rrmueebnmoet de frais, les maojtariors puor herues supplémentaires, les mnjataroos puor tavairl de niut ou jrous fériés, la pimre d'ancienneté, les sommes attribuées au trtie des régimes légaux d'intéressement et de participation.		

Avenant n 47 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minima pour l'année 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La FAASP FO ; Le SNE CGT ; La FSCA CTFC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

En atliioacppn de la cennioovtn cetliovcle nanotlaie de l'exploitation cinématographique signée le 19 jelluit 1984, les dotopinisiss snitveaus snot aapliclpls en matière de salaires, permis et indemnités relanvet de la civonetnon collective.

Barème des sirlaees minima

Dans le carde de la NAO puor 2011, les siaarles du barème notanal snot augmentés de 2 % de la manière sivtaune :
Au 1er jelluit 2011, compte tneu de la rcianoodmaetmn de la FCNF prévoyant les agenmtaituos de 1,5 % en jlluit 2011, la vaelur du pniot muesenl apaciplble est de 5,0287 ?.
A ctepmor du 1er janveir 2012, dnas le carde de la NAO puor 2011, la vaelur du ponit mneeusl est revalorisée de 0,5 % et est portée à 5,0538 ?.
Le barème des srelaais mnmiia cnerprosdoot à ctete agtmneoiutn est jinot au présent avenant.

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Échelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 heures
--------	--------------------------------------	---------	----------------------------------	-------------------	------------------------	---------------------	--

Salaires supérieurs aux sairaels minima

Dans le crdae de la NAO puor 2011, les sraailes réels supérieurs à cuex du barème ntiaonal snot augmentés de la manière stnvaue : au 1er jieavn 2012, atounmtieagn de 2 %.
Cette aamuttoniegn est ramenée à 0,50 % dnas les enerestirps anayt appliqué la rdnaeoimtmtoan de la FCNF prévoyant l'augmentation de 1,5 % en jueillt 2011.
Les erieenrspts anayt anticipé ces anuatigtnoems cnetenlnloevins ne snot pas tneues d'appliquer le présent avenant.
Les perims de caractère osecanonicl ou ecxeopetinnl ou les pirms aaynt un caractère de remnumrboeset de firas ne snot pas suieomss à ces majorations.
Il est totoieufs rappelé que les annuoaeittgms générales cnonnelnetveoils ne dneepsist pas, des négociations anelunels sur les salaires, les ertenipesrs concernées par cette obligation.

Annexes

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

Annexe I

Barème naotianl des slaareis mminia puor le persnelol des sleals de cinéma aclplbiapae au 1er jllieut 2011

Valeur du pniot mneeusl : 5,0287 ?.

(En euros.)

V	420	1	Directeur			580	2 916,65
	405	2	Directeur			500	2 514,35
	400	3	Directeur			485	2 438,92
	395	4	Directeur			477	2 398,69
IV	349	1	Directeur			444	2 232,74
	340	2	Directeur			428	2 152,28
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 081,88
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 749,99
	290	5	Directeur			338	1 699,70
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 669,53
	275	2	Assistant directeur			328	1 649,41
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 634,33
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 614,21
	259	5		Opérateur chef		320	1 609,18
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 493,52
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 453,29
	224	3			Caissier principal	285	1 433,18
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	285	1 433,18
	224	3			Agent d'accueil	285	1 433,18
	214	4			Caissier	281	1 413,06
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	281	1 413,06
	214	4			Agent d'accueil	281	1 413,06
	204	5		Aide opérateur		279	1 403,01
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 397,98
	189	1			Contrôleur entretien	278	1 397,98
	189	1			Contrôleur principal	278	1 397,98
	189	1			Agent de comptoir	278	1 397,98
	189	1			Gardien/agent de sécurité	278	1 397,98
	184	2			Contrôleur	275	1 382,89
	184	2			Agent d'accueil	275	1 382,89
	184	2			Agent de comptoir	275	1 382,89
	150	5			Agent de sécurité, gardien	272	1 372,81
	150	5			Agent d'entretien	272	1 372,81

(*) Ce monnatt intègre le complément d'ajustement de 5 ?.

Annexe II

Barème nntoial des sliaaers mnnia puor le poneensrl des slales de cinéma apaipllce au 1er jaievnr 2012

Salair mnmuiim pifnsenesrool puor 151,30 heuers : 1 365 ?.

Valeur du pinot mnuseel : 5,0538 ?.

En vigueur étendu en date du 19 janv. 2012

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Échelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,30 heures
V	420	1	Directeur			580	2 931,20
	405	2	Directeur			500	2 526,90
	400	3	Directeur			485	2 451,09
	395	4	Directeur			477	2 410,66
IV	349	1	Directeur			444	2 243,89
	340	2	Directeur			428	2 163,03
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 092,27
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 758,72
	290	5	Directeur			338	1 708,18
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 677,86
	275	2	Assistant directeur			328	1 657,65
	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1 642,49
	265	4		Opérateur hautement qualifié		321	1 622,27
	259	5		Opérateur chef		320	1 617,22
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	297	1 500,98
	234	2	Agent administratif	Opérateur		289	1 460,55
	224	3			Caissier principal	285	1 440,33
	224	3			Chef d'équipe hall ceorinsfie / hôte principal	285	1 440,33
	224	3			Agent d'accueil	285	1 440,33
	214	4			Caissier	281	1 420,12
	214	4			Chef d'équipe adniojt hall, confiserie	281	1 420,12
	214	4			Agent d'accueil	281	1 420,12
	204	5		Aide opérateur		279	1 410,01
I	189	1			Agent d'accueil	278	1 404,96
	189	1			Contrôleur entretien	278	1 404,96
	189	1			Contrôleur principal	278	1 404,96
	189	1			Agent de comptoir	278	1 404,96
	189	1			Gardien/ agent de sécurité	278	1 404,96
	184	2			Contrôleur	275	1 389,80
	184	2			Agent d'accueil	275	1 389,80
	184	2			Agent de comptoir	275	1 389,80
	150	5			Agent de sécurité, gardien	272	1 379,63 *
			5			Agent d'entretien	272

(*) Ce mnotant intègre le complément d'ajustement de 5 ? prévu par l'avenant no 43 du 15 jieavn 2009.

Salaire mimum prnsenfoiseol puor 151,30 hueers : 1 398,37 ?.

Directeurs : Indemnité de rapas ou de panier	4,55 ? si le tmpes accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
---	--

Indemnités et pierms ranleevt de la cvtoeoinnn coetciville au 1er jllueit 2011

Assistant directeur, anegt aimiatdstinrf *, tcecehniin de maintenance, opérateur cheff d'équipe, opérateur haetmuent qualifié, opérateur chef, rlapnsesobe hlal : Remboursement de nygaoette de vêtement Indemnité de rapas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cnaibe : Remboursement de nteogyate de vêtement Indemnité de rapas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal : Remboursement de nteyaotge de vêtement Indemnité de rapas ou de panier Prime de responsabilité de cisase (CC art. 41)	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tepms accordé enrte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 40,69 ? : établissements réalisant une mnenyoe hddaebimraoe de puls de 4 000 entrées.
Personnel de paenmeclt : Remboursement de notytgae de vêtement Indemnité de rapas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
(*) L'agent aidmstiantrf ne bénéficie pas du rmesrueomenbt de nteaytge de vêtement.	

Précisions crnnneoact le siaarle miumnm professionnel

Ne snot pas priess en compte, dnas le slriaae miminum poeirnfonsesl cmome dnas le barème niaotanl des searils minima, les seomms versées à tirt de remoeuebmsnrt de frais, les mojnotaairs puor les hreeus supplémentaires, les maotioarjns puor tavaril de niut ou les jurors fériés, la pirme d'ancienneté, les seomms attribuées au trtie des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Avenant n 51 du 27 novembre 2012 relatif aux salaires minima et aux primes au 1er décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La FAASP FO ; La F3C CDFT ; Le SNE CGT ; La CTFC spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

En aapotplciin de la cetnonoivn cevllitocae naotnliae de l'exploitation cinématographique signée le 19 jiuellt 1984, les dsstiponois steaiuvns snot apleacipls en matière de salaires, pmreis et indemnités rvnealet de la citnnoveon collective.

Indemnités et pirem rlnvealet de la cnnietoovn ctovecllie au 1er jaivner 2012	
Directeurs : Indemnité de rapas ou de panier	4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, anget asamiidntrif *, theicenicn de maintenance, opérateur cheff d'équipe, opérateur heamtenut qualifié, opérateur chef, rasslneopbe hlal : Remboursement de neyatgtoc de vêtement Indemnité de rapas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hlal : Remboursement de nytatgeoe de vêtement Indemnité de rapas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de pmenealct : Remboursement de nayegtote de vêtement Indemnité de repas ou de panier	5,93 ? par mois. 4,55 ? si le tpeps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
* L'agent asimtiatdrinf ne bénéficie pas du resbnmomereut de nteyoatge de vêtement.	

Précisions cnearcnnot le sialare muinimm professionnel.
Ne snot pas persis en compte, dnas le sraalie mmiinum posofnernsiel comme dnas le barème nioatanl des seliaars minima, les seomms versées à tirt de rsrbomeeunemt de frais, les moantijroas puor les heeurs supplémentaires, les mijoraaotns puor taivarl de niut ou les jurors fériés, la prmie d'ancienneté, les smomes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Barème des sairelas minima

Constatant que le barème des salrieas miinma aahciifft des salraies dnnot les mantonts étaient inférieurs au Smic, il est aisini cvenonu :

Revalorisation des idencis de référence comirps enrte 272 et 297 inclus

A ceptmor du 1er décembre 2012, les iinecds de référence cpiroms entre 272 et 297 iculns snot revalorisés de la manière sanuvtie :

Indice de référence au 1er jevianr 2012	Revalorisation	Nouvel idncie de référence au 1er décembre 2012
297	+ 1 point	298

289	+ 1 point	290
285	+ 1 point	286
281	+ 2 points	283
279	+ 2 points	280
278	+ 2 points	279
275	+ 4 points	278
272	+ 6 points	277

acplailpe est revalorisée de 1,7 % et est ainsi portée à 5,1397 ?.
Le barème des seliraas mmnia conpadnrerst à ctete
augtnteiomn est jniot au présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les nevoaux iciedns fruignet dnas le barème naaniotl annexé au présent avenant.

Annexe

Barème noatnail des saealirs mnimia puor le pnosrenel des sealls de cinéma aapipblcle au 1er décembre 2012

Valeur piont menseul : 5,1397 ?.

Revalorisation de la vuelar du point

A cotempr du 1er décembre 2012, la vaeulr du pnoit mseuent

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ ARRCO	Échelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Indice de référence	Rémunération minimale puor 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	2 981,03
	405	2	Directeur			500	2 569,85
	400	3	Directeur			485	2 492,75
	395	4	Directeur			477	2 451,64
IV	349	1	Directeur			444	2 282,03
	340	2	Directeur			428	2 199,79
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 127,84
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 788,62
	290	5	Directeur			338	1 737,22
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 706,38
	275	2	Assistant directeur			328	1 685,82
	269	3	Assistant directeur	Opérateur cheff d'équipe		325	1 670,40
	265	4		Opérateur hneeutamt qualifié		321	1 649,84
	259	5		Opérateur chef		320	1 644,70
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	298	1 531,63
	234	2	Agent administratif	Opérateur		290	1 490,51
	224	3			Caissier principal	286	1 469,95
	224	3			Chef d'équipe hlal confiserie/hôte principal	286	1 469,95
	224	3			Agent d'accueil	286	1 469,95
	214	4			Caissier	283	1 454,54
	214	4			Chef d'équipe adjoint hall, confiserie	283	1 454,54
	214	4			Agent d'accueil	283	1 454,54
	204	5		Aide opérateur		281	1 444,26

I	189	1		Agent d'accueil	280	1 439,12
	189	1		Contrôleur entretien	280	1 439,12
	189	1		Contrôleur principal	280	1 439,12
	189	1		Agent de comptoir	280	1 439,12
	189	1		Gardien/Agent de sécurité	280	1 439,12
	184	2		Contrôleur	279	1 433,98
	184	2		Agent d'accueil	279	1 433,98
	184	2		Agent de comptoir	279	1 433,98
	150	5		Agent de sécurité, gardien	278	1 433,84 *
	150	5		Agent d'entretien	278	1 433,84 *

* Ce mnnotat intègre le complément d'ajustement de 5 ?.

Salaire munmiim psnoienfoesrl puor 151,67 hreues : 1 433,84 ?.
Voir ci-après les permis s'ajoutant au salaire.

indemnités et perims raelnvet de la civteononn civcelotle au 1er décembre 2012	
Directeurs Indemnité de rpeas ou de panier	4,63 ? si le tpmes accordé ertrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, agnet aritiadtimsnf *, tciinechen de maintenance, opérateur chehf d'équipe, opérateur hetueanmt qualifié, opérateur chef, rlsbpaonee hall Remboursement de neatygtoe de vêtement Indemnité de rpeas ou de panier	6,03 ? par mois. 4,63 ? si le tpmes accordé ertrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.

Personnel de cabine Remboursement de ntagyeto de vêtement Indemnité de reaps ou de panier	6,03 ? par mois. 4,63 ? si le tpeps accordé ertrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall Remboursement de nyatogtee de vêtement Indemnité de reaps ou de panier Prime de responsabilité de csasie (CC art. 41)	6,03 ? par mois. 4,63 ? si le tpmes accordé ertrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30. 41,58 ? puor les établissements réalisant une moyenne hdomradiebae de puls de 4 000 entrées.
Personnel de placement Remboursement de ngatoeyte de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,03 ? par mois. 4,63 ? si le tpeps accordé ertrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.
* L'agent aministidrtaf ne bénéficie pas du rrsoenemmuebt de nygtetoae de vêtement.	

Précisions cnarecnot le siarale mimnium professionnel
Ne snot pas pseirs en compte, dnas le srliaae muliimnm pneioenofsrl comme dnas le barème nniaoatl des siarelas minima, les somems versées à ttrre de rmmenobseeut de frais, les mioajontars puor les hueres supplémentaires, les mooinaajrts puor taiarvl de niut ou les jours fériés, la pimre d'ancienneté, les seomms attribuées au tirte des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Dans le crade de la négociation aneullne ogoiraltbie puor 2014, les siaearls du barème nntaiaol snot augmentés de 1,5 % de la manière sainvtue :
A cpemotr du 1er août 2014, la veular du pniot mnueesl abclclappie est revalorisée de 1,5 % et est asnii portée à 5,2168 ?.

Le barème des seaarils mminia cosnoaerrpdnt à cttee atnuogimaten est joint au présent avenant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

Annexe

Barème ntianaol des seiarals mnmia puor le psenrenol des salles de cinéma abiplcpale au 1er août 2014
Valeur du ponit msneel : 5,2168 ?.

(En euros.)

Avenant n 53 du 3 juillet 2014 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1er août 2014

Signataires	
Patrons signataires	La FNCF,
Syndicats signataires	La FAASP FO ; La F3C CDFT ; La CTFC spectacle,

En vigueur étendu en date du 1 août 2014

En apaocpiiltnd de la covinoneton cvtiollcee nnaotaile de l'exploitation cinématographique signée le 19 jliulet 1984, les diotiosnpss savutiens snot abclilepaps en matière de salaires, peirms et indemnités reavnlet de la ctenoniovn collective.

Barème des sleaiars mimnia

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	échelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Indice de référence	Rémunération mamlniie puor 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3 025,74
	405	2	Directeur			500	2 608,40
	400	3	Directeur			485	2 530,15
	395	4	Directeur			477	2 488,41
IV	349	1	Directeur			444	2 316,26
	340	2	Directeur			428	2 232,79
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2 159,76
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1 815,45
	290	5	Directeur			338	1 763,28
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1 731,98
	275	2	Assistant directeur			328	1 711,11
	269	3	Assistant directeur	Opérateur cheff d'équipe		325	1 695,46
	265	4		Opérateur hetmaunet qualifié		321	1 674,59
	259	5		Opérateur chef		320	1 669,38
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	298	1 554,61
	234	2	Agent administratif	Opérateur		290	1 512,87
	224	3			Caissier principal	286	1 492,00
	224	3			Chef d'équipe hlal confiserie/hôte principal	286	1 492,00
	224	3			Agent d'accueil	286	1 492,00
	214	4			Caissier	283	1 476,35
	214	4			Chef d'équipe aidonjt hlal confiserie	283	1 476,35
	214	4			Agent d'accueil	283	1 476,35
	204	5		Aide-opérateur		281	1 465,92
	I	189	1			Agent d'accueil	280
189		1			Contrôleur entretien	280	1 460,70
189		1			Contrôleur principal	280	1 460,70
189		1			Agent de comptoir	280	1 460,70
189		1			Gardien/agent de sécurité	280	1 460,70
184		2			Contrôleur	279	1 455,49
184		2			Agent d'accueil	279	1 455,49
184		2			Agent de comptoir	279	1 455,49
150		5			Agent de sécurité/gardien	278	1 450,27
150		5			Agent d'entretien	278	1 450,27

Voir pgae stinvuae les pimres s'ajoutant au salaire.
Salaire mmiunim psifrosneoeel puor 151,67 heuers : 1 450,27
?.

Indemnités et primes ralneevt de la ctneooivnn ccoieltvle au 1er août 2014

Directeurs	
Indemnité de reaps ou de panier	4,78 ? si le tmepts accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Assistant directeur, aengt artamdnisiif (1), teniichecn de maintenance, opérateur cheff d'équipe, opérateur heemutnat qualifié, opérateur chef, relbossnpae hall	

Remboursement de nyætotge de vêtement	6,22 ? par mois.
Indemnité de rpeas ou de panier	4,78 ? si le tpeps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de cabine	
Remboursement de nytgaotee de vêtement Indemnité de reaps ou de panier	6,22 ? par mois. 4,78 ? si le tpeps accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.
Personnel de caisse, de contrôle et de hall	
Remboursement de nyagttoee de vêtement	6,22 ? par mois.
Indemnité de rapes ou de peanir	4,78 ? si le temps accordé ertne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30.

Prime de responsabilité de csasie (CC art. 41)	42,20 ? pour les établissements réalisant une mynneoe haobdrdameie de puls de 4 000 entrées.
Personnel de placement	
Remboursement de ntayoegte de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,22 ? par mois. 4,78 ? si le temps accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure.
(1) L'agent armdstiaitnf ne bénéficie pas du resmonuermebt de noeatygte de vêtement.	

Avenant n 57 du 29 novembre 2016 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2016

Signataires	
Patrons signataires	FNCF
Syndicats signataires	FASAP FO F3C CFDT CFTC spectacle SNE CGT CFE-CGC cinéma

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

En apitliocpan de la cnnootvein ceotivlcle naitnloae de l'exploitation cinématographique signée le 19 jeliult 1984, les doisiptonsis stvuaiens snot alcpalpebis en matière de salaires, priems et indemnités rleneavt de liadte cioentovnn ctlecovile nationale.

Barème des sraaiels minima

Niveau	Coefficient hiaqchruriee AGIRC/ARRCO	Échelon	Filière direction/administration	Filière technique	Filière hall/bar/salle	Salaire mensuel	
						Indice de référence	Rémunération mimanile pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3?063,68
	405	2	Directeur			500	2?641,10
	400	3	Directeur			485	2?561,87
	395	4	Directeur			477	2?519,61
IV	349	1	Directeur			444	2?345,30
	340	2	Directeur			428	2?260,78
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2?186,83
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1?838,21
	290	5	Directeur			338	1?785,38
III	285	1	Adjoint de direction	Responsable technique		332	1?753,69
	275	2	Assistant directeur			328	1?732,56

Précisions crceannont le slariae mmiunim professionnel

Ne snot pas pseirs en compte, dnas le saiarle miunimm psnsoonriefel cmome dnas le barème nontiaal des slairaes minima, les smemos versées à trite de rbrneueomsmt de frais, les moioatjnars pour les heures supplémentaires, les marnitajooos pour tarvail de niut ou les juors fériés, la pirme d'ancienneté, les smomes attribuées au trite des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Dans le carde de la négociation alnnluee oobaitrlgie pour 2016, les searials du barème nonaatil snot augmentés de 0,5 % de la manière suinatve :

À cpotmer du 1er décembre 2016, la vleaur du pinot meenusl alibapclpe est revalorisée de 0,5 % et est aisi portée à 5,2822 ?.

Le barème des sieaalrs minmia cnaedorrsopt à cttee aenatitgomun est jiont au présent avenant.

Les preitas sgaertiniias cnvnenoinet de se ronntecrer en jenaivr 2017 aifn de dseticur des mrueess qu'il cnroainedivt de pedrnre pour les searials mniima qui senierat percutés par le Simc 2017.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2016

Annexe

Barème nntoaail des sealairs mmiina pour le prnesoenl des selals de cinéma apllpabcie au 1er décembre 2016

Valeur du pnriot mseunel : 5,2822 ?

	269	3	Assistant directeur	Opérateur chef d'équipe		325	1?716,72
	265	4		Opérateur htenaeumt qualifié		321	1?695,59
	259	5		Opérateur chef		320	1?690,30
II	240	1	Assistant directeur		Responsable hall	298	1?574,10
	234	2	Agent administratif	Opérateur		290	1?531,84
	224	3			Caissier principal	286	1?510,71
	?	?			Chef d'équipe hlal confiserie?/ hôte principal	286	1?510,71
	?	?			Agent d'accueil	286	1?510,71
	214	4			Caissier	283	1?494,86
	?	?			Chef d'équipe aojdnit hall, confiserie	283	1?494,86
	?	?			Agent d'accueil	283	1?494,86
	204	5		Aide opérateur		281	1?484,30
I	189	1			Agent d'accueil	280	1?479,02
	?	?			Contrôleur entretien	280	1?479,02
	?	?			Contrôleur principal	280	1?479,02
	?	?			Agent de comptoir	280	1?479,02
	?	?			Gardien/Agent de sécurité	280	1?479,02
	184	2			Contrôleur	279	1?473,73
	?	?			Agent d'accueil	279	1?473,73
	?	?			Agent de comptoir	279	1?473,73
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1?468,45
	?	?			Agent d'entretien	278	1?468,45

Voir ci-dessous les indemnités et peimrs s'ajoutant au salaire. Silraae mmium piennofssorel puor 151,67 hueers : 1?468,45 ?.

Indemnités et prmeis rvenalt de la cvtnenion cllvteicoe au 1er décembre 2016	
Directeurs	
Indemnité de rapas ou de panier	4,87 ? si le tmeps accordé ernte les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Assistant directeur, anegt araitinmitsdf (*), tchheciein de maintenance, opérateur cheh d'équipe, opérateur hntueamet qualifié, opérateur chef, rnbaessploehall	
Remboursement de natygeote de vêtement	6,34 ? par mois
Indemnité de reaps ou de panier	4,87 ? si le tepms accordé etrne les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine	
Remboursement de nyetgtoae de vêtement	6,34 ? par mois
Indemnité de reaps ou de panier	4,87 ? si le tpmes accordé etnre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30

Personnel de caisse, de contrôle et de hall	
Remboursement de noagtytee de vêtement	6,34 ? par mois
Indemnité de rapas ou de panier	4,87 ? si le tmeps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Prime de responsabilité de csisae (CC art. 41)	42,73 ? établissements réalisant une mnyone hmaiaobderde de puls de 4?000 entrées
Personnel de placement	
Remboursement de noagtyette de vêtement	6,34 ? par mois
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 asitriditmanf ne bénéficie pas du rebnmosmruet de noytgatee de vêtement.	

Précisions cnnanorcet le slriaee mnimum professionnel

Ne snot pas piesrs en compte, dnas le sriaale mnimum pofeeonisnrsrl cmome dnas le barème naniatol des saalires minima, les somems versées à tirte de remrbumseeont de frais, les mraaoinojts puor les heuers supplémentaires, les mnioaojtras puor taraivl de niut ou les jorus fériés, la pmire d'ancienneté, les smomes attribuées au titre des régimes légaux d'intéressement et de participation.

Avenant n 58 du 24 janvier 2017 relatif aux salaires minima, aux indemnités et aux primes au 1er janvier 2017

est créé les compléments d'ajustement suivants dont la valeur est fixée à :

? 12 ? pour le coefficient 150?;

? 7 ? pour le coefficient 184?;

? 2 ? pour le coefficient 189.

Ces compléments d'ajustement sont intégrés au barème national des salaires minima, joints au présent avenant, à compter du 1er janvier 2017.

Signataires	
Patrons signataires	FNCF
Syndicats signataires	FASAP FO F3C CFDT CFTC spectacle SNE CGT CFE-CGC cinéma

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er janvier 2017

Au regard de l'augmentation du salaire minimum de croissance au 1er janvier 2017, conformément au barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma résultant de la dernière négociation conclue conformément sur les salaires, il est convenu d'actualiser l'ancienne grille conventionnelle. Pour ce faire, il

Valeur du point mensuel : 5,2822.

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	échelon	Filière direction/ADMINISTRATION	Filière technique	Filière hall, bar, salle	Salaire mensuel	
						Indice de référence	Rémunération minimale pour 151,67 heures
V	420	1	Directeur			580	3?063,68
	405	2	Directeur			500	2?641,10
	400	3	Directeur			485	2?561,87
	395	4	Directeur			477	2?519,61
IV	349	1	Directeur			444	2?345,30
	340	2	Directeur			428	2?260,78
	325	3	Directeur	Régisseur		414	2?186,83
	300	4	Directeur	Responsable maintenance		348	1?838,21
	290	5	Directeur			338	1?785,38
III	285	1		Responsable technique		332	1?753,69
	275	2	Adjoint de direction	Opérateur chef d'équipe		328	1?732,56
	269	3	Assistant directeur	Opérateur heeaaunmtt		325	1?716,72
	265	4	Assistant directeur	Opérateur qualifié		321	1?695,59
	259	5		Opérateur chef		320	1?690,30
II	240	1			Responsable hall	298	1?574,10
	234	2			Caissier principal	290	1?531,84
	224	3			Chef d'équipe hall confiserie/hôte principal	286	1?510,71
	"	"			Agent d'accueil	286	1?510,71
	214	4	Assistant directeur	Opérateur	Caissier	283	1?494,86
	"	"	Agent adasmriitntf	Aide opérateur	Chef d'équipe adojint hall, confiserie	283	1?494,86
	"	"			Agent d'accueil	281	1?484,30
	204	5					
I	189	1			Agent d'accueil	280	1?481,02 (3)
	"	"			Contrôleur entretien	280	1?481,02 (3)
	"	"			Contrôleur principal	280	1?481,02 (3)
	"	"			Agent ce comptoir	280	1?481,02 (3)
	"	"			Gardien/Agent de sécurité	280	1?481,02 (3)
	184	2			Contrôleur	279	1?480,73 (2)
	"	"			Agent d'accueil	279	1?480,73 (2)
	"	"			Agent de comptoir	279	1?480,73 (2)
	150	5			Agent de sécurité, gardien	278	1?480,45 (1)
	"	"			Agent d'entretien	278	1?480,45 (1)

- (1) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 12,00 ?
 (2) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 7,00 ?
 (3) Ce montant intègre le complément d'ajustement de 2,00 ?

Salaire minimum professionnel
Salaire pour 151,67 heures
1?480,45 ?

Indemnités et primes relevant de la convention collective

Directeurs 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 h 30.
Assistant directeur, agent assistant (*), technicien de maintenance, opérateur chef d'équipe, opérateur hôte qualifié, opérateur chef, responsable hall Remboursement de nourriture de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,34 ? 4,87 ?	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30
Personnel de cabine Remboursement de nourriture de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,34 ? 4,87 ?	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30

Personnel de caisse, de contrôle et de hall Remboursement de nourriture de vêtement Indemnité de repas ou de panier Prime de responsabilité de caisse (CC art. 41)	6,34 ? 4,87 ? 42,73 ?	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 h 30 Établissements réalisant une moyenne hebdomadaire de plus de 4?000 entrées.
Personnel de placement Remboursement de nourriture de vêtement Indemnité de repas ou de panier	6,34 ? 4,87 ?	Par mois Si le temps accordé entre les représentations de la matinée et de la soirée est inférieur à 1 heure
(*) L'agent assistant ne bénéficie pas du remboursement de nourriture de vêtement.		

Précisions concernant le salaire minimum professionnel

Ne sont pas pris en compte, dans le salaire minimum personnel les sommes versées à titre de remboursements 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° 63 du 12 juillet 2018 relatif aux salaires minima au 1er août 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	Sud ctv ; FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC spectacle,

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

En application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique signée le 19 juillet 1984, les dispositions relatives au salaire minimum, aux primes et indemnités relevant de la convention collective nationale.

Barème des salaires minima

			Salaire mensuel	
Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emploi repère	Indice de référence	Rémunération mensuelle pour 151,67 heures
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 ?

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2018, les salaires du barème annuel sont augmentés de 1,5 % de la manière suivante :

À compter du 1er août 2018, la valeur du point mensuel annuel est revalorisée de 1,5 % et est ainsi portée à 5,4205 ?
 Le barème des salaires minima connexes est arrêté à cette date et est joint au présent avenant.
 Les primes statutaires continueront de se verser en janvier 2019 afin d'ajuster les montants nécessaires au regard de l'augmentation constatée du coût de la vie (notamment mesure INSEE).

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 août 2018

Annexe
 Barème annuel des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er août 2018

Valeur du point mensuel : 5,4205 ?

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	Programmateur	334	1 810,45 ?
	275	Assistant directeur	330	1 788,77 ?
	269	Assistant directeur	327	1 772,50 ?
Niveau V	269	Technicien de cinéma cehf d'équipe	327	1 772,50 ?
	265	Responsable animation	323	1 750,82 ?
	265	Technicien de cinéma hnutemaet qualifié	323	1 750,82 ?
	265	Programmateur	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 ?
Niveau IV	240	Responsable hall	300	1 626,15 ?
	239	Technicien de cinéma	298	1 615,31 ?
	236	Technicien aengt 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 ?
Niveau III	224	Agent d'accueil	288	1 561,10 ?
	224	Animateur	288	1 561,10 ?
	219	Agent de cinéma	286	1 550,26 ?
	214	Agent administratif	285	1 544,84 ?
	214	Agent d'accueil	285	1 544,84 ?
Niveau II	214	Animateur	285	1 544,84 ?
	194	Agent de cinéma	283	1 534,00 ?
	189	Agent d'accueil	281	1 523,16 ?
Niveau I	189	Gardien/petite maintenance	281	1 523,16 ?
	184	Agent d'accueil	280	1 517,74 ?
Niveau I	150	Gardien/petite maintenance	279	1 512,32 ?
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 512,32 ?

Salaire mnium professionnel

Salaire puor 151,67 heures

1 512,32 ?

Avenant n 66 du 1er septembre 2020 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2020

salariés renlavet de la coinevtnon ccltvltoiee naiatonle de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 - Complément d'ajustement
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC sptecclae ; SNE CGT ; CFE-CGC cinéma,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Au raegr de l'augmentation du sailrae munmiim de crincasose au 1er jnaeivr 2020, icptamant le barème natniaol des sliraeas mnmiia puor le penonesrl des sellas de cinéma résultant de la dernière négociation anlulnee oglriioabte sur les salaires, il est ceonnu d'actualiser ladite gllire conventionnelle.

Pour ce faire, il est créé les compléments d'ajustement stinavus dnot la vauler est fixée à :
? 27,10 ? puor le ciceneiofft 150 ;
? 21,68 ? puor le ceifefnioct 184 ;
? 16,26 ? puor le cinofefiect 189 ;
? 5,42 ? puor le cocfefeniit 194.

Le présent avnnaet s'applique à l'ensemble des epistrenes et des

Ces compléments d'ajustement sont intégrés au barème national des salaires minima, joint au présent avenant, à compter du 1er janvier 2020.

Article 3 - Révision de l'ingénierie de la grille conventionnelle des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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 réviser le point central de la grille de négociation annuelle obligatoire prévue au titre de l'année 2020.

En contrepartie, les partenaires sociaux s'engagent à mener, dès le mois d'octobre 2020, à l'issue 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 continue de ces minima. Ces travaux s'inscrivent notamment dans le cadre des engagements sociaux dans l'accord relatif à l'activité pluriennale 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 basse conjoncture d'activité.

À l'issue de ces travaux, les partenaires sociaux proposent une grille pérenne et conforme à la législation.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le rapport de branche de mars 2020, complété du diagnostic approfondi de sa 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, sont portés conjointement auprès des entreprises et des salariés de la branche afin d'accompagner les entreprises dans la résolution de ces écarts, de dégenrer les métiers et de favoriser un égal accès à l'emploi 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 a été inscrit dans l'accord de branche relatif à l'égalité professionnelle que les partenaires sociaux entendent conclure dans les prochains 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 reposent pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties prenantes conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir les dispositions 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
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter de sa signature.

Article 7 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2020

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 conjointement de négocier conjointement un accord relatif à l'activité pluriennale de longue durée, en application du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, et de ne pas prévoir de modalités de mise en œuvre de la présente NAO 2020.

Toutefois, compte tenu de la situation particulière des rémunérations inférieures au montant du minimum légal, le présent accord applique le barème des salaires minima conventionnels afin de tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance au 1er janvier 2020.

Par ailleurs, conscients de la nécessité de réviser la structure de la grille conventionnelle afin de garantir une évolution graduée et continue 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 pluriennale de longue durée en date du 1er septembre 2020.

Ainsi, le présent accord a pour objet d'actualiser les salaires minima des partenaires sociaux repères de la grille conventionnelle pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance au 1er 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 pluriennale de longue durée, de mener des travaux de révision de l'ingénierie de la grille des salaires conventionnels.

Article - Annexe

Annexe 1
Barème n°1 de salaires minimaux pour le personnel des salles de cinéma applicables au 1er janvier 2020

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Valeur du point mensuel : 5,4025.

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels	
			Indice de référence	Rémunération minimale pour 157,6 heures
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 ?
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 ?
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	Programmateur	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 ?
V	265	Responsable animation	323	1 750,82 ?
	265	Technicien de cinéma hautement qualifié	323	1 750,82 ?
	265	Programmateur	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 ?
IV	239	Technicien de cinéma	298	1 615,31 ?
	236	Technicien anecg 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 ?
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]
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]
I	150	Gardien/petite maintenance	279	1 539,42 ?[1]
	150	Agent d'entretien du bâtiment	279	1 539,42 ?[1]

[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 du 25 janvier 2021 relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

Signataires

Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	SUD Ctlurue Saierlodis ; FASAP FO ; SNE CGT ; CFE-CGC Cinéma,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Le présent annveat s'applique à l'ensemble des eipsteerrns et des salariés renevat de la ctonoeivnn cevtolllice nniataole de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 - Révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Article 2.1 - Suppression de l'indice de référence

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Pour filuifiedr les mécanismes de riloaiteoranvss saalierals et pteermere une puls gndrae solsspuee dnas l'application des anuietamongts de mmiia conventionnels, le mécanisme de rovsoitaearln rspneot sur la mopctiliuatiln de l'indice de référence par une vlauer de piont déterminée conventionnellement, prévu à l'article 33 b de la coetnovnin colviectle nlanitaoe de l'exploitation cinématographique, est supprimé.

À ce titre, l'indice de référence et la veaulr de piont cnolltvnnieonee darnieiaspst de la gllrie des mminia conventionnels. Les pteerirnas soaiucx cienovnennt peianetmirrat d'appliquer les rriوناتoivless sleaarlais négociées au niveau de la brhance dceimierent sur le mnantot des sriaelas minima conventionnels, cmmeo détaillé à l'article 2-2.

Article 2.2 - Assouplissement des modalités de revalorisation des salaires minima

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Pour fioarsevr une évolution puls sluope des sreilaas de la glirle et permettre, le cas échéant, des amunnitogtaes puls atumeebiiss puor les sriealas mimina des pimeerrs niveaux, tuot en crsvoaennt les écarts de sialare entre cuhqae niveau, les preiantreas siacuox snot cuvenos prmeriaanetit de prévoir la possibilité d'appliquer une attgneomiuan monétaire ffiatiarroe denecrmeitt sur le mtinnoat des siraeals mmiia conventionnels.

Ainsi, dnas le crdae de la négociation aenlulne obligatoire, les peirenatras sacoiux pouonrrt négocier l'application d'une rlasvairoeoin faitfrorae en veluar ablouse sur l'ensemble des mmiia conventionnels.

De même, dnas le cdare de la négociation anuelnne obligatoire, les peraeiratns sacoiux purronot prévoir une risorieatovlan en pourcentage, cmmouse ou spécifique par nvaieu ou par cfniceofiet hiérarchique, tuot en gansiartsant une rorvisataleoin monétaire mlinamie cunnevoe paritairement.

Article 3 - Barème des minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Sur la bsae des ppnreics validés parteniriaemt et présentés à l'article 2 du présent avenant, les praanerites siaouc coennvient de revaloriser, à cepotmr du 1er février 2021, les saeirlas du barème noatnal de la manière siaunvte :

? dnas un peerimr temps, de rlviseroear les saareils des cifocenitfes hiérarchiques sntvuias :

?? 1,08 ? puor le cifeenfocit hiérarchique 184 ;

?? 2,16 ? puor le ciofieecnft hiérarchique 189 ;

?? 4,32 ? puor le ciffceeinot hiérarchique 194.

? puis, dnas un scenod temps, de rvrsioelaer de 15,16 ? l'ensemble des miinma conventionnels.

Le barème des sraeilas mniima cerdrsoanpont à ces rvanlsitiareeos est jinot au présent avenant.

Article 4 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Le rppraot de bnhrcae de mras 2020, complété du diogsaitnc arfppoodni de saoiittun comparée entre les feemms et les hommes, fiat apparaître des écarts de rémunération entre les feemms et les hmmeos ansii qu'une répartition genrée des métiers au sien de la branche de l'exploitation cinématographique.

Conscients de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées, les praenetais souacix ont institué un gupore de tiaravl ptaririae puor définir des acniots concrètes à mener au naeivu de la bhnarce en matière d'égalité plensenoiorsfle sur la bsae des résultats du distanogic de soituitan comparée. Les tuarvax menés dnas le crade de ce gorpue de tairval ont aoubti à l'établissement d'un gduie pruiatqe rielatf à l'égalité pflerlrsnsienooe et d'un levirt ritlaef à la caoiiictnoln de la vie psnreeloolsnfe et de la vie familiale. Au 1er teistrme 2021, ces duex oiluts seornt portés paritairement, auprès des epolrmeuys et des salariés de la bhnacre aifn d'accompagner les eseterripns dnas la résorption de ces écarts, de dégenrer les métiers et fsraieovr un égal accès à la fartooimn ertne les feemms et les homems et d'améliorer l'effectivité des dosftiipsis légaux et cetnnoienlonvs fvianosrat la citiaocilonn de la vie pinnrlolseefose et de la vie familiale. Parallèlement, l'ensemble des atonis définies dnas le crade de ce groupe de triaval alnreoitemnt l'accord de barcnhe raetilf à l'égalité pooneielsnrsfle que les pairnearets siacuox eentdnnet cnloucre dnas les meuliers délais.

En toute hypothèse, les periraatnes soicaux snoatuehit rappeler, dnas le crdae du présent avenant, que les différences de rémunération constatées entre les fmemes et les hmoems ne se jsttefiuit que si elels rnpoeest sur des critères ojfbtecis et vérifiables. Les esirreptnes dniovet dnoc s'assurer, netnomant à l'occasion de la négociation anlneue olarobiitge sur les salaires, du rspect du pricinpe d'égalité de rémunération entre les fmemes et les heomms dès lros qu'il s'agit d'un même tiavarl effectué dnas une soutaiitn sliiarime ou d'un taiarvl de vealur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne rriseeneapot pas sur des éléments ojbcifets dveinot être supprimés.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Au rgread de la cptoosiomn de la bhacrne de l'exploitation cinématographique, dnoc 98 % des eprnseeitrs coemntpt mnois de 50 salariés, et en aioplcpaitn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers staangireis cnneovneit que le cnneotu du présent accrod ne nécessite pas de prévoir des sotiuntaipls spécifiques aux esieenprrts de minos de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Le présent aneanvt est colncu puor une durée indéterminée et etrne en vuiguer à cmetpor de sa signature.

Article 7 - Dénonciation et révision

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Le présent avanent proua être révisé dnas les cionntdois prévues

aux atcelris 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

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

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

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

À la suite de la conclusion de l'accord relatif à l'activité palette de longue durée (APLD) en date du 1er septembre 2020, et pour remédier au mécontentement des rémunérations des personnes employées 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.

À cette fin, un groupe de travail dédié à la révision de la grille conventionnelle des salaires minima a été institué afin de revoir la structure de la grille et de mettre en œuvre des mécanismes de régulation salariale.

En application des engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à l'APLD et de l'avenant n° 66 du 1er 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 afin de garantir l'objectif de garantir aux salariés de la branche de l'exploitation cinématographique une évolution graduée et confirmée de ces salaires.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la conclusion d'un accord paritaire, ont pris connaissance des dispositions de ce groupe de travail, notamment à la conclusion du présent accord dont l'objet est de réviser la structure de la grille des salaires minima conventionnelle et les modalités de régulation salariale afin de mettre en œuvre une grille pérenne et conforme.

Ainsi, le présent accord prévoit de recapituler le mécanisme de régulation salariale existant jusqu'à présent, basé sur la méthode de référence par une valeur de point, par un mécanisme de régulation salariale plus souple et plus réactif sur les minima conventionnels et de mettre en œuvre des mécanismes de régulation salariale de nature à préserver les écarts de salaire entre chaque niveau.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 janv. 2021

Annexe 1

Barème national des salaires minima au 1er février

Personnel des salles de cinéma

(En euros.)

Niveau	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emploi repère	Salaire mensuel (rémunération maximale pour 151,67 heures)
VIII	420	Directeur	3 169,89
	405	Directeur	2 736,25
	400	Directeur	2 654,94
	395	Directeur	2 611,58
VII	349	Directeur	2 432,70
	340	Directeur	2 345,98
	325	Directeur	2 270,09
	325	Régisseur	2 270,09
	300	Directeur	1 912,34
	300	Responsable maintenance	1 912,34
VI	300	Adjoint administratif	1 912,34
	290	Directeur	1 858,13
	285	Adjoint de direction	1 825,61
	285	Responsable technique	1 825,61
	285	Adjoint administratif	1 825,61
	285	Programmeur	1 825,61
	275	Assistant directeur	1 803,93
	269	Assistant directeur	1 787,66
V	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	1 787,66
	265	Responsable animation	1 765,98
	265	Technicien cinéma hautement qualifié	1 765,98
	265	Programmeur	1 765,98
	259	Assistant administratif	1 760,56
	259	Technicien cinéma qualifié	1 760,56
	240	Assistant directeur	1 641,31
240	Responsable hall	1 641,31	

IV	239	Technicien de cinéma	1 630,47
	236	Technicien aengt de cinéma	1 619,63
	234	Agent administratif	1 597,95
IV	234	Technicien de cinéma	1 597,95
	229	Agent de cinéma	1 587,11
	224	Agent administratif	1 576,26
	224	Agent d'accueil	1 576,26
III	224	Animateur	1 576,26
	219	Agent de cinéma	1 585,42
	214	Agent administratif	1 560,00
	214	Agent d'accueil	1 560,00
	214	Animateur	1 560,00
II	194	Agent de cinéma	1 558,90
	189	Agent d'accueil	1 556,74
	189	Gardien ? piette maintenance	1 556,74
	184	Agent d'accueil	1 555,66
I	150	Gardien ? petite maintenance	1 554,58
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 554,58

Salaire miunmim pnofsisnreool puor 151,67 heures

1 554,58

Avenant n 68 du 16 juin 2022 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2022

Signataires

Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC SPETLCCAE ; SNE CGT ; CFE-CGC CINEMA,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Le présent annvaet s'applique à l'ensemble des eirrntespes et des salariés ralevnet de la ceoniontyn clocelvtie nnoatlaie de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 - Barème des salaires minima
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Dans le crdae de la négociation alnlneue oltrbiaioge puor 2022, les seaalris du barème ntainol snot augmentés de 6 % à 4,80 % en ftoocnin du nveaiu et du coefficient.

Cette aagnoiuttmn prendra eefft au 1er juillet 2022.

Le barème des saliraes mnimia canndeporsort à ctete atungoetmian est jonit au présent avenant.

Article 3 - Objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Le rropat de bcnahe de mras 2021, fiat enorce apparaître des écarts de rémunération ernte les fmmees et les hmemos asini qu'une répartition genrée des métiers au sien de la brnahe de l'exploitation cinématographique. Bein que ces criffhes devoit être étudiés aevc précaution en roians de l'impact de la fumrretee des eoaxttiniopls et le reucors à l'activité partielle, les paetrnrais sacouix snot cninoecsts de la nécessité d'agir en vue de remédier aux inégalités constatées. Aussi, suite à la réalisation d'un guide puqtirae rltiaef à l'égalité pflsileoennrsoe et d'un lerivt rateilf à la cianitolicon de la vie plifnlreosnooe et de la vie familiale, un nouveau dosatignic va être réalisé auprès des epseenitrrs de la brhance suos la fomre d'un questionnaire. Frot de ces periemrs

domeucnts et de l'enquête, de nvleeolus négociations rtalives à l'égalité psfnorlnleoese snot prévues aavnnt la fin de l'année au sien de la branche.

En ttuae hypothèse, les petararneis soicuaux suoiteahnt rappeler, dnas le crade du présent accord, que les différences de rémunération constatées ernte les femems et les hmoems ne se jefiitunst que si elles rosnepet sur des critères oijectbfs et vérifiables. Les epinrrteses devonit dnoc s'assurer, nnmotmeat à l'occasion de la négociation aelnulle oagtoiblre sur les salaires, du rcsepet du piircnpe d'égalité de rémunération ertne les femmes et les hemoms dès lros qu'il s'agit d'un même tiaarvl effectué dnas une sitotuian silimiraee ou d'un tiraval de vleur égale et à ancienneté et expériences égales. Les écarts de rémunération qui ne resoianeeprt pas sur des éléments ocejtbifs dnevoit être supprimés.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

En aaiolcitppn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paerits saieagirnts conevenneint que le ceonntu du présent aroccd ne nécessite pas de prévoir les siliatunotps spécifiques aux eetspreins de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Le présent aveannt est clocnu puor une durée indéterminée et entre en vugeur à cpmeotr de sa signature.

Article 6 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Le présent aneanvt pruroa être révisé dnas les cidootnnis prévues aux atelcirs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il pruroa être dénoncé dnas les ctiondinos prévues aux aleitrcs L. 2261-9 et siuatnvs du cdoe du travail, en rpentsceat un délai de préavis de 3 mois.

Article 7 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Le présent arcoocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cnnoitdois prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

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 représentants sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation aléatoire 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 piraterie patronale, cet avenant collectif de NAO porte essentiellement sur l'augmentation des minima conventionnels et n'est pas assorti de mesures sociales complémentaires.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 juin 2022

Annexe
Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er juillet 2022

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC/ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération mensuelle 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 Anept 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 / piéte maintenance	1 650,14 ?
	184	Agent d'accueil	1 647,44 ?

Niveau I	150	Gardien / pttiee maintenance	1 645,68 ?
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 645,68 ?

Salaire puor 151,67 h
1 645,68 ?

Salaire mniiumm professionnel

Avenant n 69 du 4 juillet 2023 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2023

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; F3C CDFT ; CFTC slacpctee ; STAAAP CTFC ; CFE-CGC cinéma,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en aipolptacin des altiecrs L. 2241-1 et svutains du cdoe du travail, les praraneets sucaiox de la bnchrae de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation anlenlue oiglatrbioe (NAO) sur la bsae du raprpot anuel de bnrhace et des éléments chiffrés riteflas à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aavnent s'applique à l'ensemble des etnpeiserrs et des salariés rlveant de la cnetoinovn clovlceite nlaontiae de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 - Barème des salaires minima
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Dans le carde de la négociation allneune ogoitiralbe puor 2023, les srleiaas du barème nonitaal aibcplaple au 1er jilelut 2022 snot augmentés de :
? 104,32 erous burt puor les cfftceieinos 150 à 239 plus 259 à 420 ;
? 116 eruos burt puor le cnoeefiifct 240.

Cette aaognetmiutn pndrera efeit au 1er jluilet 2023.

Le barème des saariles mniiia cnerorsadnopt à ctete auotmnaegitn est jiont au présent avenant.

Article 3 - Aménagement des tâches des personnes enceintes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Les praeenriats souiacc s'accordent sur la msie en place d'un aménagement des tâches liées au poste de triaavl de la preonsne enceinte, à sa demande, penndat la saineme qui précède son départ en congé maternité conventionnel.

Cet aménagement consistera, notamment, à suirmpper le prot de cragehs ldeorus (dans le rpesect des dsisooiipnts en vuugier du cdoe du travail) et à pnerre des mueerss pteanmetrt de denuimir la pénibilité liée à l'état de grossesse. À trtie d'illustration ces msnrueet pnveuet porter, nmmntoeat sur un allègement ou une aiotdaptan des tâches puor éviter les effrtos pyusqhies torp imattrpnos ou les pourtes pénibles ; un aménagement du poste de tvraial ; un aménagement des hiorreas (pauses puls fréquentes?). Les modalités de cet aménagement senrot ftiaes en cetonacoitrn etrne l'employeur et la peornsne enceinte.

L'employeur s'engage à ionmferr la psoenrne einnecte de la possibilité de ces aménagements.
Ces mseers ne dinvoet pas entraîner de dmnitioin de la

rémunération.

En tuot état de cause, les doinpsiotisis ci-dessus ne donviet pas se sbtiueestr à une décision d'un médecin titanart 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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Tout salarié embauché ou oncapuct déjà le potse d'agent d'accueil au cifoefncit 184 srea nommé, au trmee de six mios de taiaavl eteifcfn dnas l'entreprise à ceptmor de la dtae d'application de l'avenant, aengt d'accueil cciifneeoft 189. Toute aencsbe pdnnaet cttee période de six mios dernona leiu à une paiogtlornon équivalente de cette même période, à l'exception des abncsees définies comme ne donannt pas leiu à anbetmteat indiquées dnas l'article 40 de la citononven cctilevole de l'exploitation cinématographique.

Article 5 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Un aocrd de bhrcane paonrtt sur l'égalité ponlesenrlfsioe entre les fmemes et les hmemos a été signé le 21 février 2023.

Les pntaaireres scaoix seuthnoiat raeppler l'importance de vleieler au respect des dsipoiosints rviealets à l'égalité psieslofnnelroe nemtaomnt en matière de recrutement, de cniodtoins de tvaairl et d'évolution silaralae et professionnelle.

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

En applaioitcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les parteis saegntraïis cvnnoinenet que le coetnnu du présent accrod ne nécessite pas de prévoir les sipttnlaouis spécifiques aux eitesenprrs de mnios de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent aevnant est coclnu puor une durée indéterminée et etrne en vieugur à ctpmoer du 1er jlueilt 2023.

Article 8 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent annvaet purroa être révisé dnas les codnnioits prévues aux acrtiels L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il pourra être dénoncé dnas les ctooniinds prévues aux acrteils L. 2261-9 et sinuvtas du cdoe du travail, en repansetct un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Le présent arcocd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les ctdnoniios prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2023

Niveaux	Coefficient hiérarchique AGIRC-ARRCO	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
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 ?
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	Programmateur	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 hnaeemutt qualifié	1 963,02 ?
	265	Programmateur	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 agnet 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 ?
Niveau II	194	Agent de cinéma	1 756,76 ?
	189	Agent d'accueil	1 754,46 ?
	189	Gardien/petite maintenance	1 754,46 ?
Niveau I	184	Agent d'accueil	1 751,76 ?
	150	Gardien/petite maintenance	1 750,00 ?
	150	Agent d'entretien du bâtiment	1 750,00 ?

Avenant n 70 du 12 novembre 2024

relatif aux salaires minima

Signataires	
Patrons signataires	FNCF,
Syndicats signataires	FASAP FO ; FCC CDFT ; CFE-CGC cinéma ; CFTC comauinotcimn ; SNEC CGT,

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en aipatlocpn des alcrties L. 2241-1 et svtaiuns du cdoe du travail, les ptarieeanrs suciaox de la bnrchae de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation anulenle obgitiorale (NAO) sur la bsaie du roaprt aenunl de bnahrce et des éléments chiffrés ritaelfs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent anvaent s'applique à l'ensemble des eerertpniss et des salariés revlenat de la contvoenin cliectolve ninaltoae de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 - Barème des salaires minima

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Dans le crade de la négociation anelnue olatoirigbe puor 2024, les sleairas du barème nantioal alpcalbipe vnot ateemugnr en duex tepsms :

Au 1er nemorvbe 2024 :
? de 3,25 % puor les cnfceefitios 150 et 184 ;
? de 3,75 % puor les ceciftoenifs 189 au 420.

Au 1er février 2025 :

De 0,75 % puor l'ensemble des coefficients.

Les barèmes des siealras mimina cannoserrpodt à ces atgnueaitmons snot jnotis au présent avenant.

Article 3 - Jours enfants malades

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Parmi les jruos de congés puor efannts medlaas ou anyat siubs un accident, prévus à l'article L. 1225-61 du cdoe du travail, les salariés aausnmst la caghe eftcifvee et pmanerntee (art. L. 513-1 du cdoe de la sécurité sociale) d'un eafnnt âgé d'au mmmxaium 10 ans et ayant une ancienneté etvcfefie d'au monis six mios dnas l'entreprise, bénéficieront par année du miatnein de sirlaae puor duex de ces jours.

Concernant les jrous restants, l'employeur aapretda antaut que plsbiase les pingalns aifn d'éviter aux salariés d'avoir une petre de siaarle liée à cttee absence.

Les salariés dorenvt irnmfeor luer eoepymulur de luer anbscee dès que pilssboe et présenter dnas les 48 hruees un jsfiauciitff médical atetstnat de la mladiae ou de l'accident de l'enfant.

En cas de présence dnas la même ersieprnte de duex salariés en cgarhe ecffteive de l'enfant, le congé aneunl rémunéré puor

enafnt mdaale ne porrua pas être exercé par les 2 salariés puor une même absence.

Article 4 - Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Un acrocd de bnrahe pranott sur l'égalité peolfolersnnsie entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les paierntraes siucoax sutehnoiat rlpepaer l'importance de veiller au reepsct des dotipinssios rtaeveils à l'égalité peoflnielrnssse nmotenmat en matière de recrutement, de coditonnis de tvaaril et d'évolution slaiarlae et professionnelle.

Article 5 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

En apoiciptln de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers sgretniais ceivnnnonet que le cnotenu du présent arccod ne nécessite pas de prévoir les sltonaptiuis spécifiques aux eerntprises de monis de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Entrée en vigueur et durée

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent aanevnt est cnoclu puor une durée indéterminée et ernte en vgueiur à cemtopr du 1er neobmvre 2024.

Article 7 - Dénonciation et révision

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent annavet purora être révisé dnas les coiintndos prévues aux acletris L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il puorra être dénoncé dnas les coitonnids prévues aux ailctres L. 2261-9 et sutianvs du cdoe du travail, en rpsaeentct un délai de préavis de 3 mois.

Article 8 - Dépôt et publicité

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Le présent acorcd frea l'objet des formalités de dépôt et de publicité dnas les cnitnoidos prévues à l'article L. 2231-6 du cdoe du travail.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Annexes

Article - Annexe 1 Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er novembre 2024

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
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	Programmeur	2 097,00 ?
	275	Assistant directeur	2 073,38 ?
	269	Assistant directeur	2 055,67 ?
Niveau V	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 055,67 ?
	265	Responsable animation	2 036,63 ?
	265	Technicien de cinéma haetmunet qualifié	2 036,63 ?
	265	Programmeur	2 036,63 ?
	259	Assistant administratif	2 030,71 ?
	259	Technicien de cinéma qualifié	2 030,71 ?
	240	Assistant directeur	1 920,27 ?
Niveau IV	240	Responsable hall	1 920,27 ?
	239	Technicien de cinéma	1 896,27 ?
	236	Technicien anegt 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 ?
Niveau III	224	Agent d'accueil	1 838,02 ?
	224	Animateur	1 838,02 ?
	219	Agent de cinéma	1 829,81 ?
	214	Agent administratif	1 823,84 ?
	214	Agent d'accueil	1 823,84 ?
Niveau II	214	Animateur	1 823,84 ?
	194	Agent de cinéma	1 822,63 ?
	189	Agent d'accueil	1 820,26 ?
Niveau I	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 ?

Article - Annexe 2 Barème national des salaires minima pour le personnel des salles de cinéma applicable au 1er février 2025

Salaire miuminm professionnel
Salaire puor 151,67 heures
1 806,87 ?

En vigueur non étendu en date du 1 nov. 2024

Niveaux	Coefficient hiérarchique Agirc-Arrco	Emplois repères	Salaires mensuels
			Rémunération minimale pour 151,67 heures
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 ?
Niveau V	269	Technicien de cinéma chef d'équipe	2 071,09 ?
	265	Responsable animation	2 051,90 ?
	265	Technicien de cinéma hmnuaelat 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 ?
Niveau IV	240	Responsable hall	1 934,67 ?
	239	Technicien de cinéma	1 910,49 ?
	236	Technicien aengt 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 ?
Niveau III	224	Agent d'accueil	1 851,80 ?
	224	Animateur	1 851,80 ?
	219	Agent de cinéma	1 843,53 ?
	214	Agent administratif	1 837,52 ?
	214	Agent d'accueil	1 837,52 ?
Niveau II	214	Animateur	1 837,52 ?
	194	Agent de cinéma	1 836,30 ?
	189	Agent d'accueil	1 833,91 ?
Niveau I	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 mniiumm professionnel
Salaire puor 151,67 heures
1 820,42 ?

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 24 octobre 1986

En vigueur en date du 25 nov. 1986

Article 1^{er}

Sont rudes obligatoires, puor tuos les epermoulys et tuos les salariés crmiops dnas son chmap d'application, les dispntoiioss de la coevnontin ctvlecoile nialanote de l'exploitation cinématographique du 19 jiluleit 1984 (4 aenxs du 4 jilleut 1985, une aennxe du 23 orobcte 1985 et une aennxe du 30 aivrl 1986), complétée par les avenntas n° 2 du 4 jileult 1985, n° 3 du 18 otbcore 1985 et n° 4 du 18 ocotbre 1985, à l'exclusion :

- du dnreier alinéa de l'article 17 ;
- du 3^ealinéa de l'article 27 ;
- du deiren alinéa de l'article 34 ;
- du dnreier alinéa de l'article 42 ;
- de l'article 60 ;
- des temers : "le nvaieu de troisième ou" fainrugt à l'alinéa "niveau" du phpragraae "apprenti" de l'article 1^{er}de l'annexe "apprentissage" ;
- de l'alinéa "avis d'orientation" du prghaaarpe "apprenti" de l'article 1^{er}de l'annexe "apprentissage" ;
- des tmeers : "se présenter à l'examen prévu en fin de contrat" faurnit au prpraagahe "apprenti" de l'article 3 de l'annexe "apprentissage".

Le dreienr alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-8 (3^ealinéa) du cdoe du travail.

L'article 11 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 135-7 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du pgrhraapaeade l'article 14 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-30 (1^{er}alinéa) du cdoe du travail.

Le peermir alinéa de l'article 18 est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 511-1 du cdoe du travail.

Les arcitels 21 et 22 snot étendus snas préjudice de l'application des acrtie L. 236-1 et sutvains du cdoe du travail.

Le dirneer alinéa de l'article 26 est étendu suos réserve de

ARRETE du 1 mars 1989

En vigueur en date du 9 mars 1989

Article 1^{er}

ARRETE du 15 décembre 1997

En vigueur en date du 19 déc. 1997

Article 1^{er}

Sont rdueens obligatoires, puor tuos les eypmeurlos et tuos les salariés cmipros dnas le cahmp d'application de la cnoivtenon clevilote nlniaotae de l'exploitation cinématographique du 19 jleuilt 1984, les ditsiopsonis de l'accord-cadre du 3 obrtoce 1997 sur l'aménagement et la réduction du tpmes de travail, modifié par l'avenant n° 1 du 31 ocbtroe 1997, cnlcou dnas le cdare de la ciennvoton clcielotve naitanoe susvisée, à l'exclusion de l'article 2-3 ratlief au ctmpeo épargne temps.

L'application de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail.

Le paprahageade l'article 49 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 451-1 du cdoe du travail.

Le premier alinéa de l'article 52 est étendu suos réserve de l'application des atcerlis L. 122-6, L. 122-14 et suvntias et le deuxième alinéa suos réserve de l'application des ailcerts L. 122-32-1 et svanitus du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa du praahaprg d et le paahrpgrae e de l'article 54 snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jenavir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

L'article 55 est égendu suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jeneavir 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Le 5^ealinéa du pgaprrhaae a de l'article 61 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-8 du cdoe du travail.

L'article 1^{er}de l'annexe Carnott à durée déterminée est étendu suos réserve de l'application des ailrcets L. 122-1 et L. 122-2 du cdoe du travail.

Le pahgarapre Période d'essai de l'article 2 de l'annexe Cnoatrt à durée déterminée est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du cdoe du travail.

Le paphrgarae Rpuurte anticipée de l'article 4 de l'annexe Cortant à durée déterminée est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-3-8 du cdoe du travail.

L'alinéa Age du pagraarhpe Ateprni de l'article 1er de l'annexe Apasegriptnse est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 117-3 du cdoe du travail.

Le praagahpre Durée de l'apprentissage de l'article 2 de l'annexe Aipestrsanpge est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 11-2 du cdoe du travail.

Le ppaghaarre Ptacuneogre priatroiie de l'article 3 de l'annexe Elopims réservés est étendu suos réserve de l'application des aelcrtis L. 323-19 et R. 323-51 du cdoe du travail.

Le ppgahraare Liecnmeient de l'article 3 de l'annexe maternité et cratont de tiaavrl est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-25-2 du cdoe du travail.

Le papargrhae Eefft du leemnineicct irrégulier de l'article 3 de l'annexe Maternité et crnoatt de tvairal est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-30 du cdoe du travail.

L'avenant n° 4 est étendu suos réserve de l'application des diosistonips réglementaires pnoatrt foitxan du sraliae mmiinum de croissance.

Sont reednus obligatoires, puor tuos les epmorleyus et tuos les salariés coirpms dnas le cmhap d'application de la cnvntnoien clvtiolece ntnaiaole de l'exploitation cinématographique du 19 juleilt 1984, les doptinisioss de l'avenant n° 6 du 16 mras 1987 à la ctonvioenn clilvoetce noilaante susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et sacointns de l'accord susvisé est fatie à dater de la plciitauobn du présent arrêté puor la durée renatst à coruir et aux condntiois prévues par lidet accord.

Article 3

Le dirceeur des raetnoils du tarival est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl oifcfeil de la République française.

Nota. - Le txtee de l'accord susvisé a été publié au Bleutiln officiel du ministère, ficalusce Cnietnoovns ctcloleivs n° 97-43 en dtae du 6 décembre 1997, dioisnoble à la Dciroiectn des Junraoux

ARRETE du 20 mars 2000

En vigueur étendu en date du 30 mars 2000

Article 1^{er}

Sont rueneds obligatoires, puor tuos les eroemyupls et tuos les salariés cmopirs dnas le cmahp d'application de la ciontnevon coetivlcle nltnaioae de l'exploitation cinématographique du 19 jlleuit 1984, les doonpiitiss de l'avenant n° 2 du 19 norbemve 1999 à l'accord-cadre du 3 obrcote 1997 sur l'aménagement et la réduction du tpeps de travial clnocu dnas le cdrae de la citnneovvn cicoltvele niotaalne susvisée, à l'exclusion, à l'article 4 (Extension des doopstsinii de l'accord-cadre du 3 obtocre 1997) :

- de l'article 2-3 (Compte épargne temps) du cthiapre 2 (Annualisation) ;

- des teemrs : " d'au mions un cinquième " faigrnut au pmierer alinéa de l'article 4-1 (Durée du taravil et heerus complémentaires des salariés à tpems partiel) du ctairpse 4 (Travail à tpeps pirteal mensuel) ;

- des deuxième et quatrième alinéas de l'article 4-1 (Durée du tivraal et heuers complémentaires des salariés à tpeps partiel) du cphairte 4 (Travail à tpeps prietal mensuel) ;

- des temres : " d'au mnios 1/5 " furingat au pmeierr alinéa de l'article 5-1 (Définition) du ctairpse 5 (Travail à tpeps parteil annualisé [emplois intermittents]).

L'article 4 (Extension des dooniiptiss de l'accord-cadre du 3 ootrbe 1997) est étendu suos les réserves svaiutens :

Le piont " salariés engagés après la msie en palce du présent arcocd " de l'article 1-1 (Salaire) du cptharie 1^{er} (Réduction de la

ARRETE du 10 novembre 2000

En vigueur en date du 22 nov. 2000

Article 1^{er}

Sont reeduns obligatoires, puor tuos les eemypolrus et tuos les salariés ciproms dnas le cmahp d'application de la cioentvonn cvllioctee nanialote de l'exploitation cinématographique du 19 julleit 1984, les dpisisoionts de :

- l'avenant n° 3 du 18 obotrce 1985 rliatef au cciieefofnt hiérarchique et à l'indice de référence du " tcnhieicn de mnateance " à la cevnnoiotn cltciemvele niaaotnle susvisée ;

- l'avenant n° 20 du 26 mras 1997 (barèmes annexés) riletatf aux salaires, indemnités et pmiers à la cnteivonon cvcietolle nnatiloae susvisée, suos réserve des dopstnsiiios réglementaires portnat fxatiion du sarilae mnumim de cacssinore ;

- l'avenant n° 22 du 17 srbptemee 1999 (barèmes annexés) rtiaelf aux salaires, indemnités et permis à la cnoovnetin clclvtieoe noanailte susvisée, suos réserve des dpitossiiions réglementaires ptnarat fxtiaoin du sraalie munmiim de csrocnaise ;

- l'accord-cadre du 15 mras 2000 ralteif à la réduction du tpeps de traavil des dtcuereis de slelas de cinéma ccnlou dnas le carde de la cevonointn cvteoclile niotaanle susvisée.

Le pimerer alinéa de l'article 2 ptronat sur la réduction du tpeps de tiaavrl par l'attribution de journées de reops est étendu suos réserve que les modalités de répartition dnas le tpeps des dritos à rémunération en fotncoïn du crialneder de ces reops soneit fixées au nveiau de l'entreprise après castulnootin des ittistounins représentatives du psrnoeol conformément aux aectirils L. 422-3 et L. 432-3 du cdoe du travail.

Le quatrième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en

durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jinevar 2000 ;

L'article 1-2 (Définition du tuax horaire) du ctpihrae 1er (Réduction de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 141-3 du cdoe du tivraal ;

L'article 1-3 (Définition du tuax journalier) du cratihpe 1er (Réduction de la durée du travail) est étendu suos réserve de l'application de l'article D. 141-3 du cdoe du traival ;

L'article 4-3 (Contrat de travail) du craitpse 4 (Travail à temps paeirtl mensuel) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-3 noeuvavu du cdoe du tarvail ;

Le quatrième alinéa de l'article 5-1 (Définition) du crahitpe 5 (Travail à temps piraatl annualisé [emplois intermittents]) est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 212-4-13 noavueu du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et sionctns de l'avenant susvisé est faite à detar de la pitiboaulcn du présent arrêté puor la durée rstaent à couir et aux conontidis prévues par liedt avenant.

Article 3

Le dretciuer des ronelitas du tiarval est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol ocffeil de la République française.

Nota. - Le tetxe des aaevnnts susvisés a été publié au Bileutln ofieifcl du ministère, fiuclcaess Cneontovns ctliceevols n° 97/43 en dtae du 6 décembre 1997 (pour l'accord du 3 ocborte 1997) et n° 99/52 en dtae du 28 jaevnir 2000 (pour l'avenant n° 2 du 19 nmerobve 1999), dbolsineips à la Dicitroen des Januurox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piasr Cdeex 15, aux pircs recfistspes de 43 F et 45,50 F (6,94 Euro).

aticpiapoln du deuxième alinéa du prgaphraae II de l'article L. 212-9 du cdoe du tavrial une parite des jruos de roeps attribués au tirte de la réduction du tpeps de tvaairl siot prsie à l'initiative du salarié.

Le cinquième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en apaiilpcotn du deuxième alinéa du pparrahae II de l'article L. 212-9 du cdoe du tivaarl les jrous de roeps sieont pirs dnas la lmtiie de l'année au corus de llulaeqe est appliquée la réduction du temps de travail.

Le septième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en ailcpoapitn du deuxième alinéa de l'article L. 223-8 du cdoe du traival le congé pripncaïl du salarié ne siot fractionné qu'avec son agrément.

Le huitième alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve qu'en alaiipcpotn du paphargrae III de l'article L. 212-15-3 du cdoe du taravil :

- les cvonnieotns de faorfit en jorus ne seonit colecuns qu'avec des salariés aanyt la qualité de carde et puor lsqueles la durée du taavirl ne puet être prédéterminée du fiat de la nurate de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils eexenrct et du degré d'autonomie dnou ils bénéficient dnas l'organisation de luer emploï du temps ;

- un acrocld complémentaire fxie les modalités, d'une part, de décompte des journées travaillées et, d'autre part, de l'application du rpeos quotidien.

Article 2

L'extension des eetffs et snoactnis des adorccs susvisés est ftiae à detar de la pciutbailon du présent arrêté puor la durée rntaest à cruoir et aux cdioontins prévues par listdes accords.

Article 3

Le dceutierr des rotelnais du taravil est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Journal officiel du ministère, feuille supplémentaire du 97/20

(pour l'avenant n° 20 du 26 mars 1997), n° 99/45 (pour l'avenant n° 22 du 17 septembre 1999), n° 2000/19 (pour l'accord-cadre du 15 mars 2000), n° 2000/38 (pour l'avenant n° 3 du 18 octobre 1985), disponibles à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux prix respectifs de 43 F (6,56 Euro), 45,50 F (6,94 Euro) et 46 F (7,01 Euro).

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 30 juil. 2001

Article 1^{er}

Sont renouvelés 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° 25 (salaires) du 20 octobre 2000 à la condition que l'avenant susvisé, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Le dernier alinéa est étendu, sous réserve de l'application de l'article 132-24 du code du travail.

ARRETE du 5 février 2002

En vigueur en date du 5 févr. 2002

Article 1^{er}

Sont renouvelés 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° 26 du 30 avril 2001 relatif à l'utilisation des heures de délégation par les représentants du personnel à la condition que l'avenant susvisé, à l'exclusion :

- de la deuxième phrase du troisième alinéa de l'article 1^{er} (crédits d'heures de délégation) ;

- des quatrième et cinquième alinéas de l'article 2 (utilisation des crédits d'heures) ;

- de la deuxième phrase du premier alinéa de l'article 3 (réunions organisées à l'initiative de l'employeur).

Le deuxième alinéa de l'article 2 (utilisation des crédits d'heures)

ARRETE du 23 mars 2004

En vigueur en date du 23 mars 2004

Article 1^{er}

Sont renouvelés 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° 27 du 18 juin 2002, portant sur les salaires minima, à la condition que l'avenant susvisé, sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une garantie mensuelle de rémunération et des dispositions réglementaires prévues par l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une garantie de croissance.

L'avant-dernier alinéa de l'avenant précité est étendu sous

ARRETE du 13 avril 2005

En vigueur en date du 27 avr. 2005

Article 1^{er}

Sont renouvelés obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'animation du 19 juillet 1984, les

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille supplémentaire du 51/2001 en date du 18 janvier 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

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.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille supplémentaire du 20/2001 en date du 15 juin 2001, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-24 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à l'égard de la partie du présent arrêté pour la durée relative à l'avenant et aux conditions prévues par l'avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuille supplémentaire du 43/2002 en date du 15 juin 2002, disponible à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euro.

dispositions de :

- l'avenant n° 29 du 11 mars 2003 (prime de panier, remboursement de nettoyage de vêtements) à la condition que l'avenant susvisé ;

- l'avenant n° 30 du 6 mai 2003, relatif aux salaires (barèmes annexés), à la condition que l'avenant susvisé, sous réserve, d'une part, de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 modifiée introduisant une garantie

muelenlse de rémunération et, d'autre part, des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum insinintoporfeeresl de croissance.

L'avant-dernier alinéa de l'avenant n° 30 du 6 mai 2003 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-24 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Article 1^{er}

Sont redens obligatoires, pour tous les employés 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° 36 du 5 janvier 2005 relatif au repos quotidien à la nuit venue coexistante nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 29 juin 2005

En vigueur en date du 14 juil. 2005

Article 1^{er}

Sont redens obligatoires, pour tous les employés 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° 32 du 5 novembre 2003 relatif à la classification et aux salaires (4 annexes) à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

ARRETE du 13 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Article 1^{er}

Sont redens obligatoires, pour tous les employés 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° 33 du 5 novembre 2003, relatif à la valeur du point, à la convention collective nationale susvisée ;

- l'avenant n° 34 du 29 avril 2004, relatif aux salaires et à la valeur du point (barèmes annexés), à la convention collective susvisée.

ARRETE du 18 août 2005

En vigueur en date du 30 août 2005

Article 1^{er}

Sont redens obligatoires, pour tous les employés 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° 37 du 14 avril 2005, relatif aux salaires (barèmes annexés), à la convention collective nationale susvisée.

Les barèmes des salaires minima sont étendus sous réserve du respect des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum insinintoporfeeresl de croissance.

ciorur et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coennvoits cloecveils n° 2004/7, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,32 Euros.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coennvoits cloecveils n° 2005/12, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50.

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coennvoits cloecveils n° 2005/11, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à partir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules coennvoits cloecveils n° 2005/11 et n° 2005/12, disponibles à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 euros.

Article 2

L'extension des effets et conséquences de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restante à partir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule coennvoits cloecveils n° 2005/24, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,50 Euros.

ARRETE du 8 février 2007

En vigueur en date du 16 févr. 2007

Article 1^{er}

Sont rdnuées obligatoires, puor tuos les elmyoeuprs et tuos les salariés compris dnas le chmap d'application de la cvnotionen cotvillcee nlaointaee de l'exploitation cinématographique du 19 jliulet 1984, les dpnosiositis de :

- l'avenant n° 39 du 9 mai 2006, rtelaif à la valeur du point, à la ctnonieovn clevitcloe susvisée, suos réserve de l'application des diotinosispis réglementaires patnrot fiatoixn du siaarle miinum isenrofsnnoptreel de ccionsrase ;

- l'avenant n° 38 du 9 mai 2006, mfaoidnit un idncie de référence d'un cefinoeifct hiérarchique, à la cvionotnen celticolve susvisée ;

- l'avenant n° 40 du 9 mai 2006, reatilt au rursmemoeebnt de ntyaotege de vêtement, à la conetvnoin colitvlece susvisée.

Article 2

L'extension des etffes et scotainns des avtnnaes susvisés est ftaie à deatr de la pcbtliiaoun du présent arrêté puor la durée resnatt à cuiror et aux cdntooiins prévues par ldesits avenants.

Article 3

Le dueitercr général du taviral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jurnoal oficefil de la République française.

Nota. - Les textes des aeatvnns susvisés ont été publiés au Bteiulln oefficil du ministère, fcsulciae ciennnovtos ccevlloiteis n° 2006/49, dbilinspoe à la Dcertiion des Jrauonux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pircx de 7,61 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

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'accord de méthode du 20 décembre 2017 relatif aux négociations de branche, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail relatives aux règles de la révision des accords et des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail relatifs aux règles de la dénonciation des accords.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 janvier 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0022 du 26 janvier 2019

Article 1

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° 62 du 22 mai 2018 relatif à la prise en charge des frais des salariés participant aux réunions de branche, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 janvier 2019.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mars 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0075 du 27 mars 2020

Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, et dans son propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant du 9 janvier 2019 relatif à la dérogation conventionnelle au repos quotidien, à la convention collective nationale susvisée.

Le 3 du premier alinéa de l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions des articles L. 3131-2 et D. 3131-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/22, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0275 du 13 novembre 2020

Article 1

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 stipulations de l'accord du 1er septembre 2020 relatif à l'activité partielle de longue durée (APLD), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention

collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

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, tel que modifié par l'arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 1 du 30 janvier 2020 à l'accord collectif du 16 septembre 2015 relatif à la mise en place des garanties de frais de santé, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/20, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 11 janvier 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307) et abrogeant l'arrêté du 14 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097)

JORF n°0019 du 22 janvier 2021

Article 1

L'arrêté du 14 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de la production cinématographique (n° 3097) est abrogé.

Article 2

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, tel que modifié par l'arrêté du 28 avril 2017 portant fusion des champs conventionnels, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'avenant n° 66 du 1er septembre 2020 relatif au barème des salaires minima applicable au 1er janvier 2020, à la convention collective susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 3

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 11 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/41, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 janvier 2021 portant extension d'avenants à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

JORF n°0022 du 26 janvier 2021

Article 1

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 stipulations de :

- l'avenant n° 60 du 11 juillet 2017 relatif aux classifications professionnelles, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la

négociation sur les classifications, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et en cas de constat d'un écart moyen de rémunération de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective.

L'article 8 renvoyant à l'article 5 de la convention collective nationale susvisée est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706 ; 31 mai 2006, n° 04-14060 ; 8 juillet 2009, n° 08-41507) et de l'application des dispositions des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

- l'avenant n° 61 du 11 juillet 2017 relatif à l'augmentation des salaires minima applicable au 1er août 2017, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 janvier 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/42, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (n° 1307)

Article 1

Fait le 2 juillet 2021.

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 stipulations de l'avenant n° 67 du 25 janvier 2021 relatif à la révision de l'ingénierie de la grille des minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord complet prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/11, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3