

---

# Cinéma : distribution des films de l'industrie cinématographique

BROCHURE JO 3174

IDCC 716

## EMPLOYÉS ET OUVRIERS

### Convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1973

[Étendue par arrêté du 18 octobre 1977, JO du 17 décembre 1977]

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (Accords nationaux))

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distributeurs de films.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération syndicaliste des spectacles FO ;

Fédération nationale du spectacle et du film CFTC ;

Syndicat national des employés et cadres de la distribution CGT ;

Syndicat national de l'industrie cinématographique et audiovisuelle FO

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture FTILAC - CFDT

### Dispositions générales

#### Article 1er

##### But

La présente convention et ses annexes règlent les rapports entre les employeurs et les salariés, employés et ouvriers des deux sexes de la distribution des films cinématographiques, en France métropolitaine.

#### Article 2

##### Avantages acquis

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions des conventions antérieures nationales et régionales, et notamment de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 10 juillet 1958, à l'exception de l'avenant du 13 février 1970 concernant la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages particuliers acquis dans l'entreprise.

#### Article 3

##### Durée - Renouvellement

La présente convention et ses annexes sont conclues pour une durée d'un an à compter de la date de leur signature. Elles se renouvelleront ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée, à défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis minimum de trois mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

De toute façon, la présente convention et ses annexes resteront en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation par l'une des parties.

Il en sera de même dans le cas d'une demande en révision de la convention ou de ses annexes.

#### Article 4

##### Droit syndical - Liberté d'opinion

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

#### Article 5

Dans le cadre du libre exercice du droit syndical et pour assurer la pleine indépendance des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé à leurs membres pour assurer leurs obligations syndicales. Un salarié par entreprise, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins un mois à l'avance pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès fédéral annuel de son organisation syndicale.

---

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans la semaine suivant le dépôt de la demande.

Dans le cas où un travailleur syndiqué aurait été appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il bénéficierait d'une priorité de réembauchage pendant un an à compter de l'expiration du mandat syndical, à condition :

— que le mandat syndical n'ait pas excédé deux ans ;

— que l'intéressé ait fait connaître à l'employeur dans les trois mois de l'expiration du mandat syndical, par lettre recommandée, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où des salariés participeraient à une commission paritaire instituée par un accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer en accord avec eux de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

## **Article 6**

### **Panneaux d'affichage**

Conformément aux dispositions législatives (loi du 16 avril 1946), des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des délégués du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées à la connaissance de la direction *qui pourra en refuser l'affichage si celles-ci présentent un net caractère de polémique.*

*L'opposition de la direction ne pourra être formulée plus de quarante-huit heures après leur dépôt.*

## **Article 7**

### **Sections syndicales**

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

## **Article 8**

### **Délégués du personnel**

Le statut des délégués du personnel est fixé conformément à la législation en vigueur.

## **Article 9**

### **Préparation des élections**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour le poste des délégués de personnel au moins un mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans le mois qui précédera l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée deux semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans les mêmes conditions à l'emplacement prévu pour le panneau d'affichage.

Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les trois jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles éventuellement mise à jour, seront affichées une semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les trois jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard cinq jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote aura lieu dans la limite maxima de deux heures pendant les heures de travail.

## **Article 10**

### **Bureau de vote**

Chaque bureau électoral sera composé de deux électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouille-

---

ment du scrutin, par un scrutateur appartenant de préférence aux services de paye ou du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

### **Article 11** **Organisation du vote**

Le vote aura lieu à bulletin secret dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Le bulletin ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isolements.

Deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Il est recommandé d'utiliser des bulletins de couleur différente pour les deux votes distincts.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, vingt-quatre heures à l'avance, un membre du personnel, candidat ou non, pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement à la suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance. Il en sera de même pour les salariés en congé ou absents pour maladie ou accident à la date du scrutin.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe distinctif.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Le dépouillement du scrutin sera effectué par les membres du bureau dans chaque section de vote. Les résultats seront consignés en un procès-verbal rédigé et signé par les membres du bureau.

### **Article 12** **Comité d'entreprise**

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des oeuvres sociales gérées par la comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'oeuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assisteront aux réunions du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des dispositions telles que prévues ci-dessus pour la préparation des élections, le bureau de vote et l'organisation du vote des délégués du personnel.

### **Article 13** **Embauchage**

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

### **Article 14**

Lors de l'embauche, l'intéressé pourra prendre connaissance de la présente convention collective et du règlement intérieur. Tout salarié recevra une notification écrite de son engagement précisant :

- La qualification ;
- le lieu de travail ;
- les appointements, ainsi que, le cas échéant, les avantages annexes.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspondrait pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation, donnant droit à tous les avantages correspondants.

### **Article 15** **Période d'essai**

*Mod. par Avenant 18 mars 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.*

La durée maximale de la période d'essai dans les diverses catégories professionnelles prévues par les annexes de la présente convention est fixée à 1 mois.

---

Sous réserve d'avoir été prévue par une clause expresse du contrat de travail, cette période peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par notification écrite à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale. La durée totale de la période d'essai ne peut toutefois excéder le double de la durée initiale.

Les périodes fixées s'entendent de date à date. Sont inclus, le cas échéant, dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

Il est rappelé que, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur doit respecter une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative en cours ou au terme de la période d'essai, doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

## **Article 16**

### **Durée du travail**

*(Voir aussi la rubrique «Réduction du temps de travail» dans les Textes complémentaires)*

La durée de travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, par ententes professionnelles.

## **Article 17**

### **Licenciement**

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur, étant toutefois précisé que, sauf si le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être notifié ou confirmé à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception, indiquant le motif du licenciement.

## **Article 18**

### **Hygiène et sécurité**

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositions de sécurité ou de prévention mises à leur disposition.

Dans la limite du possible les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. À défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en oeuvre desdits produits.

Toute facilité sera mise à la disposition du personnel afin qu'il puisse se désaltérer en boissons fraîches non alcoolisées sur le lieu de travail.

## **Article 19**

### **Promotion**

En cas de vacance, ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au salarié employé dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, le salarié pourra être soumis à la période d'essai pour l'emploi qu'il sera appelé à occuper. Si cet essai n'était pas satisfaisant la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent serait due de plein droit.

## **Article 20**

### **Présence continue - Ancienneté dans l'entreprise**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue, au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

---

## **Article 21**

### **Appointements et gratifications**

*(Voir aussi la rubrique «Réduction du temps de travail» dans les Textes complémentaires)*

Les appointements des salariés sont mensuels. Les paiements peuvent être effectués, soit au mois, soit à la quinzaine, soit à la semaine.

Les qualifications, définitions d'emplois et coefficients figurent à l'annexe I de la présente convention.

Le salaire minimum professionnel, prévu à l'article 31 g du livre I<sup>er</sup> du Code du travail, correspondant au coefficient 100 figure à l'annexe II, qui comporte également les salaires minima correspondant aux différentes qualifications, calculés en appliquant aux coefficients correspondants à ces qualifications le salaire minimum professionnel du coefficient 100.

Dans le cas où, de par l'organisation spécifique à une entreprise, aucune définition ne s'appliquerait à l'emploi occupé par un salarié, il y aurait lieu d'attribuer à ce dernier un coefficient en procédant par assimilation.

Le salaire minimum ainsi déterminé supporte, s'il y a lieu, les abattements de zone prévus réglementairement pour le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

*En ce qui concerne les jeunes salariés sans contrat d'apprentissage, âgés de moins de dix-huit ans, le salaire minimum établi en application des alinéas précédents ne peut subir, en outre, d'abattement supérieur à ceux prévus pour les jeunes salariés par la réglementation en vigueur concernant le salaire minimum interprofessionnel garanti.*

*D'autre part, les parties se référeront à la législation en vigueur concernant le reclassement des travailleurs handicapés.*

Tout salarié qui au 31 décembre a travaillé pendant douze mois consécutifs dans une entreprise de distribution doit avoir reçu une rémunération annuelle au moins égale à treize fois son salaire minimum mensuel pendant cette période, compte tenu de sa qualification, de son ancienneté dans l'entreprise, et, le cas échéant, des abattements prévus aux alinéas 4, 5 et 6 du présent article, toutes gratifications et indemnités étant comprises à l'exception des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais et éventuellement de la rémunération des heures supplémentaires, des primes de concours ainsi que de l'indemnité prévue à l'avant-dernier alinéa du présent article. Pour l'application de ces dispositions la période du congé payé est assimilée au temps de travail.

Le salarié faisant partie du personnel de l'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, mais ayant été absent au cours de l'année notamment pour maladie, grossesse, accident, ou période militaire, bénéficie des avantages prévus au dixième alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre. La rémunération annuelle à prendre en considération est celle afférente à ce temps de travail.

Dans le cas où le salarié viendrait à quitter l'entreprise avant le 31 décembre, il bénéficierait des avantages prévus au dixième alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise depuis le 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, à condition qu'à la date de son départ il appartienne à l'entreprise depuis au moins douze mois.

Dans le cas où le salarié aurait été engagé en cours d'année et ferait partie du personnel de l'entreprise depuis six mois au moins à la date du 31 décembre, il bénéficierait des avantages prévus au dixième alinéa du présent article au prorata de son temps de travail entre la date de l'embauche et le 31 décembre.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur au sien pendant une période d'au moins un mois recevra pendant la durée de cet intérim une indemnité mensuelle au moins égale à la différence entre ses appointements effectifs et les appointements minima de la catégorie du salarié dont il assurera l'intérim à condition que ce dernier ne soit pas absent en raison des congés payés.

En ce qui concerne le travail des femmes, les parties se réfèrent à l'article 31 g du livre I<sup>er</sup> du Code du travail posant le principe : à travail égal, salaire égal.

## **Article 21 bis**

### **Prime d'ancienneté**

(Article abrogé par accord du 10 février 2000 étendu)

## **Article 22**

### **Heures supplémentaires**

*(Voir aussi la rubrique «Réduction du temps de travail» dans les Textes complémentaires)*

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur concernant les heures supplémentaires.

## **Article 23**

### **Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche**

Le travail effectué exceptionnellement en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé soit le dimanche, soit de nuit entre vingt-quatre heures et six heures du matin sera rémunéré au taux normal, majoré de 100 p. 100.

---

Dans tous les cas énumérés ci-dessus, les heures ainsi payées n'entreront pas dans le décompte des heures effectuées dans la semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

#### **Article 24** **Bulletin de paye**

À l'occasion de chaque paye, il sera remis à chaque salarié un bulletin conformément à la législation en vigueur.

#### **Article 25** **Congé d'allaitement**

Les femmes ayant au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement pourront obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de douze mois, à compter de la même date. Cette demande de congé devra être formulée auprès de l'employeur, au plus tard dans les trente jours qui suivront la date de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, six semaines au plus tard avant l'expiration de celui-ci, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif, ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis devra être payée par l'employeur.

La même indemnité sera due lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

#### **Article 26** **Jours fériés**

Sont considérés comme jours fériés : le 1<sup>er</sup> janvier, le lundi de Pâques, le 1<sup>er</sup> mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, Noël.

En cas de chômage un jour férié les salarié rémunérés au mois ne pourront subir à ce titre d'autres réductions que celles correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Au cas où les heures perdues pour jour chômé seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

En cas de travail dans l'établissement un jour férié, les heures effectivement travaillées seront rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

Par contre, lorsque le jour férié chômé pour l'établissement, mais que les nécessités professionnelles obligeront à faire travailler un nombre restreint d'employés ceux-ci, tout en bénéficiant des dispositions du deuxième alinéa du présent article, seront exceptionnellement rémunérés au tarif double pour les heures effectivement travaillées.

Dans le cas des jours fériés chômés et payés, les heures ainsi payées n'entreront pas dans le décompte des heures effectuées dans la semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

#### **Article 27** **Congés payés**

*(Voir aussi l'art. 9 de l'accord du 10 février 2000 et l'art. 9 de l'accord du 10 décembre 2001)*

Les employés et ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de quatre semaines (soit vingt-quatre jours ouvrables) pour douze mois de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence, c'est-à-dire du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Lorsque le salarié fait partie du personnel de l'entreprise depuis moins d'un an, la durée du congé est calculée sur la base de deux jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Après quinze ans de présence dans l'entreprise, la durée totale du congé est portée à vingt-six jours ouvrables.

Il est rappelé que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : les périodes légales de repos des femmes en couche, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'une année pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles le salarié se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque, ainsi que la période de congé payé.

Lorsque la période du congé d'un salarié comporte un jour de fête légale chômé dans l'entreprise et ne coïncidant pas avec un jour habituel de fermeture de cette dernière, ce jour n'est pas considéré comme un jour ouvrable. Il en est de même du jour dit « de pont » lorsqu'en l'absence du salarié pour un congé payé, l'entreprise accorde « un pont » à son personnel à l'occasion d'une fête légale.

La période des congés, sauf usage d'établissement ou accords particuliers, s'étend du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de

---

chaque année.

### **Article 28** **Congé de la mère de famille**

Chaque salariée, mère de famille, pourra être autorisée à s'absenter sans solde pour soigner un enfant malade sur production à son employeur d'une justification médicale, à condition toutefois :

1. Que la durée de l'absence ne dépasse pas un mois ;
2. Que dans le cas où la mère de famille aurait été autorisée par son employeur à prendre successivement plusieurs congés pendant une période de douze mois commençant à courir du premier jour de la première absence, la durée de ces congés cumulés ne dépasse pas deux mois.

### **Article 29** **Congés spéciaux**

*(Modifié par avenant du 24 avril 1980, non étendu)*

Conformément à la loi, un congé payé de trois jours sera accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant. Sur leur demande justifiée les salariés auront droit, en outre, aux congés suivants :

Mariage du salarié : cinq jours ;

Mariage d'un enfant : un jour (*deux jours*) ;

Décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;

Décès du père, de la mère, d'un beau-parent *ou d'un petit-enfant du salarié* : un jour (*deux jours*).

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements pour le salarié.

Pour la détermination du congé annuel ces jours seront assimilés à des jours de travail effectif.

### **Article 30** **Service militaire**

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire, des périodes militaires ou par rappel ou maintien sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

### **Article 31** **Maladie, accident**

*(Modifié par accord du 22 décembre 1983, non étendu)*

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par l'intéressé dans les quarante-huit heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas six mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à neuf mois après trois années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à un an après six années de présence continue du salarié dans l'entreprise.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire visiter le malade ou l'accidenté par un médecin de son choix.

Compte tenu des dispositions ci-dessus, le salarié reprendra son emploi dès la cessation de son incapacité de travail sous réserve qu'il ait été reconnu apte à sa tâche.

Après une année de présence continue dans l'entreprise et en cas de maladie, grossesse ou accident, les salariés recevront pendant deux mois une indemnité égale à la différence entre les appointements qu'ils auraient touchés s'ils avaient continué à assurer leur service et les indemnités journalières qui leur seront versées par la sécurité sociale et par tout régime complémentaire de prévoyance comportant une participation financière de l'employeur. Il ne sera pas tenu compte des réductions de l'indemnité journalière de maladie, effectuées par la sécurité sociale, en cas d'hospitalisation.

Le temps d'indemnisation sur les bases indiquées ci-dessus sera porté à :

Trois mois après cinq ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;

Quatre mois après dix ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;

Cinq mois après quinze ans de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié était plusieurs fois absent au cours d'une période de douze mois pour maladie, accident ou grossesse, la durée d'indemnisation ne pourrait excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, applicable à son cas. Le point de départ de chaque période de douze mois est le jour anniversaire de la date d'entrée du salarié dans l'entre-

---

prise en application du contrat de travail en cours.

Les deux alinéas, précédents sont supprimés par accord du 22 décembre 1983 non étendu et remplacés comme suit :

*Si le salarié a été plusieurs fois absent, au cours d'une période de douze mois, pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation ne pourrait excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, applicable à son cas. Le point de départ de chaque période est le jour anniversaire de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, en application du contrat de travail en cours.*

Lorsque le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du préavis.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis.

### **Article 32** **Préavis et indemnité de licenciement**

*Mod. par Avenant 18 mars 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.*

(Avenant 18 mars 2010, étendu) Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est de 1 mois.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à exécuter sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué au moment de la mise en préavis.

En cas de licenciement ou de démission et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le salarié licencié ou démissionnaire ayant plus de cinq ans de présence continue dans l'entreprise qui aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période du préavis, les salariés seront autorisés après entente avec l'employeur à s'absenter pour recherche d'emploi au maximum deux heures par jour. Ces heures autorisées pourront, avec l'accord de l'employeur, être le cas échéant, partiellement ou totalement bloquées. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Indépendamment du préavis, il sera alloué au salarié congédié, au moment de son licenciement, sauf dans le cas de faute grave dûment constatée, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence continue dans l'entreprise, au jour de son départ.

(Avenant 18 mars 2010, étendu) Cette indemnité sera égale à trois dixièmes ( $3/10^{\text{ème}}$ ) de mois par année de présence. Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'année d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis.

Les années de présence seront comptées à partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

(Avenant 18 mars 2010, étendu) Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf disposition légale plus favorable.

(Avenant 18 mars 2010, étendu) À tout salarié âgé de plus de soixante ans et ayant au moins dix ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son congédiement, il sera attribué une indemnité supplémentaire de licenciement égale à 25 p. 100 de celle résultant des calculs prévus aux alinéas précédents du présent article.

En outre, cette indemnité supplémentaire de licenciement n'entrera pas en compte dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article suivant de la présente convention.

Il est bien précisé que les nouvelles dispositions concernant l'institution d'une indemnité de licenciement ne sauraient se cumuler avec les dispositions figurant dans la convention collective du 10 juillet 1958 qui portaient la durée du préavis à deux mois après cinq ans de présence continue dans l'entreprise et à trois mois après dix ans de présence continue du salarié dans l'entreprise. Le salarié qui entendrait se prévaloir des dispositions ci-dessus rappelées de la convention collective du 10 juillet 1958 concernant la durée du préavis perdrait ipso facto le bénéfice des nouvelles dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de licenciement.

### **Article 33** **Indemnité de fin de carrière**

**a)** Le contrat de travail peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties pour prendre effet à la date où le salarié aura atteint ou dépassé l'âge de soixante-cinq ans, sans que cette dénonciation puisse être considérée comme une démission ou un congédiement ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

La partie qui prendra cette décision devra en prévenir l'autre au moins un mois à l'avance. La date d'expiration de cette période d'un mois devra coïncider avec la fin d'un trimestre civil.

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à soixante-cinq



---

ans et ayant au moins cinq ans de présence continue dans l'entreprise recevra une allocation de fin de carrière égale aux deux tiers de l'indemnité de licenciement, plafonnée s'il y a lieu, correspondant à son emploi et à son temps de présence continue dans l'entreprise au jour de son départ en retraite.

b) Si le salarié décide de partir à la retraite à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans, il devra en aviser son employeur dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe a et recevra également l'indemnité de fin de carrière, s'il remplit les conditions de présence continue.

c) Il est rappelé que l'indemnité supplémentaire de licenciement prévue à l'article 32 de la présente convention n'entre pas en compte dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

d) Dans tous les cas prévus au présent article, l'indemnité de fin de carrière ne sera versée que si le salarié fournit à son employeur une attestation de la caisse de retraite certifiant qu'il a demandé le bénéfice de la retraite prévue par l'accord de retraite du 3 janvier 1973.

#### **Article 34**

##### **Garantie décès - Invalidité totale et permanente**

Tout le personnel employé et ouvrier sera inscrit au régime de garantie décès invalidité totale et permanente de la Capricas dont le siège est à Paris (17<sup>e</sup>), 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution s'engagent à adhérer, si ce n'est déjà fait.

La cotisation minimum est fixée à 1 p. 100, réparti à raison de 0,50 p. 100 à la charge des entreprises et 0,50 p. 100 à la charge des salariés. Cette cotisation sera calculée, pour chaque salarié, sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises seront tenues au versement des cotisations prévues à l'alinéa précédent. Les intéressés devront, de leur côté, supporter sur leur salaire le précompte de leur quote-part telle que prévue audit alinéa.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne sont pas applicables au personnel des entreprises de distribution et à ces entreprises qui auraient adhéré à un autre régime de garantie décès invalidité totale et permanente antérieurement à la date d'application de la présente convention, étant précisé que les autres dispositions du présent article leur sont applicables.

#### **Article 35**

##### **Commission paritaire des litiges**

Tout litige individuel ou collectif au sein d'une entreprise résultant de l'application de la présente ou de l'une de ses annexes ou de l'interprétation de leurs termes qui n'aura pu être réglé sur le plan de l'entreprise devra, préalablement à toute procédure de droit commun, être soumis obligatoirement à l'examen d'une commission dite commission paritaire des litiges.

Cette commission sera composée de deux employeurs et de deux salariés désignés par les organisations syndicales signataires. Chacun des membres titulaires de cette commission pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission, saisie par la partie la plus diligente, convoquera les parties et s'efforcera de les concilier.

La non-comparution de la partie qui aura introduit la requête aux fins de conciliation vaudra renonciation à sa demande.

Le procès-verbal constatant le défaut de l'une des parties, ou la non conciliation, sera signé par les membres de la commission ; le procès-verbal constatant la conciliation sera signé par les membres de la commission et par les parties.

Le procès-verbal sera notifié aux intéressés par le secrétariat de la commission.

#### **Article 36**

##### **Dépôt de la convention**

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre I<sup>er</sup> du Code du travail.

#### **Article 37**

##### **Date d'application**

La présente convention collective ainsi que les annexes établies à la même date prendront effet au 1<sup>er</sup> mars 1973.

---

## ANNEXES

### Définition des emplois

*(Voir l'accord du 20 novembre 2017, étendu, donnant la nouvelle définition des emplois)*

### Retraite

### Accord du 18 novembre 1976

[Étendu par arrêté du 18 octobre 1977, JO 17 décembre 1977]

#### Article 1er

Le présent accord annule et remplace, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1977, l'accord de retraites intervenu entre les signataires susnommés le 1<sup>er</sup> mars 1973.

#### Article 2

À dater du 1<sup>er</sup> janvier 1977, les employés et ouvriers des entreprises de distribution de films de l'industrie cinématographique seront affiliés, à compter de la date d'embauche au régime de retraite complémentaire de la caisse de prévoyance de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (dite « Capricas »), 1<sup>re</sup> section, dont le siège est à Paris (17<sup>e</sup>), 7, rue Henri Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution de films s'engagent à adhérer si ce n'est déjà fait.

#### Article 3

*(Remplacé par avenant du 1<sup>er</sup> février 1979, non étendu)*

Le taux de la cotisation contractuelle minimum est fixé à 7 p. 100, réparti à raison de 3,50 p. 100 à la charge des entreprises et 3,50 p. 100 à la charge des salariés.

Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité à trois fois le plafond annuel de traitement supportant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de la retraite vieillesse.

Il est pris acte que par décision du conseil d'administration de l'Arrco, en date du 9 novembre 1978 :

— le taux d'appel de cette cotisation a été fixé à 8,40 p. 100, réparti à raison de 4,20 p. 100 à la charge des entreprises et 4,20 p. 100 à la charge des salariés ;

— la validation des droits afférents aux services n'ayant pas donné lieu à cotisation pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1977, au titre du relèvement du taux de la cotisation contractuelle de 6 à 7 p. 100, sera effectuée sur la base de 60 p. 100, soit un taux réel de validation de 6,60 p. 100.

#### Article 4

Les entreprises seront tenues au versement de l'ensemble des cotisations prévues à l'article 3 ci-dessus.

Les intéressés devront, de leur côté, supporter sur leur salaire le précompte de leur quote-part telle que prévue audit article.

#### Article 5

Toute organisation syndicale intéressée, non signataire, pourra, sur sa demande, adhérer au présent accord de retraite et de prévoyance.

#### Article 6

Les dispositions des articles 1<sup>er</sup> et 2 du présent accord ne sont pas applicables au personnel des entreprises de distribution cinématographique et à ces entreprises qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale, antérieurement à la date d'application du présent accord, étant précisé que les autres articles du présent accord leur sont applicables.

#### Article 7

Le présent accord sera soumis à l'homologation du ministère du travail et de la sécurité sociale, en vue de son extension, conformément à l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959.

---

# SALAIRES

## Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2004

[Non étendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distributeurs de films.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

### Article premier

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2004 et au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Les mêmes augmentations s'appliquent à la liste des coefficients résultant de l'accord signé le 1<sup>er</sup> avril 2004 entre les signataires du présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### Article 4

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> janvier 2004, augmenté de 1 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2004, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> juillet 2004, augmenté de 0,50 %.

### Article 5

#### A

#### Au 1<sup>er</sup> juillet 2004

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2004 à :

- a) 1 183,40 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999.
  - b) 1 190,14 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.
  - c) 1 194,15 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.
  - d) 1 195,03 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
  - e) 1 197,37 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.
- Les montants précités tiennent compte du relèvement du salaire minimum de croissance intervenu le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

#### B

#### Au 1<sup>er</sup> octobre 2004

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2004 à :

- a) 1 189,32 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 1999.

- b)** 1 196,09 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.  
**c)** 1 200,12 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.  
**d)** 1 201,00 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.  
**e)** 1 203,36 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

#### Article 6

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### Article 7

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 8

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

#### Article 9

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.

### Nouvelle grille

#### Barème des salaires minima employés

Qualifications	Coeff hiérarchique de salaire	1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Agent de nettoyage Agent de sécurité/Sûreté	100	948	957	962
Employé des services généraux	110	1 042	1 052	1 058
Vérificateur débutant Manutentionnaire stockiste	112	1 061	1 072	1 077
Employé de comptabilité Chauffeur/Chauffeur livreur Hôte(sse) standardiste Vérificateur Niveau I	116	1 099	1 110	1 116
Aide comptable Aide programmeur Vérificateur Niveau II	118	1 118	1 129	1 135
Agent administratif Niveau I Assistant Publicité Vérificateur récupérateur Niveau III	122	1 156	1 168	1 173

Qualifications	Coeff hiérarchique de salaire	1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Comptable Niveau I	125	1 183	1 195	1 201
Secrétaire Niveau I				
Assistant RH Niveau I				
Assistant d'attaché de presse				
Assistant Marketing Niveau I				
Secrétaire Niveau II	128	1 214	1 226	1 232
Opérateur projectionniste	Se référer aux accords de salaires de l'exploitation			
Les majorations pour connaissance de langues étrangères, attribuées dans les conditions définies par la décision du 1 <sup>er</sup> juillet 1947, seront calculées comme suit par mois :				
		1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Traducteur		157	159	159
Sténographe		174	176	177
Rédacteur		197	199	200

## Ancienne grille

### Barème des salaires minima employés

Qualifications	Coeff hiérarchiques salaire	1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Femme de ménage, Personnel de nettoyage	100	948	957	962
Conducteur monte-charge (sans manutention)				
Gardien veilleur de nuit (sans rondes)				
Garçon de courses	110	1 042	1 052	1 058
Personnel de nettoyage (gros travaux)				
Veilleur de nuit (avec rondes)				
Garçon de bureau, facteur de distribution, planton, garçon de magasin, huis-sier				
Liftier				
Surveillant aux portes				
Employé de service duplication				
Copiste				
Téléphoniste simple				
Classier archiviste				
Manutentionnaire				
Dactylo débutante				
Livreur	112	1 061	1 072	1 077
Employé aux écritures				

<i>Qualifications</i>	<i>Coeff hiérarchiques salaire</i>	<i>1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	<i>1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>1<sup>er</sup> octobre 2004</i>
<i>Vérificatrice débutante</i>				
<i>Magasinier - Stockiste</i>				
<i>Sténodactylo débutante</i>				
<i>Dactylo 1<sup>er</sup> degré</i>				

***Barème des salaires minima employés***

<i>Qualifications</i>	<i>Coeff hiérarchiques de salaire</i>	<i>1<sup>er</sup> janvier 2004</i>	<i>1<sup>er</sup> juillet 2004</i>	<i>1<sup>er</sup> octobre 2004</i>
<i>Dactylo 2<sup>ème</sup> degré</i>	<i>116</i>	<i>1 099</i>	<i>1 110</i>	<i>1 116</i>
<i>Dactylo facturière 1<sup>er</sup> degré</i>				
<i>Chauffeur livreur</i>				
<i>Vérificatrice (- de 2 ans)</i>				
<i>Téléphoniste-standardiste</i>				
<i>Sténodactylo ou typiste 1<sup>er</sup> degré</i>				
<i>Employé de comptabilité</i>				
<i>Vérificatrice (+ de 2 ans)</i>	<i>118</i>	<i>1 118</i>	<i>1 129</i>	<i>1 135</i>
<i>Dactylo facturière 2<sup>ème</sup> degré</i>				
<i>Sténodactylo 2<sup>ème</sup> degré</i>				
<i>Sténotypiste 2<sup>ème</sup> degré</i>				
<i>Aide programmeur</i>				
<i>Vendeur de publicité</i>				
<i>Aide-comptable 1<sup>er</sup> échelon</i>				
<i>Mécanographe simple</i>				
<i>Sténodactylo ou typiste correspondant</i>	<i>122</i>	<i>1 156</i>	<i>1 168</i>	<i>1 173</i>
<i>Mécanographe comptable</i>				
<i>Aide-comptable 2<sup>ème</sup> échelon</i>				
<i>Vérificatrice-Récupératrice</i>				
<i>Aide-caissier</i>				
<i>Employé administratif</i>				

## **Barème des salaires minima employés**

Qualifications	Coeff. hiérarchiques de salaire	1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Secrétaire sténo ou typiste	125	1 183	1 195	1 201
Comptable commercial				
Chef de groupe sténo				
Employé qualifié du contentieux commercial exploitation				
Caissier comptable	128	1 214	1 226	1 232
Secrétaire de direction				
Comptable 2 <sup>ème</sup> échelon				
Opérateur projectionniste	Se référer aux accords de salaires de l'exploitation			
Les majorations pour connaissance de langues étrangères, attribuées dans les conditions définies par la décision du 1 <sup>er</sup> juillet 1947, seront calculées comme suit par mois :				
		1 <sup>er</sup> janvier 2004	1 <sup>er</sup> juillet 2004	1 <sup>er</sup> octobre 2004
Traducteur		157	159	159
Sténographe		174	176	177
Rédacteur		197	199	200

## **Accord du 28 avril 2005**

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.]

### **Article Premier**

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### **Article 2**

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhéreront à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### **Article 3**

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1<sup>er</sup> avril 2004, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> mai et 1<sup>er</sup> décembre 2005. La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### **Article 4**

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> octobre 2004, augmenté de 1,00 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2005, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> mai 2005, augmenté de 0,80 %.

### **Article 5**

A - Au 1<sup>er</sup> mai 2005

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 à :

- a) 1 195.23 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> 1999.
- b) 1 202.04 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.
- c) 1 206.09 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.
- d) 1 206.98 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
- e) 1 209.34 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

B - Au 1<sup>er</sup> décembre 2005

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à compter du 1<sup>er</sup> mai 2005 à :

- a) 1 204.79 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> 1999.
- b) 1 211.65 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2000.
- c) 1 215.73 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2001.
- d) 1 216.63 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2002.
- e) 1 219.01 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2002.

#### Article 6

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### Article 7

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 8

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

#### Article 9

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.

### Barème des salaires minima employés

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	01 octobre 2004	01 mai 2005	01 décembre 2005
Agent de nettoyage	100	962	972	979
Agent de sécurité/Sureté				
Employé des services généraux	110	1 058	1 069	1 077
Vérificateur débutant	112	1 077	1 088	1 096
Manutentionnaire stockiste				
Employé de comptabilité	116	1 116	1 127	1 136
Chauffeur / Chauffeur livreur				
Hôte(sse) standardiste				
Vérificateur Niveau I				
Aide comptable	118	1 135	1 146	1 156
Aide programmeur				
16 Mise à jour (juillet 2025)				
Vérificateur Niveau II				



Qualifications	Coefficients hiérar- chiques de salaire	01 octobre 2004	01 mai 2005	01 décembre 2005
Agent administratif Niveau I Assistant Publicité Vérificateur récupérateur Niveau III	122	1 173	1 185	1 194
Comptable Niveau I Secrétaire Niveau I Assistant RH Niveau I Assistant d'attaché de presse Assistant Marketins Niveau I	125	1 201	1 213	1 223
Secrétaire Niveau II	128	1 232	1 244	1 254
Opérateur projectionniste	Se référer aux accords de salaires de l'exploitation			
Les majorations pour connaissance de langues étrangères, attribuées dans les conditions définies par la décision du 1 <sup>er</sup> juillet 1947, seront calculées comme suit par mois :				
		01 octobre 2004	01 mai 2005	01 décembre 2005
Traducteur		159	161	162
Sténographe		177	179	180
Rédacteur		200	202	204

## ***Accord du 1<sup>er</sup> août 2008***

[Non étendu]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*FNDF.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT.*

### **Article Premier**

*Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.*

### **Article 2**

*Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.*

### **Article 3**

*La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 31 mai 2006, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> août 2008.*

*La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.*

### **Article 4**

*Les recommandations émises en 2007 par la FNDF concernant les salaires pour cette année là doivent être appliquées par les entreprises qui ne les ont pas mises en œuvre. En conséquence :*

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> janvier 2007, augmenté de 0,6 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2007, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> juin 2007, augmenté de 0,4 %.

#### Article 5

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2008 à 1 321,02 €.

#### Article 6

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### Article 7

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 8

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

#### Article 9

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.

### Barème des salaires minima employés

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2007	Au 1 <sup>er</sup> juin 2007 + 0,6 %	Au 1 <sup>er</sup> décembre 2007 + 0,4 %	1 <sup>er</sup> août 2008
Agent de nettoyage Agent de sécurité / Sûreté	100	1 229	1 236	1 241	1 321
Employé des services généraux	110	1 229	1 236	1 241	1 347
Vérificateur débutant Manutentionnaire stockiste	112	1 229	1 236	1 241	1 347
Employé de comptabilité Chauffeur / Chauffeur livreur Hôte(sse) standardiste Vérificateur Niveau I	116	1 229	1 236	1 241	1 393
Aide comptable Aide programmeur Vérificateur Niveau II	118	1 229	1 236	1 241	1 439
Agent administratif Niveau I Assistant Publicité Vérificateur récupérateur Niveau III	122	1 229	1 236	1 241	1 465
Comptable Niveau I Secrétaire Niveau I Assistant RH Niveau I Assistant d'attaché de presse Assistant Marketing Niveau I	125	1 246	1 253	1 258	1 501
Secrétaire Niveau II	128	1 278	1 286	1 291	1 537

---

## Accord du 4 avril 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 21 nov.]

*(Annulé et remplacé par Accord du 20 novembre 2017)*

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC ;

FASAP ;

F3C CFDT.

### Article premier

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1<sup>er</sup> février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 annexée au présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre le réexamen de la liste des qualifications et emplois ainsi que des coefficients de salaires et barème de salaires minima qui y sont associés dans le but d'élaborer, si nécessaire, une nouvelle liste conforme à l'évolution des métiers représentés dans les entreprises de distribution.

Cet examen pourra s'appuyer sur les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation si l'ensemble des signataires en conviennent.

### Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

### Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

### Article 7

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

## Barème des salaires minima employés

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	1 <sup>er</sup> août 2008	1 <sup>er</sup> février 2011	1 <sup>er</sup> janvier 2012
Agent de nettoyage Agent de sécurité / Sureté	100	1 321	1 365,00	1 399,13
Employé des services généraux	110	1 347	1 391,86	1 426,66
Vérificateur débutant Manutentionnaire stockiste	112	1 347	1 391,86	1 426,66
Employé de comptabilité Chauffeur / Chauffeur livreur Hôte(sse) standardiste Vérificateur Niveau I	116	1 393	1 439,39	1 468,18
Aide comptable Aide programmeur Vérificateur Niveau II	118	1 439	1 486,92	1 516,66
Agent administratif Niveau I Assistant Publicité Vérificateur récupérateur Niveau III	122	1 465	1 513,78	1 544,06
Comptable Niveau I Secrétaire Niveau I Assistant RH Niveau I Assistant d'attaché de presse Assistant Marketing Niveau I	125	1 501	1 550,98	1 582,00
Secrétaire Niveau II	128	1 537	1 588,18	1 619,94

## Accord du 13 décembre 2013

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 22 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

### Article premier Champ d'application

Le présent s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 2

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 3

Il est décidé

Les salaires des salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

---

graphique du 30 juin 1976 d'autre part, sont augmentés de 1,5% aux conditions cumulatives suivantes :

1. Le salaire annuel brut primes comprises n'a pas été augmenté à hauteur de ce taux entre 2013 et 2014 ;

2. Le salaire annuel brut primes comprises se situe en 2013 deçà du plafond de la sécurité sociale 2013, soit le montant de 37.032 € fixé par l'arrêté du 12 décembre 2012 publié au Journal Officiel du 21 décembre 2012.

L'augmentation de 1,5% est appréciée au regard du salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2013 en comparaison avec le salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2014.

#### **Article 4**

En cas de contestation concernant l'application du présent accord, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### **Article 5**

Le texte du présent accord sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### **Article 6**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

---

## TEXTES COMPLÉMENTAIRES

### Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et prévention des violences sexuelles et agissements sexistes

*Accord du 14 mars 2025*

[Non étendu, applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa signature]

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT.

#### Préambule

*L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est une obligation légale. Elle constitue une préoccupation partagée entre les acteurs de la branche, ainsi qu'un enjeu primordial relevant de la responsabilité sociale des entreprises.*

*Un premier accord signé le 11 décembre 2017 a permis de poser les jalons d'une dynamique de branche sur le sujet. La FNEF et les organisations représentatives des salariés y ont affirmé leur détermination à faire progresser l'égalité en matière de rémunération, de parcours professionnels, de formations et de conditions de travail.*

*Ce nouvel accord s'inscrit dans le cadre d'une volonté de poursuivre les progrès. Il fait également suite au rattachement de la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes aux sujets de négociations de branche obligatoires défini par l'article L. 2241-1 du Code du travail. Ces progrès se poursuivront dans le cadre de la transposition en droit national de la Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil du 10 mai 2023 visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, transposition qui doit intervenir avant le 7 juin 2026.*

*Dans le présent accord, le terme de «salariés» désigne, par convention, à la fois les femmes salariées et les hommes salariés.*

*Conscients de l'importance de l'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur dynamique et créatif de la distribution cinématographique, la FNEF et les organisations syndicales de salariés s'engagent à promouvoir un environnement inclusif et mixte où chacun peut s'épanouir et apporter sa contribution. Dans un monde en constante évolution, cet accord réaffirme leur engagement à respecter les lois en vigueur et à favoriser l'égalité des chances et la valorisation des talents afin de façonner un avenir plus égalitaire, innovant et harmonieux. Les partenaires sociaux réitèrent leur soutien à une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes et leur détermination à faire progresser la question de l'égalité professionnelle, même s'ils sont conscients que les changements de comportements et de représentations marqués par des stéréotypes de sexe dépendent aussi d'autres paramètres qui leur sont extérieurs.*

*Conscientes de leur responsabilité morale et juridique, les entreprises de la distribution cinématographique réaffirment leur engagement dans la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) et reconnaissent l'importance de poursuivre les efforts pour renforcer la prévention et la sensibilisation au sein de la branche.*

*Afin de s'engager plus avant dans une politique concrète et cohérente en faveur de l'égalité professionnelle, les parties s'engagent à intervenir dans différents domaines d'action, notamment :*

- l'égalité salariale et dans le déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;*
- la promotion de la mixité dans les postes de direction ;*
- les mesures pour lutter contre les discriminations liées au genre ;*
- les actions de sensibilisation et de formation sur l'égalité professionnelle ;*
- la prise en compte de l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle ;*
- le suivi et évaluation des actions mises en place ;*
- la lutte contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles ;*
- les sanctions en cas de non-respect des engagements pris.*

---

## **Titre I**

### **Principes pour garantir l'égalité professionnelle**

#### **Article 1.1**

##### **Principe de non-discrimination**

*Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que sont nuls de plein droit toute disposition ou tout acte contraire au principe de non-discrimination et toute clause contractuelle ou conventionnelle réservant le bénéfice d'une mesure à une ou plusieurs personnes en raison du sexe. La personne victime a droit à des dommages et intérêts souverainement appréciés par les juges du fond.*

*Les discriminations en matière de recrutement, de sanction, de licenciement, de formation ou de demande de stage, ainsi que celles liées à un harcèlement sexuel, sont punies par le Code pénal de 3 ans d'emprisonnement et de 45 000 € d'amende (article 225.2 du Code pénal).*

*Des peines complémentaires peuvent en outre être prononcées. Pour les personnes morales dont la responsabilité peut être engagée, l'amende peut aller jusqu'à 225 000 € 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. (article 225.4 du Code pénal).*

#### **Article 1.2**

##### **Mixité des délégations**

*Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté du groupement d'employeurs que de salariés. Le but de cette mixité est d'être en adéquation avec les valeurs défendues par les partenaires sociaux au sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de constituer un profil de négociateurs cohérent au regard de l'objectif affiché.*

## **Titre II**

### **Orientations pour les entreprises**

#### **Article 2.1**

##### **Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement**

*Le recrutement constitue un des leviers importants pour modifier structurellement la répartition des salariés par sexe dans les différents emplois-repères de l'entreprise. Les entreprises de la branche s'engagent donc à tout mettre en œuvre pour développer la mixité dans le cadre de leurs recrutements.*

*En vue d'assurer un recrutement équilibré au sein des entreprises de la branche, les partenaires sociaux soulignent que les qualifications, le savoir-faire, le savoir-être et l'expérience professionnelle sont des critères déterminants. Ils rappellent la possibilité offerte par l'article L. 1142-4 du Code du travail qui permet des «mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes, visant à établir l'égalité des chances».*

*La part respective des femmes et des hommes parmi les candidats ou candidates retenus doit tendre à compétences, expériences et profils équivalents à instaurer davantage de mixité dans les métiers dans lesquels les femmes ou les hommes sont sur-ou sous-représentés. Les entreprises porteront ainsi une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois à plus forte présence féminine.*

*Les entreprises s'engagent à agir pour un recrutement non discriminant avec des fiches de poste et des offres d'emploi explicitement ouvertes aux profils féminins et masculins et centrées sur les besoins strictement requis par la tenue de ces postes de travail.*

*Les partenaires sociaux invitent les employeurs à avoir recours à la formation du personnel en charge du recrutement afin que celui-ci soit en connaissance des questions ne pouvant être posées à l'occasion d'un entretien d'embauche, dans le but d'éviter toute discrimination notamment envers les femmes candidates à un poste.*

*En cas de recours à un tiers tel qu'un cabinet de recrutement, les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans le cas où le recrutement serait effectué avec le concours d'un jury, l'entreprise veillera à la mixité de celui-ci.*

#### **Article 2.2**

##### **Faire progresser l'égalité salariale**

- *En matière de rémunération*

*Les partenaires sociaux rappellent le principe fondamental d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-1 du Code du travail : «Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de*

---

*rémunération entre les femmes et les hommes.»*

*La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail à compétences, qualifications et expériences égales, prenant également en compte la réalisation des objectifs par les salariés. Elle s'engage à travailler à la réduction progressive et aussi rapide que possible de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes jusqu'à la disparition complète de celui-ci.*

*Les employeurs veilleront notamment à l'équilibre des rémunérations entre les femmes et les hommes dans les processus de recrutement et à sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avant les révisions de salaires.*

*À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article D. 1142-4 du Code du travail, un diagnostic sur les écarts de rémunération et d'évolution de carrière entre les femmes et les hommes doit être publié ou communiqué annuellement aux salariés pour les entreprises de plus de 50 salariés.*

- *En matière de parcours professionnel*

*Les entreprises de la branche s'engagent à donner aux femmes et aux hommes les mêmes possibilités d'évolution de carrière et de bénéficier d'affectations sans discrimination. Elles veilleront à ce que les femmes et les hommes puissent bénéficier de propositions de mobilité interne de manière non discriminante.*

*Une attention particulière sera portée :*

- *à l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;*
- *à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.*

### **Article 2.3**

#### **Prendre en compte les conditions et le temps de travail**

- *Congés liés à la parentalité : maternité, paternité et adoption*

*Les congés liés à la parentalité ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les femmes que pour les hommes.*

*À l'issue des congés de parentalité, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.*

*En effet, conformément à l'article L. 1225-26 du Code du travail : «En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.»*

*Au sein de la branche, cette mesure s'applique pour tous les congés liés à la parentalité.*

*La durée des congés de parentalité est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.*

*Après un congé de parentalité, les salariés ont droit à un entretien professionnel avec leur employeur, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.*

*Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises font en sorte de permettre aux seconds parents d'exercer leur parentalité en toute légitimité, avec la possibilité de prendre le congé de paternité ou de l'accueil de l'enfant dans son intégralité.*

- *Congés parentaux longue durée*

*Dans le cadre de congés parentaux longue durée tels que définis par le Code du travail, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes (information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour...)*

*Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du Code du travail.*

- *Télétravail et grossesse*

*Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariés ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies par l'article les articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du Code du travail.*

*Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.*



---

- *Temps partiel*

*Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière. Les entreprises seront particulièrement attentives aux demandes formulées par les salariés élevant seul un ou plusieurs enfants concernant le passage à temps partiel, ou à l'inverse à temps plein.*

#### **Article 2.4**

##### **Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

- *Dispositions générales*

*Les entreprises s'engagent à réduire les inégalités d'accès à la formation entre les femmes et les hommes. L'objectif est de favoriser l'évolution des salariés sans discrimination notamment vers des postes à responsabilité. Les entreprises de la branche seront attentives à l'accès aux formations, respectivement chez les hommes et les femmes employés. Si un écart d'accès en défaveur des femmes ou des hommes est constaté, elles s'engagent à les faire diminuer.*

*L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation. Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre les moyens pour que les actions de formation décidées à leur initiative prennent en compte les contraintes liées à la vie familiale notamment en cas de nécessité de déplacement géographique, ainsi que les contraintes des salariés à temps partiel. Elles portent également attention à ce que les offres de formation proposées s'adressent aussi bien aux métiers féminisés que masculinisés, et à assurer un accès équilibré des deux sexes aux formations certifiantes.*

- *Cas particuliers*

- *Formation des salariés à temps partiel*

*Pour les salariés à temps partiel, les heures de formation seront rémunérées en équivalent temps plein.*

- *Formation du télétravailleur*

*Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.*

- *Formation des recruteurs*

*Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.*

- *Entreprise de moins de 50 salariés*

*Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'Afdas. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.*

#### **Article 2.5**

##### **Mise en place d'actions de sensibilisation**

*Les partenaires sociaux rappellent l'importance d'entreprendre des actions de sensibilisation sur des thèmes afférents à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment :*

- *La lutte contre le sexisme et les stéréotypes ;*
- *La prévention et l'action contre les violences sexistes et sexuelles ;*
- *La mixité des emplois ;*
- *le harcèlement moral.*

#### **Article 2.6**

##### **Etablissement du rapport de suivi**

*Le rapport de branche fourni annuellement par la FNEF permettra une vision comparée de la situation des hommes et des femmes au sein de la branche et sera un instrument de mesure des évolutions.*

*Il comprendra notamment les données sociales et indicateurs suivants :*

- *Déclinaison par genre des effectifs par type de contrat (CDD, CDI) et catégorie (Cadres, Non Cadres et Agents de maîtrise) ;*
- *Déclinaison par genre du salaire moyen par ETP par type de contrat et catégorie ;*
- *Effectifs par tranche d'ancienneté dans l'entreprise par genre ;*
- *Répartition des métiers par genre ;*
- *Salaire médian par métier et par genre.*

---

Ces données sociales permettront d'étudier et de comparer d'année en année des indicateurs objectifs tels que l'écart salarial moyen entre hommes et femmes pour des postes de même niveau ou le pourcentage de femmes dans les postes de direction par rapport au total des postes de direction.

### **Titre III**

## ***Lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes***

### **Article 3.1**

#### ***Définitions et rappels législatifs***

*Les femmes et les hommes sont confrontés à des violences sexistes et sexuelles, dans l'espace privé, dans l'espace public, mais aussi sur le lieu de travail*

*Harcèlement sexuel et harcèlement sexuel assimilé*

*Le harcèlement sexuel est défini par l'article L. 1153-1 du Code du travail :*

*«Aucun salarié ne doit subir des faits :*

*(...) Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste 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 ;*

*Le harcèlement sexuel est également constitué :*

*a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*

*b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;»*

*Cet article définit également les faits assimilés au harcèlement sexuel «consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.»*

*Les partenaires sociaux rappellent que l'article 222-33 du Code pénal punit les faits de harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :*

*1° Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*

*2° Sur un mineur de quinze ans ;*

*3° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*

*4° Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*

*5° Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*

*6° Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*

*7° Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*

*8° Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.*

*Sexisme*

*L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit le sexisme comme «tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»*

*L'article R. 625-8-3 du Code pénal précise que le fait «d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante» est puni de l'amende prévu pour les contraventions de la 5<sup>ème</sup> classe ainsi que des peines complémentaires de stage ou de travail d'intérêt général.*

*Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que ces agissements de toute forme (propos ou comportements sexistes ou stéréotypés) peuvent relever d'une attitude discriminatoire fondée sur le sexe et également sanctionnée par les dispositions du Code du travail et du Code pénal.*

*L'article L. 1153-1 du Code du travail intègre depuis 2022 les comportements sexistes répétés à la définition du harcèlement sexuel.*

*Agressions sexuelles et viols*

---

L'article 222-22-2 du Code pénal définit l'agression sexuelle comme «le fait d'imposer à une personne, par violence, contrainte, menace ou surprise, le fait de subir une atteinte sexuelle de la part d'un tiers ou de procéder sur elle-même à une telle atteinte», la contrainte pouvant être tant physique que morale.

L'article 222-27 du Code pénal dispose que «les agressions sexuelles autre que le viol sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende.»

Il est rappelé que la jurisprudence applicable à la date de signature de l'accord précise que l'atteinte physique constitue une agression sexuelle dès lors qu'elle porte sur une partie du corps considérée comme intime et sexuelle (bouche, poitrine, sexe, fesse et cuisses).

L'article 222-23 du Code pénal dispose que «tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol. Le viol est puni de quinze ans de réclusion criminelle.»

#### *Discrimination*

La discrimination correspond à une situation de traitement différent entre des personnes placées dans des situations comparables en se fondant sur un ou des critères prohibés par la loi.

L'article 225-1 du Code pénal prohibe toute discrimination fondée sur l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou la grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique d'une personne, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

L'article 225-1-1 du Code pénal ajoute que «constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.»

L'article 1 de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 rappelle que la discrimination peut être directe ou indirecte.

La discrimination directe est définie comme la situation dans laquelle une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre personne ne l'est, ne l'a été ou ne l'aura été dans une situation comparable, en raison d'un motif prohibé comme son sexe ou son identité de genre, par exemple.

La discrimination indirecte est définie comme la situation dans laquelle une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, en raison d'un motif prohibé comme leur sexe ou leur identité de genre, par exemple, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés.

### **Article 3.2**

#### **Actions des entreprises de la branche**

Les partenaires sociaux appellent les entreprises de la branche à lutter de manière volontariste contre toutes formes de harcèlement sexuel. Elles devront réagir rapidement si elles ont connaissance de cas réels ou soupçonnés de harcèlement ou de sexisme. Ces actes peuvent être le fait des salariés, du personnel d'encadrement, ou résulter de toute tierce personne présente sur le lieu de travail (client, intervenant extérieur...).

#### *Prévention*

En application des articles L. 4121-2 et L. 4121-3 du Code du travail, l'entreprise procède à l'évaluation au préalable des risques de harcèlement sexuel et d'agissement sexiste au travail dans le Document Unique d'Évaluation des Risques (DUE). Le règlement intérieur des entreprises, lorsqu'il existe, rappelle les dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (article L. 1321-2 du Code du travail).

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par affichage ou par tout moyen de communication :

- Les dispositions des articles L. 222-33 et L. 222-33-2 du Code pénal concernant la répression des faits de harcèlement sexuel et de harcèlement moral ;
- Les actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- Les coordonnées du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- Les coordonnées du ou de la référente que doit nommer le Conseil Social et Économique, lorsqu'il existe, en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Pour les entreprises d'au moins 250 salariés, les coordonnées du ou de la référente chargée d'orienter, d'informer

---

et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

- Les coordonnées de la Cellule d'écoute psychologique et juridique de lutte contre les violences sexuelles et sexistes pour les professionnels de la culture opérée par Audiens, ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions. Cet affichage revêt d'un caractère obligatoire «dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche» en application de l'article L. 1153-5 du Code du travail.

Les salariés du secteur de la distribution peuvent être amenés à travailler en soirée, voire la nuit dans le cadre des actions de promotion des films (avant-premières, festivals, tournées ...). À ce titre, les partenaires sociaux soulignent que le travail de nuit constitue un facteur de risque d'agissements sexistes ou sexuels et requière une vigilance particulière.

#### Ressources et interlocuteurs

##### Nomination de référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

En application de l'article L. 1153-5-1 du Code du travail, les entreprises de la branche de plus de 250 salariés désigneront un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi les membres du Conseil Social et Economique. Les partenaires sociaux incitent les entreprises de toutes tailles à la nomination et à la formation d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et à s'informer sur la formation de ces référents auprès de l'Afdas notamment.

##### Cellule d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique

Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et plusieurs fédérations syndicales de salariés, a mis en place une cellule d'écoute à destination de tous les salariés de ces secteurs victimes ou témoins de VHSS dans le cadre de leur travail.

Cette cellule d'écoute, gérée par Audiens, permet aux professionnels qui le souhaitent de bénéficier d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.

Les coordonnées de cette cellule d'écoute (ou de toute autre cellule assurant les mêmes fonctions) seront transmises par tout moyen à l'ensemble des salariés engagés par les sociétés de distribution de films.

##### Organisations syndicales et organisations professionnelles

Les organisations syndicales de salariés assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles sont habilitées à intervenir auprès de l'employeur pour l'informer des faits qui surviennent dans le cadre d'une relation de travail. Elles peuvent aussi dispenser conseils et informations aux salariés ou les assister le cas échéant en résolution des litiges que les VHSS sont susceptibles d'engendrer.

Les organisations professionnelles d'employeurs assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent leur dispenser conseils et informations sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de VHSS.

##### Appui-conseils à destination des entreprises

Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'Afdas, opérateur de compétences dont relève la branche.

- Appui-conseil Ressources Humaines : Construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;
- Appui-conseil Responsabilité Sociétale des Entreprises : Construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;
- Appui-Conseil Égalité Professionnelle

##### Signalement et sanctions en cas de faits de harcèlement sexuel

Les entreprises devront informer les salariés qu'ils peuvent, s'ils sont victimes ou témoins de faits de harcèlement sexuel, réaliser un signalement auprès de leur supérieur hiérarchique, d'un membre de la direction des ressources humaines, du référent VHSS, du Conseil Social et Économique ou de tout membre de celui-ci.

Pour accompagner et faciliter le signalement des faits de harcèlement sexuel, un dispositif favorisant la remontée d'information et matière de VHSS doit être mis en place dans les entreprises. Ce dispositif est laissé au choix de l'entreprise. Il peut consister par exemple en la mise en place d'une boîte mail ou d'un numéro de téléphone dédié(e) aux signalements, la mise en place d'une permanence par les référents VHSS ou encore le traitement du sujet lors d'entretiens entre les salariés et leurs supérieurs hiérarchiques.

Aucune condition de forme n'est imposée pour le signalement. Quelle que soit la forme qu'il prend, il doit être

---

transmis sans délai à l'employeur lorsqu'il n'en est pas directement destinataire. Il est toutefois recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur (ou son représentant) consigne l'énonciation des faits rapportés, par écrit et en remet une copie contre décharge à la personne entendue.

La procédure de traitement des signalements de VHSS mise en place par l'entreprise comporte à minima les étapes suivantes :

- 1) Accuser réception du signalement ;
- 2) Procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée, lorsque celle-ci n'est pas l'auteur du signalement ;
- 3) Procéder à une première analyse des faits sur la base des éléments recueillis, cette première analyse permettant d'orienter la suite de la procédure ;
- 4) Informer l'auteur du signalement des suites qui seront données à ce signalement ;
- 5) Si la pré-enquête le justifie, la poursuivre pour établir la matérialité des faits en recueillant en interne des éléments auprès de l'ensemble des personnes concernées ;
- 6) Conclure l'enquête, le cas échéant ;
- 7) Donner des suites aux conclusions de l'enquête, le cas échéant.

Aucun signalement de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste ne doit être minimisé. Les employeurs qui sont informés d'éventuels faits de harcèlement sexuel s'engagent, le cas échéant, à diligenter une enquête sérieuse, impartiale, contradictoire et immédiate. En application de l'article L. 4131-1 du Code du travail, un salarié peut se retirer de toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé.

Il est rappelé aux entreprises de la branche que tout salarié ayant procédé à des faits de harcèlement sexuel est passible d'une sanction disciplinaire (Article L. 4121-1 du Code du travail) et que le harcèlement sexuel constitue une faute lourde qui expose l'harceleur au licenciement.

Il est enfin rappelé qu'aux termes de l'article L. 1153-2 du Code du travail : «Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet de discrimination, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, de qualification, etc. pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel.» De même, les personnes mises en cause par un signalement de VHSS se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence, sans que ce droit ne fasse obstacle aux mesures de sécurisation prises par l'employeur ni à l'exercice, le cas échéant de son pouvoir disciplinaire.

### **Article 3.3**

#### **Engagement des employeurs et des salariés de la branche**

Les entreprises tiennent à garantir un environnement de travail sécurisé à leurs salariés. Elles sont notamment vigilantes au respect de chaque individualité au sein du collectif de travail et portent une attention particulière à prévenir toute atteinte à la santé physique ou mentale de leurs collaborateurs.

Les salariés de la branche s'engagent à prendre connaissance des dispositions légales et conventionnelles relatives à la prévention des violences et harcèlement sexistes et sexuels qui leur seront transmises par les employeurs.

## **Titre IV**

### **Dispositions finales**

#### **Article 4.1**

##### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973.

#### **Article 4.2**

##### **Publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du Code du travail.

#### **Article 4.3**

##### **Durée, entrée en vigueur et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur pour les signataires le premier jour

---

du mois qui suit sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du Code du travail, l'extension du présent avenant sera sollicitée par la partie la plus diligente.

#### **Article 4.4** **Clause de rendez-vous**

Les parties décident de se réunir un an après la signature du présent accord afin d'en faire un premier bilan d'application au regard du rapport de suivi mentionné à l'article 2.6 de ce présent accord.

En tout état de cause, un échange sur l'application du présent accord sera organisé chaque année, en invitant le cas échéant des personnes qualifiées sur le sujet.

#### **Article 4.5** **Révision et dénonciation**

Chacune des parties signataires peut demander la révision du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-24 et L. 2261-8 du Code du travail.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée. Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivants la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

## **CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE**

### **Convention collective nationale du 30 juin 1976**

[Étendue par arrêté du 15 avril 1977, JO du 29 mai 1977]

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (Accords nationaux))

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distributeurs de films.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens de la cinématographie ;

Fédération syndicaliste des spectacles FO ;

Fédération nationale du spectacle et du film CFTC ;

Syndicat national des employés et cadres de la distribution CGT ;

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture ;

FTILAC - CFDT

### **Dispositions générales**

#### **Article 1er**

La présente convention règle les rapports entre les employeurs, d'une part, et les cadres et agents de maîtrise, d'autre part, exerçant leurs activités dans la distribution des films cinématographiques en France métropolitaine.

Elle s'impose à l'encontre de toute convention particulière moins favorable et son application ne peut avoir pour résultat la diminution d'avantages acquis.

#### **Article 2**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues par la législation en vigueur et sous réserve des révisions qui pourraient y être apportées d'un commun accord.

#### **Article 3**

##### **Droit syndical - Liberté d'opinion**

En ce qui concerne les dispositions applicables en la matière, les parties contractantes se réfèrent aux lois et règlements en vigueur.

---

#### **Article 4** **Délégués du personnel - Comité d'entreprise**

En ce qui concerne les dispositions relatives aux délégués du personnel et aux comités d'entreprise (électorat, éligibilité, conditions d'exercice des fonctions, etc.), les parties se réfèrent aux lois et règlements en vigueur.

#### **Article 5** **Présence continue - Ancienneté - Présence effective**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte non seulement de la présence continue au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs de l'intéressé, avec le même employeur, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du cadre ou de l'agent de maîtrise intéressé.

On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 14 concernant les congés exceptionnels.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective :

- les congés payés ;
- le congé de repos des femmes en couches ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser l'éducation ouvrière et la formation syndicale ;
- les périodes de congé non rémunéré pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation relative aux congés payés.

#### **Article 6** **Salaires - Engagement**

*(Voir aussi la rubrique «Réduction du temps de travail» dans les Textes complémentaires)*

Le barème des salaires minima à l'embauche ainsi que la liste des emplois avec leur définition, leur classification (cadre supérieur, cadre A, B, agent de maîtrise) et leur coefficient sont annexés à la présente convention.

La lettre d'engagement (ou le contrat de travail) du cadre ou de l'agent de maîtrise doit préciser sa qualification, son coefficient, sa classification, son salaire réel, lequel ne peut être inférieur au salaire minimum figurant au barème en vigueur pour l'emploi considéré.

Dans le cas où l'emploi occupé par le cadre ou l'agent de maîtrise ne figure pas dans la liste des emplois annexée, il est obligatoirement attribué à l'intéressé, par voie d'assimilation, une qualification figurant dans ladite liste. Cette assimilation doit figurer sur la lettre d'engagement (ou le contrat de travail).

Le salaire réel (prime d'ancienneté exclue) de tout cadre ou agent de maîtrise ayant au moins une année de présence continue dans l'entreprise doit être au moins égal à 120 p. 100 du salaire réel (prime d'ancienneté exclue) de l'employé, du cadre ou de l'agent de maîtrise de la catégorie la plus élevée, placé directement sous ses ordres.

Quelle que soit la fonction pour laquelle le cadre ou l'agent de maîtrise a été engagé, il peut toujours être occupé temporairement dans d'autres emplois équivalents ou supérieurs et, si ce remplacement excède un mois, il a droit, à titre d'indemnité compensatrice pour la période de remplacement, à la différence entre les salaires minima des deux emplois.

Hormis le cas de remplacement, prévu à l'alinéa précédent, chaque changement d'emploi doit être confirmé à l'intéressé par un écrit précisant sa nouvelle qualification, son nouveau coefficient, sa classification, son nouveau salaire réel, lequel ne pourra être inférieur au salaire minimum de sa catégorie, et s'il y a lieu, sa nouvelle prime d'ancienneté.

#### **Article 7** **Changement d'emploi ou de résidence**

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article précédent, le changement d'emploi ayant fait

---

l'objet d'un refus écrit de l'intéressé est considéré comme rupture de contrat de travail du fait de l'employeur. Il donne lieu, en conséquence, à l'application de toutes les dispositions prévues par la présente convention, en cas de rupture, notamment, aux articles 16 et 17.

En cas de changement de résidence, motivé par un changement de lieu de travail demandé par l'employeur et accepté par l'intéressé, les frais de déménagement sont supportés par l'entreprise et réglés par cette dernière à condition qu'ils aient été acceptés préalablement par l'employeur, sur choix de devis. De plus, il sera versé à l'intéressé pendant une période minimum de quinze jours, une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, avant le déplacement effectif.

## **Article 8**

### **Prime d'ancienneté**

(Article abrogé par accord du 10 février 2000 étendu)

## **Article 9**

### **Treizième mois**

*(Voir aussi la rubrique «Réduction du temps de travail» dans les Textes complémentaires)*

Tout cadre ou agent de maîtrise, qui au 31 décembre a douze mois consécutifs de présence continue dans l'entreprise, a droit à une gratification de fin d'année, dite de treizième mois. Pour le calcul de ce treizième mois, la rémunération à prendre en considération est le salaire proprement dit du dernier mois d'activité majoré de la prime d'ancienneté, à l'exclusion des éléments accessoires, tels que ; majoration pour heures supplémentaires, pourcentage sur chiffre, remboursement de frais, primes diverses, sans que cette énumération soit limitative.

Dans le cas où l'intéressé est exclusivement rémunéré moyennant un pourcentage sur chiffre, le treizième mois doit être au moins égal au salaire minimum correspondant à l'emploi occupé, majoré s'il y a lieu en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le cadre ou l'agent de maîtrise qui, faisant partie du personnel de l'entreprise du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre, a été absent au cours de l'année pour maladie, accident ou pour l'un des motifs visés à l'article 14 ne bénéficie du treizième mois qu'au prorata de son temps de présence effective.

Sous condition qu'il ait au moins six mois de présence continue dans l'entreprise, le cadre ou l'agent de maîtrise, dont le contrat de travail se trouve résilié en cours d'année par démission ou licenciement, bénéficie du treizième mois, au prorata de son temps de présence effective.

Sous la même condition qu'il ait, au 31 décembre, au moins six mois de présence continue dans l'entreprise, le cadre ou l'agent de maîtrise engagé en cours d'année bénéficie du treizième mois au prorata de son temps de présence effective, calculé entre la date de prise d'effet du contrat de travail et le 31 décembre.

## **Article 10**

### **Travail des femmes**

En ce qui concerne le travail des femmes, les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

## **Article 11**

### **Maladie**

#### **a)**

#### **Remplacement en cas de maladie, de maternité ou d'accident**

L'absence temporaire justifiée pour cause de maladie, maternité ou accident ne constitue pas par elle-même une rupture du contrat de travail.

Les cadres ou agents de maîtrise du même service ont l'obligation d'assurer la tâche de leur collègue momentanément indisponible, jusqu'à ce qu'il soit nécessaire de le remplacer. S'il y a remplacement de l'intéressé, celui-ci retrouvera son emploi dès la cessation de son incapacité de travail.

Les dispositions des deux alinéas précédents ne s'appliquent pas aux cadres ou agents de maîtrise en période d'essai.

Lorsque l'absence dépasse six mois, ce délai étant porté à neuf mois pour les cadres ou agents de maîtrise ayant plus de trois ans de présence continue dans l'entreprise et un an pour ceux ayant plus de six ans de présence continue dans l'entreprise, l'employeur peut licencier l'intéressé à charge de lui verser toutes les indemnités dues en pareil cas, notamment l'indemnité compensatrice de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

En cas de licenciement collectif et si l'intéressé est touché par cette mesure pendant une absence pour maladie, accident ou maternité l'employeur peut rompre le contrat de travail, à charge de verser à l'intéressé les indemnités prévues en pareil cas.



---

**b)**  
**Garantie de salaire**

En cas de maladie, accident ou maternité, dûment constaté par un certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, le maintien du salaire est garanti, selon le barème ci-après :

- si l'intéressé a moins de six mois de présence continue dans l'entreprise : néant ;
- si l'intéressé a plus de six mois de présence continue dans l'entreprise : un demi-mois à plein salaire plus un demi-mois à demi-salaire ;
- si l'intéressé a plus d'un an de présence continue dans l'entreprise : deux mois à plein salaire, plus deux mois à demi-salaire.

En plus, pour chaque année entière supplémentaire : un demi-mois à plein salaire, plus un demi-mois à demi-salaire. Cette garantie ne pouvant, quelle que soit la durée de présence continue de l'intéressé dans l'entreprise, être supérieure à six mois à plein salaire, plus six mois à demi-salaire.

Pour les périodes de garantie à plein salaire, déduction est à faire des indemnités auxquelles l'intéressé a droit, pour la période considérée, au titre de la sécurité sociale et autres régimes éventuels.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à un cadre ou à un agent de maîtrise, au cours de l'année civile, la durée du plein et du demi-salaire ne peut excéder au total la durée des périodes ci-dessus fixées, applicables à son cas.

Lorsqu'un cadre ou agent de maîtrise a épuisé ses droits à rémunération en cas de maladie ou d'accident, compte tenu de son temps de présence continue dans l'entreprise, il doit, avant de pouvoir bénéficier à nouveau de cet avantage, reprendre son travail pendant une durée de douze mois consécutifs.

S'il retombe malade avant l'expiration de ce délai, il ne peut prétendre à rémunération pendant cette nouvelle indisponibilité que dans la limite d'un douzième des droits prévus aux alinéas 1, 2 et 3 du paragraphe b du présent article, par mois de présence effective depuis la dernière reprise de travail.

**Article 12**  
**Congé de mère de famille**

Les femmes ayant la qualité de cadre ou d'agent de maîtrise et ayant au moins deux ans de présence continue dans l'entreprise à la date de leur accouchement peuvent obtenir, afin d'élever leur enfant, un congé sans solde d'une durée maximum de douze mois à compter de la date à laquelle prend fin le congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 du Code du travail.

La demande de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au plus tard dans les trente jours qui suivent la date de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé doivent faire connaître, six semaines au plus tard avant l'expiration de celui-ci, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles sont considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur garde la faculté de licencier les intéressées, en cas de licenciement collectif ou de suppression d'emploi.

Dans ce cas, l'indemnité de préavis et l'indemnité de licenciement doivent être payées par l'employeur.

Les mêmes indemnités sont dues lorsque, à l'issue du congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé de mère de famille.

**Article 13**  
**Congés payés**

*(Voir aussi l'art. 9 de l'accord du 10 février 2000 et l'art. 9 de l'accord du 10 décembre 2001)*

Les cadres ou agents de maîtrise ont droit à un congé annuel payé dans les conditions ci-après :

- après un an de présence continue dans l'entreprise, la durée du congé annuel est fixée à vingt-six jours ouvrables ou un mois de date à date si le congé est pris en une seule fois ;
- en cas de présence continue d'une durée inférieure à un an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence, sur la base de deux jours ouvrables par mois de présence ;
- de plus, tout jour de pont chômé dans l'entreprise est assimilé à un jour férié, donc non ouvrable.

La période des congés payés est fixée par la loi. Néanmoins, le cadre ou l'agent de maîtrise peut prendre tout ou partie de son congé, au-delà de cette période, à condition que, dans ce cas, le congé soit terminé au plus tard le 31 mars qui suit ladite période légale.

Les dates de congé payé doivent être fixées de manière à gêner le moins possible le fonctionnement des services. Dans ce dessein, l'employeur peut exiger que les congés soient attribués par roulement dans chaque service, la liste étant établie d'un commun accord entre les cadres ou agents de maîtrise et la direction.

---

Pour tout congé fractionné comportant une tranche située en dehors de la période légale, il sera fait application des dispositions légales prévoyant des bonifications en jours supplémentaires de congé <sup>(2)</sup>

(2) La bonification légale est de :

- 1 jour ouvrable si le nombre de congé, pris hors période légale, est compris entre 3 et 5 jours ;
- 2 jours ouvrables, à partir de 6 jours de congé hors période légale.

Lors de la démission ou du licenciement d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, une indemnité compensatrice du congé payé non pris lui est versée au prorata de ses droits acquis et non épuisés. Les modalités de calcul de la base de cette indemnité sont celles déterminées par la législation en vigueur.

#### **Article 14** **Congés exceptionnels**

Conformément à la loi, un congé particulier rémunéré de trois jours est accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant.

En outre, sur justification, les cadres ou agents de maîtrise ont droit aux congés rémunérés suivants :

- mariage de l'intéressé(e) : cinq jours ;
- mariage d'un enfant de l'intéressé(e) ou de son conjoint : deux jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : trois jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une soeur, d'un petit enfant de l'intéressé(e) ou du conjoint de ce dernier : deux jours.

#### **Article 15** **Obligations militaires**

Tout cadre ou agent de maîtrise ayant au moins un an de présence effective dans l'entreprise et qui se trouve appelé à remplir ses obligations militaires ou assimilées (service actif, coopération, réquisition, périodes obligatoires de réserve, etc.) retrouvera son emploi à la date de sa libération, sous condition d'en avoir confirmé son désir, par écrit, à son employeur, au moins un mois avant cette date ; à défaut, le contrat de travail sera considéré comme rompu du fait de l'intéressé.

Pour le calcul de l'ancienneté, les absences prévues à l'alinéa précédent ne sont prises en compte que si l'intéressé a au moins deux ans de présence effective dans l'entreprise au jour de son départ.

Pendant les périodes obligatoires de réserve, l'intéressé a droit à sa rémunération habituelle. Pour les officiers, il est fait déduction de la solde nette effectivement perçue, dont le montant doit obligatoirement être communiqué par les intéressés à leur employeur.

Les périodes non obligatoires de réserve sont imputées sur la durée des congés annuels et réglées à ce titre.

#### **Article 16** **Période d'essai**

*Mod. par Avenant 18 mars 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.*

La durée maximale de la période d'essai est fixée comme suit selon les différentes catégories de personnels :

- Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois
- Cadres B : 3 mois
- Cadres A et supérieurs : 4 mois

Sous réserve d'avoir été prévue par une clause expresse du contrat de travail, cette période peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par notification écrite à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale. La durée totale de la période d'essai ne peut toutefois excéder le double de la durée initiale.

Les périodes fixées s'entendent de date à date. Sont inclus, le cas échéant, dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

Il est rappelé que, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur doit respecter une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence
- 2 semaines après 1 mois de présence
- 1 mois après 3 mois de présence

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative en cours ou au terme de la période

---

d'essai, doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours

## **Article 17** **Rupture du contrat de travail**

*Mod. par Avenant 18 mars 2010, étendu par arr. 15 févr. 2011, JO 23 févr.*

### **Article 17.1** **Préavis de rupture de contrat de travail**

#### **a/**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est fixée comme suit :

— Techniciens et agents de maîtrise : 2 mois

— Cadres B : 3 mois

— Cadres A : 4 mois

— Cadres supérieurs : 6 mois

Une durée supérieure peut être fixée dans le contrat de travail.

En cas d'inobservation totale ou partielle du préavis, la partie qui prend l'initiative de la rupture est tenue au paiement d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

#### **b/**

Pendant la durée du préavis, le salarié conserve le bénéfice des avantages accessoires dont il bénéficiait jusqu'alors.

Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs de l'indemnité de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les vingt quatre mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.»

#### **c/**

Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter deux heures par jour de travail pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou en fin de préavis.

En cas de licenciement, si, au cours de la période de préavis, le salarié a trouvé un nouvel emploi, il peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise sans qu'aucune indemnité ne soit due pour la période de préavis restant à courir.

### **Article 17.2** **Indemnité de licenciement» comprenant les dispositions suivantes**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié après une année de présence dans l'entreprise.

La notion de 'présence continue' mentionnée dans les paragraphes suivants s'entend comme la période de temps courant à partir du premier jour du premier contrat non-discontinu relatif à la relation de travail entre le salarié et l'employeur.

#### **a/**

Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'année d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis :

— pour les techniciens et agents de maîtrise, elle est de trois dixièmes ( $3/10^{\text{ème}}$ ) de rémunération brute mensuelle par année de présence continue

— pour les cadres B, elle est de quatre dixièmes ( $4/10^{\text{ème}}$ ) de rémunération brute mensuelle par année de présence continue

— pour les cadres A et supérieurs, elle est de cinq dixièmes ( $5/10^{\text{ème}}$ ) de rémunération brute mensuelle par année de présence continue

Pour les cadres B, A et supérieurs cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf dispositions légales plus favorables.

#### **b/**

Tout salarié, technicien, agent de maîtrise ou cadre, licencié à plus de 60 ans et ayant au moins dix ans d'ancienneté

---

dans l'entreprise à la date de son licenciement, a droit à une majoration de 25 % de l'indemnité résultant des calculs prévus au paragraphe a/. Cette majoration n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 18 de la convention collective.

c/

Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs de l'indemnité de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les vingt quatre mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

### **Article 18** **Indemnité de fin de carrière**

a) Le contrat de travail d'un cadre ou d'un agent de maîtrise ayant atteint ou dépassé l'âge de soixante-cinq ans peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties sans que cette dénonciation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

Il en est de même pour les salariés bénéficiaires, avant l'âge de soixante-cinq ans sans coefficient d'anticipation, de la pension vieillesse de la sécurité sociale et par assimilation de celles prévues par la convention collective du 14 mars 1947 ainsi que par les conventions relatives à la retraite complémentaire.

La partie qui en prend l'initiative doit en prévenir l'autre au moins :

- trois mois à l'avance, si le salarié est agent de maîtrise ;
- quatre mois à l'avance, si le salarié est cadre B ;
- six mois à l'avance, si le salarié est cadre A ;
- dix mois à l'avance, si le salarié est cadre supérieur.

Les dates d'expiration des délais ci-dessus devant coïncider avec la fin du trimestre civil à l'intérieur duquel se trouve le soixante-cinquième anniversaire ou la date d'entrée en jouissance de la retraite.

Le cadre ou l'agent de maîtrise prenant sa retraite de sa propre initiative ou du fait de l'employeur, dans les conditions prévues aux deux premiers alinéas du présent article et ayant au moins cinq ans de présence continue dans l'entreprise, reçoit une indemnité de « fin de carrière » égale aux deux tiers de l'indemnité de licenciement correspondant à son temps de présence continue dans l'entreprise.

b) Si le cadre ou l'agent de maîtrise décide de partir à la retraite à un âge compris entre soixante et soixante-cinq ans et sans remplir les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article, il doit en aviser son employeur dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe a et il reçoit également l'indemnité de « fin de carrière », s'il remplit les conditions de temps de présence continue requises.

c) Dans tous les cas prévus au présent article, l'indemnité de « carrière » n'est versée que si l'intéressé fournit à son employeur une attestation de sa caisse de retraite certifiant qu'il a demandé le bénéfice de la retraite prévue par la convention collective du 14 mars 1947, ainsi que la retraite complémentaire prévue par l'article 19 de la présente convention collective.

### **Article 19** **Garantie décès**

Tous les cadres ou agents de maîtrise qui ne bénéficient pas d'un régime de garantie décès autre que celui de la sécurité sociale doivent être inscrits au régime de la garantie décès de la CAPRICAS.

Pour les cadres ou agents de maîtrise bénéficiaires de la convention collective du 14 mars 1947 au titre des articles 4, 4 bis et 36, le taux de la cotisation minimum est 1,50 p. 100 ; ce taux est appliqué à la partie du salaire ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale, et la cotisation est à la charge de l'employeur.

Pour les agents de maîtrise non bénéficiaires de l'article 36 précité, la cotisation minimum, sur la partie du salaire ne dépassant pas le plafond de la sécurité sociale, est de 1 p. 100, dont 0,50 p. 100 à la charge de l'employeur et 0,50 p. 100 à la charge du salarié.

### **Article 20** **Apprentissage - Formation professionnelle continue**

Les parties contractantes se réfèrent aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 21** **Bureau paritaire de conciliation**

Tout litige individuel relatif à l'application ou à l'interprétation de la présente convention et de l'une ou l'autre de

---

ses annexes, présentes ou futures, dans l'un quelconque de ses termes ou articles doit, avant tout recours aux procédures de droit commun, être obligatoirement soumis à l'examen du bureau paritaire de conciliation.

Ce bureau paritaire est composé de deux employeurs et de deux cadres ou agents de maîtrise désignés respectivement par les organisations syndicales, patronales et de salariés signataires de la présente convention.

Il est présidé, alternativement, une séance sur deux, par un employeur et un cadre ou agent de maîtrise. Chaque membre titulaire du bureau paritaire peut se faire suppléer par un professionnel de sa catégorie désigné à cet effet par l'organisation syndicale concernée.

Le secrétariat du bureau paritaire est assuré par la fédération nationale des distributeurs de films qui convoque les parties dans un délai maximum de quinze jours à compter de la date de la demande de réunion du bureau formulée par l'une des parties.

Si l'une des parties, bien que régulièrement convoquée, ne se présente pas ou ne se fait pas représenter, il est dressé un procès-verbal de défaut signé par les membres du bureau paritaire.

Si les parties ne parviennent pas à se concilier, il est établi un procès-verbal de non-conciliation signé par les membres du bureau paritaire.

Si les parties parviennent à une entente, il est établi un procès-verbal de conciliation signé par elles et par les membres du bureau paritaire.

Les procès-verbaux sont établis en quatre exemplaires dont un pour chaque partie.

Le bureau paritaire siège à Paris, mais des bureaux paritaires peuvent être organisés en province dans les villes où sont établies des entreprises de distribution de films.

## **Article 22**

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes annulent et remplacent à compter du 1<sup>er</sup> juin 1976 les dispositions de la convention collective des cadres ou agents de maîtrise de la distribution de films du 30 juillet 1945 et de ses annexes.

---

## ANNEXES

### Définition des emplois

*(Modifiée par accord du 9 novembre 1976, étendu par arrêté du 15 avril 1977, JO 29 mai 1977)*

*(Voir l'accord du 20 novembre 2017, étendu, donnant la nouvelle définition des emplois)*

### Retraite

#### Accord du 18 novembre 1976

*[Non étendu]*

##### Article 1er

*Le présent accord annule et remplace à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1977 l'accord de retraite intervenu entre les signataires susnommés, le 15 mars 1964 et modifié par l'accord du 3 janvier 1973.*

##### Article 2

*À dater du 1<sup>er</sup> janvier 1977, les cadres et agents de maîtrise des entreprises de distribution de films de l'industrie cinématographique seront affiliés rétroactivement à compter de la date d'embauche au régime de retraite complémentaire de la caisse de prévoyance de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (dite Capricas), 1<sup>re</sup> section, dont le siège est à Paris (17<sup>e</sup>), n° 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution de films s'engagent à adhérer si ce n'est déjà fait.*

##### Article 3

*(Remplacé par avenant du 1<sup>er</sup> février 1979, non étendu)*

*Le taux de cotisation contractuel minimum est fixé à 7 p. 100, réparti à raison de 3,50 p. 100 à la charge des entreprises et 3,50 p. 100 à la charge des salariés.*

*Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité au plafond du régime vieillesse de la sécurité sociale.*

*Il est pris acte que, par décision du conseil d'administration de l'Arrco, en date du 9 novembre 1978 :*

*- le taux d'appel de cette cotisation a été fixé à 8,40 p. 100, réparti à raison de 4,20 p. 100 à la charge des entreprises et 4,20 p. 100 à la charge des salariés, sur le traitement égal au plafond soumis à cotisation au titre du régime vieillesse de la sécurité sociale ;*

*- la validation des droits afférents aux services n'ayant pas donné lieu à cotisation pour les périodes antérieures au 1<sup>er</sup> janvier 1977, au titre du relèvement du taux de cotisation contractuel de 6 p. 100 à 7 p. 100 sur le traitement limité au plafond du régime vieillesse de la sécurité sociale, sera effectué sur la base de 60 p. 100, soit un taux réel de validation de 6,60 p. 100, sur le traitement égal au plafond soumis à cotisation au titre du régime vieillesse de la sécurité sociale ;*

*- le taux de cotisation contractuel sur la tranche B des salaires demeure fixé au taux de 6 p. 100, dont 3 p. 100 à la charge des entreprises et 3 p. 100 à la charge des salariés.*

##### Article 4

*Les entreprises seront tenues au versement de l'ensemble des cotisations prévues à l'article 3 ci-dessus.*

*Les intéressés devront, de leur côté, supporter sur leur salaire le précompte de leur quote-part telle que prévue audit article.*

##### Article 5

*Toute organisation syndicale intéressée, non signataire, pourra, sur sa demande, adhérer au présent accord de retraite et de prévoyance.*

##### Article 6

*Les dispositions des articles 1er et 2 du présent accord ne sont pas applicables au personnel des entreprises de distribution cinématographique et à ces entreprises qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale, antérieurement à la date d'application du présent accord, étant précisé que les autres articles du présent accord leur seront applicables.*

##### Article 7

*Le présent accord sera soumis à l'homologation du ministère du travail et de la sécurité sociale, en vue de son*

---

*extension, conformément à l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959.*

---

# SALAIRES

## Accord du 1<sup>er</sup> juillet 2004

[Non étendu]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Fédération nationale des distributeurs de films.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

### Article premier

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> juillet 2004 et au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Les mêmes augmentations s'appliquent à la liste des coefficients résultant de l'accord signé le 1<sup>er</sup> avril 2004 entre les signataires du présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, cadre ou agent de maîtrise, toutes primes comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### Article 4

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2004, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> janvier 2004, augmenté de 1 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2004, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> juillet 2004, augmenté de 0,50 %.

### Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

### Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

### Article 7

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

### Article 8

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.



## Nouvelle grille

### Barème des salaires minima agents de maîtrises et cadres

Qualifications	Coeff hiérarchiques salaire	au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	au 1 <sup>er</sup> octobre 2004
<i>Chef Vérificateur</i>	100	1 225	1 237	1 243
<i>Comptable Niveau II</i> <i>Agent Administratif Niveau II</i> <i>Assistant Marketing Niveau II</i>	107	1 310	1 323	1 330
<i>Chef Service Expédition et Vérification</i>	114	1 396	1 410	1 417
<i>Assistant Contrôleur de Gestion</i> <i>Chargé des Services Généraux</i> <i>Assistant</i> <i>Assistant Chef de Produit</i> <i>Attaché de Presse Niveau I</i> <i>Programmeur</i>	118	1 444	1 458	1 466
<i>Représentant Niveau I</i>	119	1 458	1 472	1 480
<i>Contrôleur de Gestion Junior</i> <i>Chef de Produit Junior</i> <i>Assistant du Service Technique</i>	141	1 727	1 744	1 753
<i>Trésorier</i> <i>Chef de Groupe Comptable</i> <i>Assistant de Direction</i>	142	1 740	1 757	1 766
<i>Attaché de Direction Niveau I</i> <i>Attaché de Presse Niveau II</i> <i>Chef de Projet</i>	145	1 776	1 794	1 803
<i>Responsable des Services Généraux</i> <i>Responsable Administration des Ventes</i>	161	1 972	1 992	2 002
<i>Chef programmeur</i>	165	2 021	2 041	2 052
<i>Chef de Service Niveau I</i> <i>Chargé de Promotion</i> <i>Représentant Niveau II</i>	172	2 107	2 128	2 139
<i>Chef Comptable</i> <i>Contrôleur de Gestion</i> <i>Gestionnaire Ressources Humaines</i> <i>Juriste</i> <i>Chef de Produit Marketing</i>	188	2 303	2 326	2 338
<i>Attaché de Direction Niveau II</i> <i>Chef du Service Technique</i>	190	2 328	2 351	2 363
<i>Chef de Service Niveau II</i>	218	2 671	2 697	2 711

Qualifications	Coeff hiérarchiques salaire	au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	au 1 <sup>er</sup> octobre 2004
<i>Chef de Service Niveau III</i>	248	3 038	3 068	3 084
<i>Directeur d'Agence</i>	256	3 136	3 167	3 183
<i>Directeur Divisionnaire ou Directeur des Agences</i>	288	3 527	3 562	3 580

## *Ancienne grille*

### *Barème des salaires minima cadres*

Qualifications	Coefficients hiérar- chiques de salaire	au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	au 1 <sup>er</sup> octobre 2004
<i>Chef vérificatrice</i>	100	1 225	1 237	1 243
<i>Agent principal</i>	107	1 310	1 323	1 330
<i>Chef du Service expédition et vérifica- tion</i>	114	1 396	1 410	1 417
<i>Programmeur</i> <i>Sous-chef de section comptable</i> <i>Représentant stagiaire 1<sup>er</sup> échelon</i>	118	1 444	1 458	1 466
<i>Représentant stagiaire 2<sup>e</sup> échelon</i>	136	1 665	1 682	1 690
<i>Programmeur avec employés</i> <i>Chef du Service expédition et vérifica- tion chargé des formalités douanières</i>	140	1 715	1 732	1 741
<i>Chef de section comptable</i> <i>Employé supérieur</i> <i>Caissier principal</i>	141	1 727	1 744	1 753
<i>Attaché de direction de seconde catégo- rie</i>	150	1 838	1 856	1 868
<i>Chef du service des achats</i> <i>Chef du service intérieur</i> <i>Chef du contrôle et de la statistique</i>	158	1 934	1 953	1 963
<i>Chef programmeur</i>	162	1 984	2 004	2 014
<i>Chef du personnel</i> <i>Chef du service de seconde catégorie</i>	168	2 057	2 078	2 088

### *Barème des salaires minima cadres*

Qualifications	Coeff hiérarchiques salaire	au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	au 1 <sup>er</sup> octobre 2004
<i>Représentant titulaire province</i>	175	2 143	2 164	2 175
<i>Chef comptable</i>	183	2 242	2 264	2 276

Qualifications	Coeff hiérarchiques salaire	au 1 <sup>er</sup> janvier 2004	au 1 <sup>er</sup> juillet 2004	au 1 <sup>er</sup> octobre 2004
<i>Chef du service technique</i>	185	2 265	2 288	2 299
<i>Attaché de direction de première catégorie</i>				
<i>Représentant titulaire Paris/banlieue</i>	200	2 449	2 473	2 486
<i>Chef de Sous-Agence</i>	201	2 462	2 487	2 499
<i>Inspecteur des Agences</i>				
<i>Chef de service de première catégorie</i>				
<i>Chef du contentieux</i>	210	2 572	2 598	2 611
<i>Chef du service juridique</i>				
<i>Directeur d'Agence de province</i>	222	2 719	2 746	2 760
<i>Chef de comptabilité générale</i>	237	2 902	2 931	2 946
<i>Directeur de l'Agence de Paris</i>				
<i>Chef du service de propagande et publicité</i>	244	2 988	3 018	3 033
<i>Directeur de publicité</i>				
<i>Directeur divisionnaire ou Directeur des Agences</i>	288	3 527	3 562	3 580

## Accord du 28 avril 2005

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr.]

### Article Premier

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1<sup>er</sup> avril 2004 sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> mai et au 1<sup>er</sup> décembre 2005.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, cadre ou agent de maîtrise, toutes primes comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### Article 4

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> mai 2005, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> octobre 2004, augmenté de 1,00 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2005, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> mai 2005, augmenté de 0,80 %.

### Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai

de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 7

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

#### Article 8

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.

### Barème des salaires minima agents de maîtrises et cadres

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	01 octobre 2004	01 mai 2005	01 décembre 2005
Chef Vérificateur	100	1 243	1 255	1 265
Comptable Niveau II	107	1 330	1 343	1 354
Agent Administratif Niveau II				
Assistant Marketing Niveau II				
Chef Service Expédition et Vérification	114	1 417	1 431	1 443
Assistant Contrôleur de Gestion	118	1 466	1 481	1 493
Chargé des Services Généraux				
Assistant				
Assistant Chef de Produit				
Attaché de Presse Niveau I				
Programmeur				
Représentant Niveau I	119	1 480	1 495	1 507
Contrôleur de Gestion Junior	141	1 753	1 771	1 785
Chef de Produit Junior				
Assistant du Service Technique				
Trésorier	142	1 766	1 784	1 798
Chef de Groupe Comptable				
Assistant de Direction				
Attaché de Direction Niveau I	145 (150)	1 803	1 821	1 836
Attaché de Presse Niveau II				
Chef de Projet				
Responsable des Services Généraux	161	2 002	2 022	2 038
Responsable Administration des Ventes	165	2 052	2 073	2 089
Chef programmeur				

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	01 octobre 2004	01 mai 2005	01 décembre 2005
Chef de Service Niveau I Chargé de Promotion Représentant Niveau II	172	2 139	2 160	2 178
Chef Comptable Contrôleur de Gestion Gestionnaire Ressources Humaines Juriste Chef de Produit Marketing	188	2 338	2 361	2 380
Attaché de Direction Niveau II Chef du Service Technique	190	2 363	2 387	2 406
Chef de Service Niveau II	218	2 711	2 738	2 760
Chef de Service Niveau III	248	3 084	3 115	3 140
Directeur d'Agence	256	3 183	3 215	3 241
Directeur Divisionnaire ou Directeur des Agences	288	3 580	3 616	3 645

## ***Accord du 1<sup>er</sup> août 2008***

*[Non étendu]*

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*FNDF.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT.*

### **Article Premier**

*Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.*

### **Article 2**

*Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.*

### **Article 3**

*La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 31 mai 2006 sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> août 2008.*

*La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, cadre ou agent de maîtrise, toutes primes comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.*

### **Article 4**

*Les recommandations émises en 2007 par la FNDF concernant les salaires pour cette année là doivent être appliquées par les entreprises qui ne les ont pas mises en œuvre. En conséquence :*

*Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> juin 2007, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> janvier 2007, augmenté de 0,6 %.*

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2007, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1<sup>er</sup> juin 2007, augmenté de 0,4 %.

#### Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

#### Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 7

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

#### Article 8

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaissait une évolution substantielle.

### **Barème des salaires minima agents de maîtrises et cadres**

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	Au 1 <sup>er</sup> janvier 2007	Au 1 <sup>er</sup> juin 2007 + 0,6 %	Au 1 <sup>er</sup> décembre 2007 + 0,4 %	1 <sup>er</sup> août 2008
<i>Chef Vérificateur</i>	100	1 266	1 274	1 279	1 600
<i>Comptable Niveau II</i> <i>Agent Administratif Niveau II</i> <i>Agent Marketing Niveau II</i>	107	1 355	1 363	1 369	1 645
<i>Chef Service Expédition et Vérification</i>	114	1 444	1 453	1 458	1 752
<i>Assistant Contrôleur de Gestion</i> <i>Chargé des Services Généraux</i> <i>Assistant</i> <i>Assistant Chef de Produit</i> <i>Attaché de Presse Niveau I</i> <i>Programmeur</i>	118	1 494	1 503	1 509	1 814
<i>Représentant Niveau I</i>	119	1 508	1 517	1 523	1 829
<i>Contrôleur de Gestion Junior</i> <i>Chef de Produit Junior</i> <i>Assistant du Service Technique</i>	143	1 787	1 798	1 805	2 167
<i>Trésorier</i> <i>Chef de Groupe Comptable</i> <i>Assistant de Direction</i>	142	1 800	1 811	1 818	2 183
<i>Attaché de Direction Niveau I</i> <i>Attaché de Presse Niveau II</i> <i>Chef de Projet</i>	150	1 837	1 848	1 855	2 306
<i>Responsable des Services Généraux</i> <i>Responsable Administration des Ventes</i>	161	2 040	2 052	2 060	2 475
<i>Chef de programmeur</i>	165	2 092	2 105	2 113	2 536
<i>Chef de Service Niveau I</i> <i>Chargé de Promotion</i> <i>Représentant Niveau II</i>	172	2 179	2 192	2 201	2 775

<i>Qualifications</i>	<i>Coefficients hiérarchiques de salaire</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> janvier 2007</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> juin 2007 + 0,6 %</i>	<i>Au 1<sup>er</sup> décembre 2007 + 0,4 %</i>	<i>1<sup>er</sup> août 2008</i>
<i>Chef Comptable Contrôleur de Gestion Gestionnaire Ressources Humaines Juriste Chef de Produit Marketing</i>	188	2 382	2 396	2 406	2 890
<i>Attaché de Direction Niveau II Chef du Service Technique</i>	190	2 409	2 423	2 433	2 920
<i>Chef de Service Niveau II</i>	218	2 763	2 780	2 791	3 351
<i>Chef de Service Niveau III</i>	248	3 143	3 162	3 175	3 812
<i>Directeur d'Agence</i>	256	3 244	3 260	3 273	3 935
<i>Directeur Divisionnaire ou Directeur des Agences</i>	288	3 649	3 668	3 683	4 427

## Accord du 4 avril 2012

[Étendu par arr. 29 oct. 2012, JO 21 nov.]

(Annulé et remplacé par Accord du 20 novembre 2017)

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC ;

FASAP ;

F3C CFDT.

### Article premier

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la Convention Collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973 intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 1<sup>er</sup> février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1<sup>er</sup> janvier 2012 annexée au présent accord.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, cadre ou agent de maîtrise, toutes primes comprises, à l'exception des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

### Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à entreprendre le réexamen de la liste des qualifications et emplois ainsi que des coefficients de salaires et barème de salaires minima qui y sont associés dans le but d'élaborer, si nécessaire, une nouvelle liste conforme à l'évolution des métiers représentés dans les entreprises de distribution.

Cet examen pourra s'appuyer sur les travaux prospectifs réalisés dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation si l'ensemble des signataires en conviennent.

## Article 5

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

## Article 6

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

## Article 7

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

## Barème des salaires minima agents de maîtrises et cadres

Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	1 <sup>er</sup> août 2008	1 <sup>er</sup> février 2011	1 <sup>er</sup> janvier 2012
Chef Vérificateur	100	1 600	1 626	1 659
Comptable Niveau II Agent Administratif Niveau II Assistant Marketing Niveau II	107	1 645	1 671	1 704
Chef Service Expédition et Vérification	114	1 752	1 780	1 816
Assistant Contrôleur de Gestion Chargé des Services Généraux Assistant Assistant Chef de Produit Attaché de Presse Niveau I Programmeur	118	1 814	1 843	1 880
Représentant Niveau I	119	1 829	1 858	1 895
Contrôleur de Gestion Junior Chef de Produit Junior Assistant du Service Technique	141	2 167	2 202	2 246
Trésorier Chef de Groupe Comptable Assistant de Direction	142	2 183	2 218	2 262
Attaché de Direction Niveau I Attaché de Presse Niveau II Chef de Projet	150	2 306	2 343	2 390
Responsable des Services Généraux Responsable Administration des Ventes	161	2 475	2 515	2 565
Chef programmeur	165	2 536	2 577	2 629
Chef de Service Niveau I Chargé de Promotion Représentant Niveau II	172	2 775	2 819	2 875
Chef Comptable Contrôleur de Gestion Gestionnaire Ressources Humaines Juriste Chef de Produit Marketing	188	2 890	2 936	2 995
Attaché de Direction Niveau II Chef du Service Technique	190	2 920	2 967	3 026
Chef de Service Niveau II	218	3 351	3 405	3 473



Qualifications	Coefficients hiérarchiques de salaire	1 <sup>er</sup> août 2008	1 <sup>er</sup> février 2011	1 <sup>er</sup> janvier 2012
Chef de Service Niveau III	248	3 812	3 873	3 950
Directeur d'Agence	256	3 935	3 998	4 078
Directeur Divisionnaire ou Directeur des Agences	288	4 427	4 498	4 588

## Accord du 13 décembre 2013

[Étendu par arr. 12 juin 2014, JO 22 juin]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

### Article premier Champ d'application

Le présent s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

### Article 2

Le présent accord est conclu conformément à la loi n° 50.205 du 11 février 1950, dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

### Article 3

Il est décidé

Les salaires des salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part, sont augmentés de 1,5% aux conditions cumulatives suivantes :

1. Le salaire annuel brut primes comprises n'a pas été augmenté à hauteur de ce taux entre 2013 et 2014 ;

2. Le salaire annuel brut primes comprises se situe en 2013 deçà du plafond de la sécurité sociale 2013, soit le montant de 37.032 € fixé par l'arrêté du 12 décembre 2012 publié au Journal Officiel du 21 décembre 2012.

L'augmentation de 1,5% est appréciée au regard du salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2013 en comparaison avec le salaire annuel brut primes comprises valable au 31 décembre 2014.

### Article 4

En cas de contestation concernant l'application du présent accord, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

### Article 5

Le texte du présent accord sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du Travail.

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

---

## Article 6

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES COMMUNS AUX DEUX CONVENTIONS

## Définition des emplois et minima sociaux Accord du 20 novembre 2017

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter de sa date de signature]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC.

A pour objet de mettre à jour :

— La grille des métiers et le barème des salaires minima annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 (modifié par l'accord du 4 avril 2012) ;

— La grille des métiers et le barème des salaires minima annexés à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (modifié par l'accord du 4 avril 2012) ;

— La définition des emplois de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 (modifiée par l'accord du 1er avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005) ;

— La définition des emplois de la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (modifiée par l'accord du 1er avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005).

Il est appelé à se substituer à l'accord du 4 avril 2012 s'agissant du barème des salaires minima et à l'accord du 1er avril 2004 et son avenant du 28 avril 2005 s'agissant de la définition des emplois.

Il est préalablement précisé que la présente grille des métiers de la branche distribution de films ne peut remettre en cause la situation statutaire et/ou salariale acquise individuellement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente grille.

Il est également précisé que la notion de compétence est déterminée par un ensemble d'indices dont, parmi d'autres, l'ancienneté ou les diplômes.

## Article 1

### Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

## Article 2

### Objet de l'accord : définition des emplois et barème des salaires minima

La grille des métiers et le barème des salaires minima ainsi que les nouvelles définitions des emplois sont annexés au présent accord :

— Annexe 1 : Grille des métiers et barème des salaires minima.

### **Article 3** **Commission paritaire de suivi**

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 février 2011 portant création de la Commission Paritaire Nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

### **Article 4** **Durée et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la Direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

### **Article 5** **Entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises n'ayant pas les ressources nécessaires en interne sont invitées à solliciter l'OPCA pour élaborer un diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette disposition n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de l'application du présent accord dans son intégralité (accord et annexes).

## **Annexe 1**

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Fonction supports : gestion/finances					
Comptabilité	1. assistant(e) comptable	Junior	Employé(e)	1	1500
	2. comptable	Junior	Agent(e) de maîtrise	2	1722
	3. responsable comptable	Confirmé(e)	Cadre B	3	2285
	4. directeur/directrice comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3508
Contrôle de gestion - Analyste financier	1. assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Employé(e)	5	1601
	2. contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Agent(e) de maîtrise	6	2268
	3. responsable contrôle de gestion	Confirmé(e)	Cadre B	7	2904
	4. directeur/directrice contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3508
Trésorerie	1. assistant(e) de trésorerie	Junior	Employé(e)	9	1500
	2. trésorier/trésorière	Junior	Agent(e) de maîtrise	10	2285
	3. responsable trésorerie	Confirmé(e)	Cadre B	11	2904
Recouvrement	1. assistant(e) recouvrement	Junior	Employé(e)	12	1500
	2. chargé(e) du recouvrement	Junior	Agent(e) de maîtrise	13	1899
	3. responsable du recouvrement	Confirmé(e)	Cadre B	14	2904
Reversement	1. assistant(e) reversement	Junior	Employé(e)	15	1500
	2. chargé(e) de reversement	Junior	Agent(e) de maîtrise	16	1899
	3. responsable du reversement	Confirmé(e)	Cadre B	17	2904

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Audit interne	1. assistant(e) audit interne	Junior	Employé(e)	18	1601
	2. chargé(e) d'audit interne	Junior	Agent(e) de maîtrise	19	1899
	3. responsable de l'audit interne	Confirmé(e)	Cadre B	20	2904
	4. directeur/directrice de l'audit interne	Maîtrise	Cadre B		4119
D.A.F	5. directeur administratif et financier/directrice administrative et financière	Expert(e)	Cadre A	22	4634
Fonction supports : ressources humaines					
Paies	1. assistante) paye	Junior	Employé(e)	23	1500
	2. gestionnaire de paye	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	24	1601
	3. responsable de paye	Confirmé(e)	Cadre B	25	2904
Ressources humaines	1. assistant(e) RH	Junior	Employé(e)	26	1601
	2. gestionnaire RH	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	27	1601
	3. responsable RH	Confirmé(e)	Cadre B	28	2904
	4. directeur/directrice des ressources humaines	Maîtrise	Cadre B	29	4119
Formation - recrutement	1. gestionnaire formation - recrutement	Junior	Agent(e) de maîtrise	30	1601
	3. responsable formation - recrutement	Confirmé(e)	Cadre B	31	2904
Fonction supports : administratif					
Administration	1. assistant(e) administratif	Junior	Employé(e)	32	1500
	2. assistant(e) de direction	Confirmé	Employé(e)	33	1601
Fonction supports : juridique					
Juridique	1. assistant(e) juridique	Junior	Employé(e)	34	1601
	2. juriste	Junior	Cadre B	35	2318
	3. responsable juridique	Confirmé(e)	Cadre B	36	2904
	4. directeur/directrice juridique	Maîtrise	Cadre B	37	4119
Fonction supports : informatique					
Informatique - systèmes d'information	1. agent(e) de maintenance	Junior	Employé(e)	38	1500
	2. technicien(ne) système informatique	Junior	Agent(e) de maîtrise	39	2268
	3. responsable services informatiques - systèmes d'information	Confirmé(e)	Cadre B	40	2904
	4. directeur/directrice services informatiques - systèmes d'information	Maîtrise	Cadre B	41	4119
Fonction supports : services généraux					
Chauffeur(e) de direction	2. chauffeur(e)	Junior	Employé(e)	42	1500

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Accueil - sécurité	1. hôte(sse) - standardiste	Junior	Employé(e)	43	1500
	1. agent(e) de sécurité	Junior	Employé(e)	44	1500
	3. responsable de la sécurité	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	45	2904
Services généraux	1. employé(e) des services généraux	Junior	Employé(e)	46	1500
	2. chargé(e) des services généraux	Junior	Agent(e) de maîtrise	47	1899
	3. responsable des services généraux	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	48	2904
Marketing / Communication					
Presse-communication/événementiel Promotion - partenariats Trade marketing	1. assistante) marketing - communication	Junior	Employé(e)	49	1601
	2. chef(fe) de produit - chef(fe) de projet	Junior	Agent(e) de maîtrise	50	2268
	2. chargé(e) de tournée - festival	Junior	Agent(e) de Maîtrise	51	1899
	2. attaché(e) de presse - chargé(e) de communication	Junior	Agent(e) de Maîtrise	52	1899
	3. responsable marketing - communication - chef(fe) de groupe	Confirmé(e)	Cadre B	53	2904
	4. directeur/directrice marketing - communication	Maîtrise	Cadre B	54	4119
Commercial / Vente					
Ventes - ventes internationales (y compris TV - Vidéo - VAD)	1. assistant(e) commercial	Junior	Employé(e)	55	1500
	2. chargé(e) de clientèle	Junior	Agent(e) de maîtrise	56	1899
	2. attaché(e) commercial	confirmé(e)	Cadre B	57	2591
	3. responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2904
	4. directeur/directrice des ventes - commercial	Maîtrise	Cadre B	59	4119
Programmation	1. assistant(e) programmeur /programmeur-trice	Junior	Employé(e)	60	1500
	2. programmeur /programmeur-trice	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	61	1914
	2. administrateur/administratrice des ventes	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	62	2727
	3. responsable de la programmation	Confirmé(e)	Cadre B	63	2904
	4. directeur/directrice de la programmation	Maîtrise	CadreB	64	4119
Acquisitions					
	2. chargé(e) des acquisitions	Junior	Agent(e) de maîtrise	65	1899
	3. responsable des acquisitions	Confirmé(e)	Cadre B	66	2904
	4. directeur/directrice des acquisitions	Maîtrise	Cadre B	67	4119
Opérations					
	1. assistant(e) techn - log - achats	Junior	Employé(e)	68	1500

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Logistique	2. coordinateur/coordinatrice techn - log - achats	Junior	Agent(e) de maîtrise	69	1899
	3. responsable techn - log - achats	Confirmé(e)	Cadre B	70	2904
	4. directeur/directrice techn - log - achats - opérations	Maîtrise	Cadre B	71	3990
Projectionniste	2. projectionniste	Junior	Employé(e)	72	1601
Missions transverses					
	chef(fe) de mission	Maîtrise	Cadre B	73	2990
	chef(fe) de projet	Maîtrise	Cadre B	74	2414
	Attaché(e) de projet	Maîtrise	Cadre B	75	2414
	directeur/directrice de la distribution	Expert(e)	Cadre A	76	4634
* Conformément à l'article 9 de la Convention collective nationale du 30 juin 1976 et à l'article 21 de la Convention collective nationale du 1 <sup>er</sup> mars 1973					

## Annexe 2 - Description des postes

N°	Référence du poste	Description du poste
1	Assistant(e) comptable	Il/elle possède des connaissances élémentaires de comptabilité, de niveau minimum BEP comptable. Il/elle exécute certaines opérations comptables simples, suivant les instructions reçues, il/elle vérifie la précision, la justesse et la cohérence des informations comptables, il/elle est chargé(e) de vérifier les comptes et livres comptables.
2	Comptable	Il/elle est chargé(e) d'activités comptables habituelles telles que la tenue des journaux, les redressements, l'analyse des coûts, le contrôle des stocks, le suivi et la relance clients, il/elle vérifie les comptes bancaires et livres généraux, il/elle traite les paiements et consolide certains postes des clôtures mensuelles.
3	Responsable comptable	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue de la comptabilité, il/elle supervise et a la responsabilité des bilans et liasses fiscales dans le respect des règles légales et fiscales.
4	Directeur/Directrice comptable	Il/elle dirige le service comptable et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, il/elle définit, organise et met en œuvre la politique comptable de la société sous la responsabilité de sa direction.
5	Assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de contrôle de gestion, en appliquant des procédures bien établies
6	Contrôleur/Contrôleuse de gestion	Il/elle analyse le chiffre d'affaire, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements, des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise, il/elle analyse également les marges et participe à l'élaboration et au suivi des budgets.
7	Responsable contrôle de gestion	Rattaché(e) à une unité opérationnelle, il/elle est chargé(e) d'élaborer des prévisions budgétaires et d'en vérifier la réalisation, il/elle participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats, il/elle surveille les indicateurs mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise et rend compte à sa direction.
8	Directeur/Directrice contrôle de gestion	Il/elle dirige le service de contrôle de gestion et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, il/elle définit, organise et met en œuvre le contrôle de gestion de la société sous la responsabilité de sa direction.
9	Assistant(s) de trésorerie	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de trésorerie, en appliquant des procédures bien établies, il/elle vérifie les paiements à l'entreprise, les factures et bons de commande, il/elle peut être chargé(e) de procéder à l'établissement des factures à partir des bordereaux de recettes et états de rendement des films, il/elle collabore à la préparation des relevés de comptes et rapports journaliers.

N°	Référence du poste	Description du poste
10	Trésorier(e)	Il/elle lui incombe, outre la responsabilité des espèces en caisse, la comptabilité de toutes opérations en banque et de tous mouvements de fonds, ainsi que la position de trésorerie comprenant les différentes caisses et comptes de disponibilités de l'entreprise.
11	Responsable trésorerie	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue de la trésorerie.
12	Assistant(e) recouvrement	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de recouvrement, en appliquant des procédures bien établies.
13	Chargé(e) du recouvrement	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne, toutes les opérations de recouvrement dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice ou le/la chef(fe) de service de la finance.
14	Responsable du recouvrement	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs, l'organisation et la tenue du recouvrement.
15	Assistant(e) reversement	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme de reversement, en appliquant des procédures bien établies.
16	Chargé(e) de reversement	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne toutes les opérations de reversement dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice ou le/la chef(fe) de service de la finance.
17	Responsable du reversement	Il/elle assure, avec l'aide de collaborateurs l'organisation et la tenue du reversement.
18	Assistant(e) audit interne	Il/elle effectue, sous le strict contrôle de sa hiérarchie, un ensemble de tâches simples ne nécessitant pas la connaissance générale du mécanisme d'audit interne, en appliquant des procédures bien établies.
19	Chargé(e) d'audit interne	Avec le concours de comptables et d'employés, il/elle effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne, toutes les opérations liées à l'audit interne dont la responsabilité lui est confiée par le directeur/la directrice de l'audit interne.
20	Responsable de l'audit interne	Il/elle est responsable de la réalisation de l'audit ou du contrôle des opérations comptables et financières de la structure. Il/elle contribue à la prévention, à la maîtrise des risques financiers de structures et à la recherche des irrégularités éventuelles, il/elle peut apporter un appui technique en gestion comptable et financière à des entreprises en difficultés.
21	Directeur/Directrice de l'audit interne	Il/elle dirige le service de l'audit interne et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique liée à l'audit interne de la société sous la responsabilité de sa direction.
22	Directeur administratif et financier/directrice administrative et financière	Il/elle dirige le service administratif et financier de l'entreprise et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique administrative et financière de la société sous la responsabilité de sa direction.
23	Assistant(e) paye	Il/elle réalise le suivi administratif de la gestion du personnel (contrats, absences, visites médicales, déclarations aux organismes sociaux etc.) et de la formation continue selon la législation sociale, la réglementation du travail et la politique des ressources humaines de la structure, il/elle peut préparer les bulletins de salaires. Il/elle peut réaliser le suivi de contrats d'externalisation de services. Il/elle rend compte au responsable de paye.
24	Gestionnaire de paye	Il/elle est chargé(e) de préparer les éléments variables de la paye, fiche de paye, journaux d'entrées et de sorties, déclarations sociales, etc. Il/elle rend compte au responsable de paye.
25	Responsable de paye	Chef(fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée.
26	Assistant(e) RH	Il/elle est chargé(e) des aspects généraux de la gestion des ressources humaines. Il/elle assure un support administratif hautement confidentiel et n'a aucune responsabilité de supervision.
27	Gestionnaire RH	Il/elle est chargé(e) de la gestion, de la mise en œuvre et du suivi des programmes relevant de la fonction personnel, il/elle est chargé(e) du traitement des
28	Responsable RH	Il/elle supervise les divers aspects des ressources humaines. Il/elle participe au développement des politiques de l'entreprise en la matière.

N°	Référence du poste	Description du poste
29	Directeur/Directrice des ressources humaines	Il/elle dirige le service des ressources humaines et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique des ressources humaines de la société sous la responsabilité de sa direction.
30	Gestionnaire formation-recrutement	Il/elle met en œuvre la politique de recrutement ou de formation selon les orientations stratégiques de la structure et les objectifs de développement visés.
31	Responsable formation-recrutement	Il/elle supervise les divers aspects de la mise en œuvre de la politique de recrutement ou de formation, il/elle participe au développement des politiques de l'entreprise en la matière.
32	Assistant(e) administratif	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, des travaux administratifs ainsi que des travaux de saisie informatique.
33	Assistant(e) de direction	Il/elle assiste un(e) cadre de direction et doit être en mesure de prendre les initiatives relatives à sa fonction. Il/elle est chargé(e) du compte rendu des réunions et ses activités représentent généralement un caractère hautement confidentiel. Il/elle organise les tâches de secrétariat, exerce un rôle d'interface essentiel, est chargé(e) de la réception, du traitement et de la diffusion d'informations importantes. Il peut lui être demandé(e) d'être bilingue ou trilingue.
34	Assistant(e) juridique	Il/elle assure un service de secrétariat juridique complet aux cadres de l'entreprise et gère de façon autonome les affaires courantes. Il/elle peut collaborer à l'organisation des réunions et conférences en plus de ses activités de secrétariat juridique, il peut lui être demandé(e) d'être bilingue ou trilingue. La fonction exige une formation spécialisée en droit.
35	Juriste	Il/elle étudie les implications de la législation, de la jurisprudence et autres sources juridiques sur les activités de l'entreprise, il/elle peut éventuellement être spécialisé(e) dans un domaine spécifique et recourir à des juristes extérieurs pour les autres questions.
36	Responsable juridique	Chef(fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il/elle est force d'initiative, d'organisation et de proposition.
37	Directeur/Directrice juridique	Il/elle dirige le service juridique et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, sous la responsabilité de sa direction.
38	Agent(e) de maintenance	Il/elle effectue le dépannage, l'entretien et l'installation d'équipements ou de parcs d'équipements informatiques ou bureautiques (matériels, logiciels, réseaux, etc.), selon les règles de sécurité et la réglementation.
39	Technicien(ne) système informatique	Il/elle met en œuvre et assure la disponibilité des ressources physiques (serveurs, disques, automates, etc.) et des ressources logiques (logiciels, espaces disques, puissance, etc.) nécessaires au fonctionnement des systèmes de production et d'exploitation informatiques et télécoms de l'entreprise, il/elle surveille le fonctionnement des différents systèmes et réseaux selon les normes et les méthodes d'exploitation et de sécurité.
40	Responsable services informatiques-systèmes d'information	Chef(fe) d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il/elle est force d'initiative, d'organisation et de proposition.
41	Directeur/Directrice services informatiques-systèmes d'information	Il/elle dirige le service informatique-systèmes d'information et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, sous la responsabilité de sa direction.
42	Chauffeur(e)	Il/elle assure la conduite des véhicules.
43	Hôte(sse)-standardiste	Il/elle est responsable du traitement des appels téléphoniques, de la réception et de l'émission des télécopies. Il/elle est responsable de l'accueil des visiteurs, il/elle est chargé(e) de l'exécution de diverses tâches administratives. L'exercice de cette fonction peut exiger la pratique d'une langue étrangère. Ce poste requiert une qualité d'accueil et de présentation nécessaire à une bonne image de l'entreprise.
44	Agent(e) de sécurité	Tout en assurant la garde des locaux, il/elle doit effectuer des rondes méthodiques et doit faire preuve d'initiative dans le domaine de la sécurité.
45	Responsable de la sécurité	Chef(fe) d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.



N°	Référence du poste	Description du poste
46	Employé(e) des services généraux	Il/elle distribue le courrier, assure la liaison entre les bureaux, effectue les courses à l'intérieur et à l'extérieur des locaux, effectue de petits travaux de reprographie et de maintenance.
47	Chargé(e) des services généraux	Il/elle est chargé(e) de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux.
48	Responsable des services généraux	Il/elle est responsable de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux, il/elle est aussi responsable de la sécurité.
49	Assistant(e) marketing	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département marketing.
50	Chef(fe) de produit-chef(fe) de projet	Il/elle participe, sous la responsabilité d'un(e) chef(fe) de projet, à la définition et à la mise en œuvre du plan marketing.
51	Chargé(e) de tournée-festival	Il/elle organise, planifie et accompagne la tournée des talents lors de la promotion du film.
52	Attaché(e) de presse-chargé(e) de communication	Il/elle définit et coordonne les actions de communication et en mesure les résultats.
53	Responsable marketing-chef(fe) de groupe	Il/elle encadre un(e) ou plusieurs chef(fe)s de produit/chef(fe)s de projet et à la responsabilité d'une ou plusieurs lignes de produits, sous la responsabilité du directeur/de la directrice marketing.
54	Directeur/directrice marketing-communication	Il/elle dirige le service marketing et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée. Il/elle définit, organise et met en œuvre la politique marketing de la société sous la responsabilité de sa direction.
55	Assistant(e) commercial	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, notamment des travaux administratifs et des travaux de classement.
56	Chargé(e) de clientèle	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département ventes.
57	Attaché(e) commercial	Il/elle est chargé(e) de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des œuvres audiovisuelles, il/elle peut également être chargé(e) de la négociation et l'acquisition des films ou programmes audiovisuels sur les différents supports existants en France et à l'étranger.
58	Responsable grands comptes	Eventuellement assisté(e) d'une équipe, il/elle est chargé(e) de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des œuvres audiovisuelles.
59	Directeur/Directrice des ventes	Il/elle dirige le service commercial et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, il/elle définit, organise et met en œuvre la politique commerciale de la société sous la responsabilité de sa direction.
60	Assistant(e) programmeur/programmatrice	Il/elle assiste le programmeur/la programmatrice dans sa mission de placement des films en salles.
61	Programmeur/programmatrice	Il/elle est chargé(e) du placement des films en salles, sous la responsabilité du responsable de programmation, conformément au plan de sortie et aux conditions contractuelles déterminées par sa direction.
62	Administrateur/administratrice des ventes	Il/elle est chargé(e) de recueillir, contrôler et exploiter tous renseignements de nature statistique concernant les ventes de l'entreprise.
63	Responsable de la programmation	Il/elle a un ou plusieurs programmeurs sous ses ordres et est lui/elle-même placé(e) sous le contrôle du directeur des ventes ou de la programmation.
64	Directeur/directrice de la programmation	Il/elle dirige le service programmation au niveau national et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, il/elle définit, organise et met en œuvre la politique de programmation de la société sous la responsabilité de sa direction.
65	Chargé(e) des acquisitions	Il/elle assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département acquisitions.
66	Responsable des acquisitions	Eventuellement placé(e) sous la responsabilité du directeur des acquisitions, il/elle recherche et identifie les programmes en vue de leur acquisition et négocie les conditions de cette acquisition.

N°	Référence du poste	Description du poste
67	Directeur/directrice des acquisitions	Il/elle est chargé(e) de définir la politique d'acquisition de l'entreprise et de superviser les projets d'acquisition.
68	Assistant(e) techn-log-achats	Il/elle est chargé(e) d'assurer, selon les directives de son supérieur, des travaux liés à la réalisation des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats.
69	Coordinateur/coordinatrice techn- log-achats	Il/elle est chargé(e) du suivi des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats sous la responsabilité du/de la responsable technique, logistique ou achats.
70	Responsable techn/log/achats	Il/elle est chargé(e) d'assurer la mise en œuvre et le contrôle des opérations techniques, logistiques ou liées aux achats, sous le contrôle du directeur/de la directrice technique, logistique ou achats.
71	Directeur /directrice techn-log-achats-opérations	Il/elle dirige le service technique ou logistique ou achats ou des opérations et encadre l'équipe de collaborateurs dédiée, il/elle est responsable de la qualité du matériel et des programmes audiovisuels et de leur acheminement vers les clients ou coordonne les relations avec les sous-traitants en matière de doublage, sous-titrage, adaptation, restauration, stockage etc. ou supervise les achats.
72	Projectionniste	Il/elle assume les opérations préalables à la projection, réception et réexpédition des copies, montage et démontage des programmes, transfert, vérification et vision des copies ; l'entretien et le bon fonctionnement de l'ensemble des installations techniques de projection ; la projection et la responsabilité de la bonne qualité de celle-ci.
73 74 75	Chef(fe) de mission Chef(fe) de projet Attaché(e) de direction	Sous l'autorité d'un(e) chef(fe) de service ou d'un(e) directeur/directrice, il/elle possède des connaissances et une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies et/ou de superviser un projet.
76	Directeur/directrice de la distribution	Il/elle dirige ou supervise la programmation au niveau national ainsi qu'un ou plusieurs des services suivants : marketing, achat, vente, service technique.

## Accord du 23 octobre 2023

[Étendu par arr. 18 déc. 2023, JO 20 déc., applicable à compter des salaires du mois de sa signature]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC.

### A pour objet de mettre à jour

Le barème des salaires minima annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 (modifié par l'accord du 20 novembre 2017) et à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

Il est appelé à se substituer à l'accord du 20 novembre 2017 s'agissant du barème des salaires minima.

Il est préalablement rappelé que la présente grille des métiers de la branche distribution de films ne peut remettre en cause la situation statutaire et / ou salariale acquise individuellement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente grille.

### Article 1er Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973, et aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

## Article 2

### Objet de l'accord : définition du barème des salaires minima

Le barème des salaires minima est annexé au présent accord : - annexe 1 «Grille des métiers et barème des salaires minima».

## Article 3

### Commission paritaire de suivi

Conformément aux dispositions de l'avenant du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

## Article 4

### Durée et extension de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il s'applique à compter des salaires du mois de sa signature.

La FNEF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les organisations syndicales des salariés des résultats de ces démarches.

## Article 5

### Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises n'ayant pas les ressources nécessaires en interne sont invitées à solliciter l'OPCO pour élaborer un diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette disposition n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de l'application du présent accord dans son intégralité (accord et annexe).

## Annexe I

### Grille des métiers et barème des salaires minima\*

\* Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale du 1<sup>er</sup> mars 1973.

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Fonction supports : gestion/finances					
Comptabilité	1. Assistant(e) comptable	Junior	Employé(e)	1	1 766,93 €
	2. Comptable	Junior	Agent(e) de maîtrise	2	1 988,93 €
	3. Responsable comptable	Confirmé(e)	Cadre B	3	2 353,55 €
	4. Directeur / Directrice comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3 578,16 €
Contrôle de gestion-analyste financier	1. Assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Employé(e)	5	1 867,93 €
	2. Contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Agent(e) de maîtrise	6	2 336,04 €
	3. Responsable contrôle de gestion	Confirmé(e)	Cadre B	7	2 991,12 €
	4. Directeur / Directrice contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3 578,16 €
Trésorerie	1. Assistant(e) de trésorerie	Junior	Employé(e)	9	1 766,93 €
	2. Trésorier / Trésorière	Junior	Agent(e) de maîtrise	10	2 353,55 €
	3. Responsable trésorerie	Confirmé(e)	Cadre B	11	2 991,12 €
Recouvrement	1. Assistant(e) recouvrement	Junior	Employé(e)	12	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du recouvrement	Junior	Employé(e)	13	1 955,97 €
	3. Responsable du recouvrement	Confirmé(e)	Cadre B	14	2 991,12 €

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Reversement	1. Assistant(e) reversement	Junior	Employé(e)	15	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du renversement	Junior	Agent de maîtrise	16	1 955,97 €
	3. Responsable du renversement	Confirmé(e)	Cadre B	17	2 991,12 €
Audit interne	1. Assistant(e) audit interne	Junior	Employé(e)	18	1 867,93 €
	2. Chargé(e) d'audit interne	Junior	Agent(e) de maîtrise	19	1 995,97 €
	3. Responsable de l'audit interne	Confirmé(e)	Cadre B	20	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice de l'audit interne	Maîtrise	Cadre B	21	4 201,38 €
DAF	5. Directeur administratif et financier/ Directrice administrative et financière	Expert(e)	Cadre A	22	4 726,68 €
Fonction supports : ressources humaines					
Paies	1. Assistant(e) paye	Junior	Employé(e)	23	1 766,93 €
	2. Gestionnaire de paye	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	24	1 867,93 €
	3. Responsable de paye	Confirmé(e)	Cadre B	25	2 991,12 €
Ressources humaines	1. Assistant(e) RH	Junior	Employé(e)	26	1 867,93 €
	2. Gestionnaire RH	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	27	1 867,93 €
	3. Responsable RH	Confirmé(e)	Cadre B	28	2 991,12 €
	4. Directeur/Directrice des ressources humaines	Maîtrise	Cadre B	29	4 201,38 €
Formation recrutement	1. Gestionnaire formation-recrutement	Junior	Agent(e) de maîtrise	30	1 867,93 €
	3. Responsable formation-recrutement	Confirmé(e)	Cadre B	31	2 991,12 €
Fonction supports : administratif					
Administration	1. Assistant(e) administratif	Junior	Employé(e)	32	1 766,93 €
	2. Assistant(e) de direction	Confirmé	Employé(e)	33	1 867,93 €
Fonction supports : juridique					
Juridique	1. Assistant(e) juridique	Junior	Employé(e)	34	1 867,93 €
	2. Juriste	Junior	Cadre B	35	2 387,54 €
	3. Responsable juridique	Confirmé(e)	Cadre B	36	2 991,12 €
	4. Directeur/Directrice juridique	Maîtrise	Cadre B	37	4 201,38 €
Fonction supports : informatique					
Informatique-systèmes d'information	1. Agent(e) de maintenance	Junior	Employé(e)	38	1 766,93 €
	2. Technicien(ne) système informatique	Junior	Agent(e) de maîtrise	39	2 336,04 €
	3. Responsable services informatiques-système d'information	Confirmé(e)	Cadre B	40	2 991,12 €
	4. Directeur/ Directrice services informations-systèmes d'information	Maîtrise	Cadre B	41	4 201,38 €
Fonction supports : services généraux					

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Chauffeur(e) de direction	2. Chauffeur(e)	Junior	Employé(e)	42	1 766,93 €
Accueil-sécurité	1. Hôte(sse)-standardiste	Junior	Employé(e)	43	1 766,93 €
	1. Agent(e) de sécurité	Junior	Employé(e)	44	1 766,93 €
	3. Responsable de la sécurité	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	45	2 991,12 €
Services généraux	1. Employé(e) des services généraux	Junior	Employé(e)	46	1 766,93 €
	2. Chargé(e) des services généraux	Junior	Agent(e) de maîtrise	47	1 995,97 €
	3. Responsable des services généraux	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	48	2 991,12 €
Marketing/communication					
	1. Assistant(e) marketing-communication	Junior	Employé(e)	49	1 867,93 €
Presse-communication/événementiel	2. Chef(fe) de produit-chef(fe) de projet	Junior	Agent(e) de maîtrise	50	2 336,04 €
Promotion-partenariats	2. Chargé(e) de tournée-festival	Junior	Agent(e) de maîtrise	51	1 955,97 €
Trade marketing	2. Attaché(e) de presse-chargé(e) de communication	Junior	Agent(e) de maîtrise	52	1 955,97 €
	3. Responsable marketing-communication-chef(fe) de groupe	Confirmé(e)	Cadre B	53	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice marketing-communication	Maîtrise	Cadre B	54	4 201,38 €
Commercial/vente					
Ventes-ventes internationales (y compris TV-vidéo-VAD)	1. Assistant(e) commercial	Junior	Employé(e)	55	1 766,93 €
	2. Chargé(e) de la clientèle	Junior	Agent(e) de maîtrise	56	1 955,97 €
	2. Attaché(e) commercial	Confirmé(e)	Cadre B	57	2 668,73 €
	3. Responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des ventes commerciales	Maîtrise	Cadre B	59	4 201,38 €
Programmation	1. Assistant(e) programmeur/programmeuse	Junior	Employé(e)	60	1 766,93 €
	2. Programmeur/ programmeuse	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	61	1 971,42 €
	2. Administrateur/ Administratrice des ventes	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	62	2 808,81 €
	3. responsable de la programmation	Confirmé(e)	Cadre B	63	2 991,12 €
	4. Directeur/Directrice de la programmation	Maîtrise	Cadre B	64	4 201,38 €
Acquisitions					
	2. Chargé(e) des acquisitions	Junior	Agent(e) de maîtrise	65	1 955,97 €
	3. Responsable des acquisitions	Confirmé(e)	Cadre B	66	2 991,12 €
	4. Directeur/Directrice des acquisitions	Maîtrise	Cadre B	67	4 201,38 €

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
Opérations					
Logistique	1. Assistant(e) techn-log-achats	Junior	Employé(e)	68	1 766,93 €
	2. Coordinateur/ Coordinatrice techn-log-achats	Junior	Agent(e) de maîtrise	69	1 955,97 €
	3. Responsable techn-log-achats	Confirmé(e)	Cadre B	70	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice techn-log-achats-opérations	Maîtrise	Cadre B	71	4 049,85 €
Projectionniste	2. Projectionniste	Junior	Employé(e)	72	1 867,93 €
Missions transverses					
	Chef(fe) de mission	Maîtrise	Cadre B	73	3 079,70 €
	Chef(fe) de projet	Maîtrise	Cadre B	74	2 486,42 €
	Attaché(e) de projet	Maîtrise	Cadre B	75	2 486,42 €
	Directeur/ directrice de la distribution	Expert(e)	Cadre A	76	4 726,68 €

## Réduction du temps de travail Accord du 9 janvier 2015

[Étendu par arr. 21 juill. 2016, JO 30 juill.]

### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

A pour objet de mettre à jour les dispositions conventionnelles de la Branche afin de tenir compte de l'évolution tant de la législation que de la jurisprudence ainsi que des pratiques professionnelles, notamment du fait de l'utilisation d'outils de communication permettant un travail déporté en dehors des locaux de l'entreprise.

Il est appelé à se substituer à l'accord du 10 février 2000 modifié par accord du 10 décembre 2001, lui-même amendé par avenant du 15 mars 2012 et avenant du 13 décembre 2013.

Il est préalablement exposé que la distribution cinématographique est une activité à risque (chaque film est un prototype), la rentabilité des investissements étant très aléatoire dans un marché où les résultats sont concentrés sur un nombre réduit de films. Malgré cela, la branche de la distribution cinématographique a abordé la question de la réduction et de l'aménagement du temps de travail en s'efforçant d'assurer la pérennité des emplois et de satisfaire les attentes des salariés, notamment avec le maintien des rémunérations actuelles, tout en minimisant l'augmentation des charges supportées par les entreprises.

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

---

## **Article 2**

### **Modalités de la durée du travail pour le personnel employé et agent de maîtrise**

#### **2.1**

La durée collective du temps de travail pour le personnel employé et agent de maîtrise est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile, ou 1607 heures sur l'année civile.

#### **2.2**

Les salariés reçoivent une rémunération mensuelle prévue contractuellement sans que celle-ci ne soit affectée par la prise des congés.

#### **2.3**

La durée collective hebdomadaire du travail peut être maintenue à un niveau supérieur à 35 heures. Dans cette hypothèse, les salariés bénéficieront de journées ou demi-journées de récupération, leurs dates étant fixées :

- Pour moitié au choix de l'employeur ;
- Pour moitié au choix du collaborateur qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné quinze jours à l'avance.

#### **2.4**

Chaque entreprise détermine l'organisation du temps de travail qui lui paraît la plus compatible avec son activité en choisissant :

- D'appliquer la durée hebdomadaire légale de 35 heures sans jour de repos supplémentaires ;
- D'organiser le temps de travail par octroi d'une demi-journée soit par alternance d'une semaine longue et d'une semaine courte, le total des heures travaillées sur deux semaines ne devant pas dépasser 70 heures hors modulation ;
- De fixer une durée du travail supérieure à 35 heures hebdomadaires avec octroi de jours de repos supplémentaires par période de quatre semaines ou sur une base annuelle ou combinaison de ces deux modes.

#### **2.5**

L'octroi de demi-journées ou journées de récupération, les jours de congés payés, repos hebdomadaire, jours fériés, les éventuels jours de pont et les jours de congés d'ancienneté conventionnels pour les entreprises qui les ont maintenus seront décomptés comme des journées non travaillées afin que la durée du travail atteigne bien 35 heures hebdomadaires ou la durée annuelle de 1607 heures annuelles.

#### **2.6**

Les jours ou demi-journées dégagés par la réduction du temps de travail doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel soit, sauf accord particulier d'entreprise, avant le 31 décembre de chaque année.

#### **2.7**

Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (période de congé de maternité, congé de paternité, périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail etc.) sont prises en compte au titre des jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des jours travaillés.

#### **2.8**

Un système de contrôle individuel du temps de travail pourra être mis en place par exemple par pointage ou émarquage quotidien par les salariés d'une feuille de présence faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ.

À défaut, le contrôle du temps de travail s'effectuera sur la base du respect par les salariés des horaires collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, du service, du département.

Toute dérogation à cet horaire collectif et tout dépassement, pour l'exécution d'heures supplémentaires, devra faire l'objet d'une autorisation préalable et d'une comptabilisation dans le cadre de la législation et de la réglementation applicables. Les heures supplémentaires ainsi décomptées font l'objet des dispositions de l'article 5.

#### **2.9**

Des jours de repos supplémentaires pourront être affectés au choix des salariés à un compte épargne temps, selon les modalités prévues par un avenant à la convention collective ou par un accord d'entreprise.

---

## **Article 3** **Modulation des heures travaillées sur l'année**

### **3.1**

L'entreprise peut prévoir la modulation des heures travaillées selon les modalités du présent article.

### **3.2**

La durée hebdomadaire de travail pourra varier sur l'année en fonction du niveau d'activité ou d'une surcharge de travail des personnels (sortie de films, clôtures des comptes de campagne promotionnelle, etc.).

Dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours. Il peut porter cette modulation à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le recours au travail temporaire est limité, hors modulation, à des situations exceptionnelles résultant tant de l'indisponibilité du personnel de l'entreprise, hors arrêt de travail de ce personnel, que d'une charge de travail exceptionnelle résultant de données économiques et sociales propres à l'entreprise.

L'entreprise ne recourt au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation que dans des situations exceptionnelles.

Pour les salariés dont le contrat de travail arrive à son terme au cours de la période de modulation, lors de l'établissement du solde de tout compte, il est tenu compte de la situation de ces salariés par rapport à la période de modulation.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant la période de modulation ne peuvent recevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé. Leur droit à un repos compensateur ne peut conduire à ce que le nombre de jours ou d'heures travaillés soit inférieur au programme indicatif de travail établi dans l'entreprise ou le service, hors les cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif.

### **3.3**

Sur l'année, la durée de travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine ou le plafond de 1607 heures annuelles, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires fixées par l'article L. 3121-11 et suivants du code du travail.

### **3.4**

Les programmes indicatifs de la répartition du travail seront établis, en fonction des impératifs de chaque entreprise, au sein de chaque service, dans le respect des règles suivantes : la limite supérieure de l'amplitude de travail est fixée à 44 heures par semaine. Les heures effectuées dans cette limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Ces programmes sont soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan annuel est communiqué aux mêmes instances par le chef d'entreprise.

### **3.5**

La durée du travail ne peut être modulée à la hausse plus de huit semaines par an ; le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à quatre.

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum sept jours à l'avance.

La récupération des heures modulées à la hausse doit s'effectuer sur les périodes de moindre activité et ne peut intervenir qu'après accord écrit du chef de service.

### **3.6**

L'ensemble de ces dispositions pourront être appliquées aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

## **Article 4** **Repos nocturne**

La durée du repos journalier est fixée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, à 11 heures. L'amplitude d'une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures.

## **Article 5** **Heures supplémentaires**

Le contingent des heures supplémentaires effectivement travaillées au-delà de la durée annuelle de 1607 heures est limité à 60 heures pour les salariés concernés par l'article 3 et à 100 heures pour les autres.

Pour les 8 premières heures supplémentaires d'une semaine déterminée, la bonification prévue par l'article L. 3121-



---

22 du code du travail se traduira, au choix des entreprises, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement pris selon les modalités de l'article L. 3121-24 du code du travail, soit par le versement d'une majoration de salaire équivalente.

## **Article 6**

### **Cadres dirigeants**

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

Seuls ont la qualité de cadres dirigeants les cadres participants à la direction de l'entreprise et auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans les entreprises.

Des dispositions contraires pourront toutefois être adoptées permettant à ces cadres dirigeants de bénéficier de la réduction de leur temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous réserve que le régime applicable soit compatible avec leurs responsabilités au sein de l'entreprise.

## **Article 7**

### **Cadres supérieurs, cadres A et cadres B**

La durée du travail des cadres supérieurs, des cadres A et des cadres B, qui ne sont pas intégrés à une collectivité de travail et soumis de ce fait à des horaires fixés par l'employeur, est déterminée selon des conventions individuelles de forfait reposant sur une analyse objective des fonctions concernées.

#### **7.1**

##### **Cadres soumis à une convention de forfait en heures**

Des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle sont conclues par écrit avec ces cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Elles ne feront pas obstacle à l'application des dispositions légales concernant le régime des heures supplémentaires.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 25 %.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit être fixé dans la convention signée entre les parties.

La rémunération versée incluant forfaitairement les heures supplémentaires ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires au taux majoré, *à moins que des repos ne soient octroyés en contrepartie des heures supplémentaires (Termes exclus de l'extension par arr. 21 juill. 2016, JO 30 juill.)*.

#### **7.2**

##### **Cadres soumis à une convention de forfait en jours**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, peuvent conclure par écrit une convention de forfait en jours sur l'année :

— Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés.

— Les cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

##### **7.2.1**

Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218 jours. Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année selon la formule suivante : nombre de jour travaillés =  $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$ .

Afin de ne pas dépasser le plafond ci-dessus, ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés.

Les jours de congés payés, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les éventuels jours octroyés unilatéralement par l'entreprise sont inclus dans le calcul des journées non travaillées.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes de congé maternité et paternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, les congés exceptionnels pour événement familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail sont prises en compte au titre des 218 jours travaillés, sans cependant pouvoir générer de jours de récupération salariés.

---

### 7.2.2

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'entreprise ayant conclu une convention de forfait en jours avec un cadre assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

À ce titre, la convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'entreprise est tenue d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise. Les informations ainsi collationnées servent de support pour l'entretien prévu ci-après.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

### 7.2.3

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogations fixées par les dispositions législatives. Le cadre doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

Il est rappelé que ces dispositions n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle de la journée de travail.

Si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales lui soit trouvée.

### 7.2.4

Les dates de prise des jours de repos sont fixées :

- Pour moitié au choix de l'employeur ;
- Pour moitié au choix du cadre qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné quinze jours à l'avance.

### 7.2.5

Les jours de repos doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel, avant le 31 décembre, sauf accord particulier d'entreprise.

### 7.2.6

Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne temps selon les modalités prévus par un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

### 7.2.7

Le bulletin de paye doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

## Article 8

### Cadres non soumis à un forfait

Pour le personnel cadre intégré à une collectivité de travail et soumis à un horaire déterminé, les dispositions de l'article 2 s'appliquent.

## Article 9

### Fractionnement des congés

Pour l'ensemble des personnels et conformément aux dispositions de l'article L. 3141-18 du code du travail, le fractionnement des congés payés principaux (3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> semaine de congés prises en dehors de la période légale de congé) impliquera renonciation aux jours de bonification prévus par le code du travail sauf si le fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur.

## Article 10

### Temps partiel

### 10.1

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont considérés comme étant à temps

---

partiel, les salariés dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à 35 heures par semaine, comportant une durée minimale de 24 heures par semaine ou le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Une durée inférieure à 24 heures par semaine pourra néanmoins être fixée à la demande écrite du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

## **10.2**

Les modifications des horaires de travail doivent être communiquées aux intéressés au minimum sept jours à l'avance, selon les dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail.

## **10.3**

Les modalités de décompte de la durée du travail s'effectuent selon les dispositions de l'article 2.8.

## **Article 11** **Gel et intégration des primes d'ancienneté**

Les dispositions de l'article 21 bis de la Convention du 1<sup>er</sup> mars 1973 (Employés) et de l'article 8 de la Convention du 30 juin 1976 (Cadres) sont abrogées.

Les primes d'ancienneté acquises individuellement par les salariés sont figées. Elles seront toutefois intégrées, à leur niveau actuel, dans le salaire de base des intéressés et subiront de ce fait les augmentations générales conventionnelles de salaires. Pour les salariés nouvellement embauchés et pour les salariés qui ne remplissent pas, à la date d'application du présent accord, les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquérir une prime d'ancienneté est supprimée.

## **Article 12** **Situation de l'emploi**

Les entreprises concernées par l'application du présent accord préserveront le niveau de l'emploi, dans la mesure du possible, compte tenu des impératifs économiques.

## **Article 13** **Commission paritaire de suivi**

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 février 2011 portant création de la Commission Paritaire Nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

## **Article 14** **Durée - Extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la Direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

## **Article 15** **Annule et remplace**

Le présent accord annule et remplace les accords du 10 décembre 2001, du 15 mars 2012 et du 13 décembre 2013.

## **Mise à la retraite** **Accord du 28 avril 2005**

[Étendu par arr. 2 mars 2006, JO 8 mars, applicable dès son extension]

Par dérogation à l'article 33 de la convention collective des employés et ouvriers et à l'article 18 de la convention collective des cadres et agents de maîtrise, la mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur pourra intervenir avant 65 ans, sous réserve que le salarié remplisse toutes les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein (notamment les conditions d'âge et de cotisations).

Afin de tenir compte des nouvelles dispositions introduites par la loi portant réforme des retraites du 21 août 2003, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

## **Article 1** **Contrepartie 'emploi'**

La contrepartie 'emploi' prévue par la réglementation pourra prendre l'une des formes suivantes :

— conclusion par l'employeur d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation à raison d'un contrat pour deux mises à la retraite, ou :

- 
- conclusion par l'employeur d'un contrat initiative-emploi à raison d'un emploi pour deux mises à la retraite, ou :
  - conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée à raison d'un contrat pour trois mises à la retraite, ou :
  - évitement d'un licenciement économique.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans l'entreprise dans un délai d'un an avant ou après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

## **Article 2**

### **Contrepartie 'formation professionnelle'**

Afin d'anticiper l'évolution des métiers et les nouveaux besoins de compétences, la commission 'distribution cinématographique' de la CPNEF-ECDF devra inscrire chaque année au plan de formation de branche, des formations spécifiques aux salariés de plus de 45 ans.

De plus, l'entreprise ou l'établissement qui met à la retraite des salariés avant l'âge de 65 ans devra inciter ses salariés expérimentés à adapter ou à développer leurs compétences et leur assurer les formations nécessaires. A cette fin l'entreprise ou l'établissement donnera un accès prioritaire pour un bilan de compétence pour les salariés âgés d'au moins 45 ans qui lui en feront la demande.

## **Article 3**

### **Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent avenant seront applicables dès son extension.

## **Protection sociale complémentaire**

### **Accord du 26 juillet 2024**

[Étendu par arr. 9 déc. 2024, JO 17 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> sept. 2024]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

gbvFNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Communication ;

SNEC CGT.

#### **Préambule**

À la suite d'évolutions législatives que ce Préambule vise à décrire, les organisations professionnelles représentatives des employeurs et les organisations syndicales représentatives des salariés couverts par la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (IDCC 892) ont évoqué le besoin de définir les salariés «non-cadres» pouvant être intégrés à la catégorie des «cadres» pour le bénéfice des garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale, conformément au décret n° 2021-1002 du 30 juillet 2021.

Les garanties collectives mentionnées à l'article L. 911-1 du Code de la sécurité sociale ont notamment pour objet de prévoir, au profit des salariés, des anciens salariés et de leurs ayants droit, la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'incapacité et du risque chômage, ainsi que la constitution d'avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

Le financement patronal des régimes de protection sociale complémentaire peut être exonéré de cotisations de sécurité sociale, à la condition, notamment, qu'ils présentent un caractère collectif, c'est-à-dire qu'ils couvrent l'ensemble des salariés de l'entreprise ou une ou plusieurs catégories objectives de salariés définies selon les critères listés par l'article R. 242-1-1 du Code de la sécurité sociale. Parmi ces critères, bénéficie d'une présomption de conformité aux règles d'exonération en matière de prévoyance complémentaire, le critère n° 1, à savoir l'appartenance aux catégories des «cadres» et des «non-cadres».

Jusqu'à l'entrée en vigueur du décret du 30 juillet 2021, l'appartenance aux catégories de «cadres» et de «non-cadres» devait être déterminée par référence à la CCN «Agirc» de 1947 et notamment à ses articles 4, 4 bis et 36

---

de l'annexe I.

Ce décret modifie la définition des catégories de cadres et de non-cadres.

Les entreprises des branches professionnelles sont désormais autorisées :

— à constituer des catégories objectives en se référant à l'appartenance des salariés aux catégories de cadres et de non-cadres résultant de l'application des articles 2.1 et 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres ;

— à rattacher à la catégorie susvisée certains salariés non-cadres (le plus souvent les «ancien articles 36») sous réserve que la branche professionnelle dont elles relèvent les y autorise expressément dans le cadre d'un accord de branche agréé par la Commission paritaire de l'APEC.

Une période transitoire de trois ans a été mise en place, au cours de laquelle les catégories de «cadres» et «non-cadres» peuvent, sous certaines conditions, continuer d'être définies en référence aux anciens articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la CCN Agirc jusqu'au 31 décembre 2024.

Ce décret confère ainsi aux branches professionnelles un rôle primordial : celui de définir, par un accord collectif agréé par la Commission paritaire de l'APEC, une catégorie de salariés «non-cadres» pouvant être rattachée par les entreprises au régime de protection sociale complémentaire des cadres.

C'est donc dans le contexte de ces évolutions réglementaires que les partenaires sociaux de la branche ont décidé de conclure le présent accord afin de définir les salariés pouvant être intégrés au régime de protection sociale complémentaire institué par les entreprises relevant de son champ d'application au profit de leurs cadres.

## **Article 1**

### **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (IDCC 892).

## **Article 2**

### **Catégories objectives**

#### **Article 2.1**

##### **Cadres**

Pour l'application des stipulations de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 relatif à la prévoyance des cadres, qui permettent de définir les salariés cadres bénéficiaires d'un régime de protection sociale complémentaire en application de l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup> du Code de la sécurité sociale, sont visés les salariés relevant du statut minimum de Cadre A et Cadre B tel que stipulé dans l'Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attaché à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

#### **Article 2.2**

### **Intégration facultative de certains salariés à la catégorie des cadres pour le bénéfice de garanties collectives de protection sociale complémentaire**

Conformément à l'article R. 242-1-1, 1<sup>o</sup>, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, et sous réserve de l'agrément de la Commission paritaire rattachée à l'APEC, les partenaires sociaux entendent permettre aux entreprises de la branche qui le souhaitent d'intégrer certains de leurs salariés non-cadres au(x) régime(s) de protection sociale complémentaire des cadres.

Cette possibilité d'intégration concerne, au choix de l'entreprise, tout ou partie des salariés non-cadres relevant du statut minimum d'Agent(e) de maîtrise en application de la classification conventionnelle de branche issue de l'Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux attaché à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

## **Article 3**

### **Dispositions finales**

#### **Article 3.1**

### **Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

---

**Article 3.2**  
**Durée, dépôt, extension et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au plus tôt le 1<sup>er</sup> septembre 2024. En application de l'article R. 242-1-1, alinéa 2 du Code de la sécurité sociale, les stipulations de ce présent accord ne pourront, en tout état de cause, s'appliquer que sous réserve de l'obtention de l'agrément de la Commission paritaire de l'APEC.

La Fédération Nationale des Éditeurs de Films (FNEF) transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les organisations syndicales représentatives des salariés des résultats de ces démarches.

**Article 3.3**  
**Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

**Article 3.4**  
**Suivi**

Conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum de 5 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord, afin de dresser un bilan de ses conditions d'application et d'envisager le cas échéant les évolutions susceptibles d'y être apportées.

**Formation professionnelle**

**Formation professionnelle tout au long de la vie**  
**Accord du 26 janvier 2005**

[Étendu par arr. 12 juin 2006, JO 23 juin]

*(Annulé et remplacé par Accord du 14 septembre 2015)*

Vu :

- la loi n° 2004/391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,
  - l'accord portant création de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films,
  - la nécessité de faciliter l'accès à la formation des salariés des entreprises,
  - la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation,
- les parties signataires décident de gérer au sein de l'AFDAS (Fonds d'Assurance Formation des Activités Spectacles, Cinéma et Audiovisuel, Publicité et Loisirs) agréé en tant qu'OPCA et OPACIF, les dispositifs de formation dans les conditions prévues ci-dessous.

**Titre I**

**Définition des priorités de la branche et mise en Œuvre de la politique de formation**

**Article 1**  
**Champ d'application de l'accord**

Le champ d'application du présent accord est national.

Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

**Article 2**  
**Attributions de la Commission Paritaire Nationale Emploi/Formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (CPNEF-ECDF)**

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF - dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi, ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi - le soin :

- de lister les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession,

- 
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation,
  - d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, en tenant compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Article 3**

#### **Attribution du Conseil de Gestion de la section professionnelle de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de l'AFDAS**

##### **3-1**

##### **Rôle et missions**

Le Conseil de Gestion de la section professionnelle «Exploitation Cinématographique et Distribution de Films» met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, en prenant en compte les recommandations de la CPNEF-ECDF.

Il a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- d'établir les actions et publics prioritaires, et de mettre en place le plan de formation des branches,
- d'assurer la gestion des budgets décrits à l'article 3-2 ci-dessous,
- et, pour tous les dispositions dont il a la charge :
  - de définir les conditions et modalités de prise en charge des dépenses,
  - de développer une politique incitative,
  - de proposer au Conseil d'Administration de l'AFDAS des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal,
  - de présenter, chaque année, au Conseil d'Administration, un bilan de fonctionnement.

##### **3-2**

##### **Les budgets de la section professionnelle**

Le Conseil de Gestion gère pour chacune des branches deux budgets qui proviennent de deux contributions distinctes :

budget réservé au plan de formation des branches, calculé sur la base des contributions reçues à ce titre (cf. titre III) diminuées des frais de gestion.

— budget réservé au financement :

- des actions de formation liées aux contrats ou périodes de professionnalisation,
- des actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale,
- des frais de formation et, le cas échéant, de transport et d'hébergement liés à la réalisation d'actions de formation reconnues prioritaires par la branche professionnelle pour l'exercice du droit individuel à la formation,

calculé sur les contributions dues à ce titre (titre III), diminuées des frais de fonctionnement de l'observatoire et des frais de gestion.

Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces deux budgets au cours d'un exercice sont reversées à la solidarité inter-branches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le Conseil d'administration de l'AFDAS sur proposition du conseil de gestion «exploitation / distribution».

### **Article 4**

#### **L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

Conformément à l'article L. 934-2 du code du travail, les organisations professionnelles décident de créer un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, dont les travaux permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi.

Les organisations professionnelles confient son fonctionnement à l'AFDAS, sous l'autorité d'un Comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF qui fixera par convention les missions et les moyens de cet Observatoire, ainsi que la composition du Comité de pilotage.

---

## **Titre II**

### **Les Dispositifs de Formation**

#### **Article 1**

#### **Les Congés Individuels de Formation, les Congés Bilans de Compétences, les Validations des Acquis de l'Expérience**

La gestion des droits individuels des salariés au titre des Congés Individuels de Formation, des Congés Bilans de Compétences et des Validations des Acquis de l'Expérience est effectuée par l'AFDAS en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des Congés Individuels de Formation.

#### **Article 2**

#### **Les Contrats de Professionnalisation**

##### **2-1**

##### **Durée du contrat**

Les bénéficiaires de Contrats de Professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- inscrite sur la liste établie par la CPNEF-ECDF
- enregistrée dans le RNCP,
- reconnue dans la classification de la convention collective de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident que le contrat de professionnalisation - ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée - pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce, quel que soit leur âge,
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE depuis plus de 6 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles,
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

##### **2-2**

##### **Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement**

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident, que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2-1 de l'article 2.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

##### **2-3**

##### **Coûts pédagogiques**

Les frais de formation pris en charge par l'AFDAS seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

Toutefois, le conseil de gestion sur proposition de la CPNEF-ECDF, pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires. À la date de la signature du présent avenant, une limite est fixée à 11 euros de l'heure pour les formations nécessitant un matériel technique.

##### **2-4**

##### **Rémunération**

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi, sera le salaire minimum conventionnelle, dans la limite de 115 % du SMIC (ce plafond ne concerne pas les jeunes de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

#### **Article 3**

#### **Le Droit Individuel à la Formation**

Les actions de formation jugées prioritaires au titre du DIF sont :



---

— les actions de formation retenues dans le Plan de Formation de la branche lorsqu'elles sont demandées, à titre individuel, par un salarié.

— les actions de formation listées chaque année, par les commissions Exploitation et Distribution de la CPNEF-ECDF notamment après étude des données communiquées par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications relatives aux évolutions des métiers de la branche et des besoins en formation qui en découlent.

La formation dans le cadre du DIF peut s'exercer durant le temps de travail ou en dehors de celui-ci. L'employeur précisera ce point au moment de l'acceptation de la demande du salarié.

La demande du DIF devra se faire au minimum deux mois avant le début effectif de la formation demandée.

#### **Article 4**

##### **Le Plan de Formation de la branche**

Les sommes réservées au plan de formation de la branche professionnelle sont mutualisées au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de Gestion.

Elles sont destinées à financer :

- les actions de formation jugées prioritaires par la branche dans le cadre d'un plan de formation,
- les allocations formation versées au titre des DIF prioritaires.

#### **Article 5**

##### **Le Plan de Formation de l'entreprise**

Les entreprises occupant au minimum 10 salariés, peuvent verser à l'AFDAS la totalité des contributions destinées à financer la formation professionnelle continue (article 1 Titre III du présent accord).

Les contributions qui ne sont pas obligatoirement mutualisées sont alors gérées par l'AFDAS conformément aux dispositions prises par le Conseil d'Administration.

### **Titre III**

#### **Les contributions des entreprises**

#### **Chapitre 1**

##### **Les entreprises employant au minimum 10 salariés**

#### **Article 1**

##### **Entreprises de l'exploitation cinématographique**

Conformément à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, répartis en :

— 0,20 % au titre :

- des Congés Individuels de Formation,
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
- des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,50 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,30 % au titre :

- du plan de formation de la branche.
- des allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

---

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans un compte spécifique à la branche.

— 0,60 % au titre :

— des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,

— des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche.

À la date légale de versement des contributions, l'entreprise qui n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

## **Article 2**

### **Entreprises de la distribution de films**

Conformément à l'article L. 951-1 du code du travail, les entreprises occupant au minimum 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation continue une participation minimale de 1,60 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée, répartis en :

— 0,20 % au titre :

— des Congés Individuels de Formation,

— des Validations des Acquis de l'Expérience,

— des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,50 % au titre :

— des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,

— des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,

— des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS.

— 0,11 % au titre :

— du plan de formation de la branche.

— des allocations de formation ou remboursement de salaires, ou frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans un compte spécifique à la branche.

— 0,79 % au titre :

— des actions mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, et de toute autre action menée dans le cadre du Droit Individuel à la Formation, du Bilan de Compétences et de la Validation des Acquis de l'Expérience,

— des allocations de formation pour toutes les formations mises en œuvre hors temps de travail et qui ne sont pas prises en charge sur les fonds mutualisés du plan de formation de la branche.

À la date légale de versement des contributions, l'entreprise qui n'a pas dépensé au bénéfice de ses salariés la totalité des contributions concernées, est tenue de verser à l'AFDAS les sommes non utilisées.

## **Chapitre 2**

### **Les entreprises occupant moins de 10 salariés**

• Conformément aux décisions prises antérieurement par les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films le taux de contribution est égal à 1,00 %, du montant des salaires versés aux salariés sous contrat à durée indéterminée et aux salariés sous contrat à durée déterminée.

Cette contribution est répartie en :

— 0,20 % au titre :

— des Congés Individuels de Formation,

- 
- des Validations des Acquis de l'Expérience,
  - des Congés Bilans de Compétences.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,20 % au titre :

- des actions de formation dans le cadre des Contrats de Professionnalisation et Périodes de Professionnalisation, actions de préparation et d'exercice de la fonction tutorale, des formations réservées aux tuteurs,
- des frais de formation des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches,
- des frais de fonctionnement de l'Observatoire des métiers de la profession, selon les conditions fixées par la CPNEF-ECDF.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle et leur effectif.

— 0,30 % au titre :

- du plan de formation de la branche professionnelle.
- des allocations de formation, remboursements de salaires, frais de déplacement/défraiement des DIF lorsqu'ils relèvent des priorités des branches.

Les sommes correspondantes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et mutualisées dans les comptes spécifiques aux branches.

— 0,30 % au titre :

- des actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.
- des actions de formation mises en œuvre au titre du Droit Individuel à la Formation lorsque les formations ne relèvent pas d'actions jugées prioritaires par la profession.

Ces sommes sont obligatoirement versées à l'AFDAS et gérées paritairement au sein d'un compte unique créé pour l'ensemble des entreprises, quelle que soit leur branche professionnelle.

## **Chapitre 3**

### **Dispositions générales**

#### **Article 1**

##### **Le seuil de 10 salariés**

Les entreprises qui franchissent le seuil de 10 salariés, contribuent, dès la 1<sup>ère</sup> année de franchissement de ce seuil, à hauteur des taux arrêtés pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés.

#### **Article 2**

##### **Contributions quel que soit l'effectif**

— Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues au chapitre 1 et 2 du présent titre, s'acquitter des contributions au titre du CIF CDD : 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous contrats à durée déterminée.

## **Titre IV**

### **Modalité d'application**

Le présent accord se substitue à tous les accords précédents concernant les contributions à la formation professionnelle pour les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

Le présent accord est conclu pour 3 ans à compter de sa signature. Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

À la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF. Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

---

## Accord du 14 septembre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janv. 2015 et pour une durée de trois ans]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNDF ;

FNCF.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FCCS CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC Spectacle ;

SNE CGT ;

SSA-CFTC.

Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale;

Vu l'accord portant création de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films ;

Vu la nécessité de faciliter l'accès à la formation, à la certification et à l'évolution professionnelles des salariés des entreprises ;

Vu la volonté des organisations professionnelles d'employeurs et des syndicats de salariés représentatifs des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de confirmer l'importance qu'ils attachent à la formation, les parties signataires décident de gérer au sein de l'Afdas, agréé en tant qu'OPCA et OPACIF des secteurs de la culture, de la communication, des médias, des loisirs, les dispositifs de formation professionnelle dans les conditions prévues ci-dessous.

## Titre I

### Définition des priorités de la branche et mise en œuvre de la politique de formation

#### Article 1er

##### Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est national. Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs de l'Exploitation Cinématographique, généralement identifiées sous le code NAF 5914 Z, et de la Projection de films cinématographiques et de la Distribution de Films, généralement identifiées sous le code NAF 5913 A.

#### Article 2

##### Attributions de la Commission paritaire nationale emploi-formation de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (CPNEF-ECDF)

Les organisations professionnelles décident de confier à la CPNEF-ECDF, dont l'attribution générale est d'assurer le développement et la sécurité de l'emploi ainsi que la promotion de la formation professionnelle en liaison avec l'évolution de l'emploi, le soin :

- de déterminer conformément aux dispositions légales, la liste des formations et certifications éligibles au compte personnel de formation (CPF) ;
- de créer des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;
- de promouvoir les CQP ;
- de lister, en cas de besoin, les formations professionnelles et les certifications présentant un intérêt reconnu pour la profession ;
- d'identifier les qualifications correspondant aux besoins des branches professionnelles, prévisibles à court et à moyen terme, et de définir des objectifs et des priorités de formation ;
- d'examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications en tenant

---

compte des travaux réalisés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

### **Article 3**

#### **Observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences**

Les organisations professionnelles confient le fonctionnement de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications à l'Afdas, sous l'autorité d'un comité de pilotage paritaire désigné par la CPNEF-ECDF, qui fixe par convention les missions et les moyens de cet Observatoire ainsi que la composition du comité de pilotage.

Les travaux de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications permettront à la CPNEF-ECDF de suivre l'évolution de l'emploi, des métiers, des qualifications, des compétences et de la formation dans son périmètre d'intervention.

### **Article 4**

#### **Attribution du Conseil de gestion de la section professionnelle de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films de l'Afdas**

##### **4.1**

##### **Rôle et missions**

Le Conseil de section paritaire professionnelle «Exploitation Cinématographique et Distribution de Films» met en œuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation impulsée par le Conseil d'Administration de l'Afdas, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-ECDF.

À ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le Conseil d'administration de l'Afdas, le Conseil de section paritaire professionnelle a notamment pour mission, en liaison avec la CPNEF-ECDF :

- de mettre en place le plan de formation des branches et d'établir les actions et publics prioritaires concernés ;
- d'assurer, sous l'autorité et le contrôle du Conseil d'administration de l'Afdas, la gestion des budgets décrits à l'article 4.2 ci-dessous ;
- et, pour tous les dispositifs dont il a la charge :
  - d'élaborer les conditions et modalités de prise en charge des dépenses relatives aux actions prises en charges sur les contributions conventionnelles ;
  - de développer une politique incitative ;
  - de proposer au Conseil d'administration de l'Afdas des modalités de prise en charge des formations réservées aux salariés d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, pour la partie de la contribution supérieure au taux légal ;
  - de présenter, chaque année, au Conseil d'administration de l'Afdas un bilan de fonctionnement et des propositions d'évolution des règles et modalités de prise en charge.

##### **4.2**

##### **(Art. exclu de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 12 mars) Budgets de la section professionnelle**

*Le Conseil de section paritaire professionnelle assure le suivi pour les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films des budgets alloués par le Conseil d'administration. Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets, au cours d'un exercice, sont reversées à la solidarité interbranches de l'Afdas et réparties selon les décisions prévues par le Conseil d'administration de l'Afdas, sur proposition du Conseil de section paritaire professionnelle «Exploitation-Distribution».*

##### **4.3**

##### **Actions de formation prioritaires (hors compte personnel de formation)**

Les parties signataires considèrent de l'intérêt général des professions de promouvoir la formation permettant, notamment, l'accès à des certifications inscrites au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou à un certificat de qualification professionnelle (CQP), y compris les titres accessibles par la validation des acquis de l'expérience (VAE), et plus généralement toutes formations répondant à des compétences nécessaires auxdites branches.

Le Conseil de section paritaire professionnelle «Exploitation Cinématographique et Distribution de Films» établit, sur la base des préconisations de la CPNEF-ECDF telles que notées à l'article 2 du présent accord, et compte tenu des prérogatives dont il dispose sur les dispositifs, les listes des formations conventionnées au titre du plan de formation conventionnel de la branche.

---

## **Titre II**

### **Dispositifs de formation**

#### **Article 1er**

#### **Congés individuels de formation - Bilans de compétences - Validations des acquis de l'expérience - Formations hors temps de travail**

La gestion des droits individuels des salariés au titre des congés individuels de formation, des congés bilans de compétences et des validations des acquis de l'expérience est effectuée par l'Afdas en qualité d'OPACIF, selon les modalités retenues par l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

En application de l'article L. 6322-64 du code du travail, une action peut être réalisée entièrement hors temps de travail, et au titre du CIF, si sa durée est d'au moins 120 heures. La formation suivie hors temps de travail dans le cadre du CIF n'ouvre droit à aucune rémunération ni allocation de formation.

#### **Article 2**

#### **Contrats de professionnalisation**

##### **2.1**

##### **Durée du contrat**

Les bénéficiaires de contrats de professionnalisation conclus avec des employeurs qui relèvent des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films doivent pouvoir acquérir une qualification soit :

- ouvrant droit à un CQP ;
- enregistrée dans le RNCP ;
- reconnue dans la classification de la convention collective nationale de la branche.

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films décident que le contrat de professionnalisation - ou de l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée - pourra être d'une durée supérieure à 12 mois sans pouvoir être supérieure à 24 mois, dans l'un des cas suivants :

- pour les personnes sorties du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, et ce quel que soit leur âge ;
- pour les jeunes de moins de 26 ans, les demandeurs d'emploi de plus de 45 ans ou les demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis plus de 3 mois. La qualification retenue dans le contrat devra être enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- pour les publics prioritaires identifiés par la CPNEF-ECDF.

La durée du contrat peut aussi être de 24 mois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-11 du code du travail.

##### **2.2**

##### **Durée de l'action de formation, d'évaluation et d'accompagnement**

Les partenaires sociaux des branches de l'Exploitation Cinématographique et la Distribution de Films décident que les actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement peuvent, pour les salariés qui bénéficient du contrat de professionnalisation dans les entreprises concernées par le présent accord, être d'une durée supérieure à 25 % de la durée totale du contrat ou de la période de professionnalisation pour les publics définis au 2.1 de l'article 2 du présent titre.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures.

##### **2.3**

##### **Tutorat d'un salarié en contrat de professionnalisation**

L'employeur a l'obligation de désigner un tuteur pour encadrer le salarié en contrat de professionnalisation.

Ce tuteur sera choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Cela étant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'employeur peut assurer lui-même le tutorat, en l'absence d'un salarié qualifié justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé, ou lorsque le tuteur exerce déjà simultanément ses fonctions à l'égard de trois salariés bénéficiaires de contrats en alternance.

##### **2.4**

##### **Coûts pédagogiques**

Les frais de formation pris en charge par l'Afdas seront plafonnés selon les modalités réglementaires.

---

Toutefois, le Conseil d'administration de l'Afdas pourra fixer des plafonds supérieurs aux plafonds réglementaires, sans toutefois que ceux-ci dépassent en moyenne le taux réglementaire de l'heure stagiaire.

## **2.5 Rémunération**

La base de calcul prise en compte pour le calcul de la rémunération selon les pourcentages fixés par la loi sera le salaire minimum conventionnel, dans la limite de 115 % du SMIC (ce plafond ne concerne pas les salariés de 26 ans et plus).

Si les signataires du présent accord constatent que les modalités ci-dessus freinent l'accueil de bénéficiaires de contrats de professionnalisation, ils pourront modifier ces dispositions par avenant.

## **Article 3 Périodes de professionnalisation**

### **3.1 Principes et publics concernés**

La période de professionnalisation est ouverte à tout salarié du secteur de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films afin que sa qualification lui permette de remplir les exigences de son activité et son développement prévus par l'article L. 6324-1 du code du travail. Elle vient en complément des autres dispositifs de formation existants.

Elle a pour objet de favoriser, par des actions de formation, le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée et des salariés occupés dans le cadre d'un contrat unique d'insertion à durée déterminée ou indéterminée.

Elle peut notamment permettre au salarié, par l'acquisition d'une nouvelle qualification, d'élargir son champ de compétences.

### **3.2 Objectifs de la période de professionnalisation**

Tout salarié peut, avec l'accord de son employeur, demander à bénéficier d'une période de professionnalisation pour suivre une formation lui permettant :

— d'acquérir une qualification :

- soit enregistrée dans le Répertoire national des certifications professionnelles ;
- soit reconnue dans la classification d'une convention collective nationale ;
- soit à un CQP ;
- soit inscrit dans l'inventaire établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;

— d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;

— d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies dans le référentiel élaboré au plan national et interprofessionnel par les partenaires sociaux.

À l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

### **3.3 Durée minimum de la période de professionnalisation**

La durée minimale de formation de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires et elle est identique pour tous les salariés (CDI, CDD, CUI) et ce quel que soit leur âge.

Cependant, conformément à la loi et par dérogation à ce qui précède, cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience (VAE) ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement au compte personnel de formation (CPF) ;
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP.

### **3.4 Gestion des absences des salariés en formation**

Il est fait application, sur ce point, des règles législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires rappellent qu'à la date de signature du présent accord, les règles prévoient que le pourcentage de salariés absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord du chef d'entreprise ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

---

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d'au moins 2 salariés.

Lorsque la période de professionnalisation est à l'initiative de l'employeur, le salarié ne peut pas la refuser lorsqu'elle se déroule dans le cadre du plan de formation et sur le temps de travail.

### **3.5**

#### **Période de professionnalisation et temps de travail**

##### **1**

##### **Période de professionnalisation pendant le temps de travail**

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pendant le travail, auquel cas la rémunération du salarié est maintenue.

##### **2**

##### **Période de professionnalisation en tout ou partie en dehors du temps de travail**

La formation peut également s'effectuer en tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative du salarié ou, à l'initiative de l'employeur avec l'accord écrit du salarié.

Dans ce cas, l'employeur doit définir avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements (promotion, augmentation de salaire, changement de poste, etc.) auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

De plus, la durée autorisée par la loi, pour les périodes de professionnalisation effectuées en dehors du temps de travail, est de quatre-vingts heures sur une même année civile et le salarié bénéficie dans ce cadre d'une allocation de formation.

Pendant la durée de ces formations hors du temps de travail, le salarié bénéficie des dispositions protectrices de la sécurité sociale en matière d'accidents et de maladies professionnelles.

### **3.6**

#### **Financement**

Les formations effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation donnent lieu à un financement de l'Afdas dans le cadre des fonds mutualisés de la professionnalisation pour les coûts pédagogiques et, éventuellement, les frais annexes (déplacement, hébergement et restauration), selon les règles définies par le Conseil d'administration de l'Afdas, dans la limite des fonds disponibles.

### **Article 4**

#### **Compte Personnel de Formation (CPF)**

##### **4.1**

##### **Mise en œuvre du CPF**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 un compte personnel de formation est ouvert à tout salarié travaillant dans les branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de films et ce, quelle que soit la nature de son contrat de travail.

##### **4.2**

##### **Acquisition des heures**

L'alimentation du compte se fait à hauteur de vingt-quatre heures par année civile, de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures, puis de douze heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Lorsque le salarié est entré ou partie de l'entreprise en cours d'année, l'alimentation est calculée à due proportion du temps de présence sur l'année considérée.

Pour un salarié à temps plein, le nombre d'heures de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation, heures supplémentaires exclues, est égal à la durée légale de travail à temps plein ou à la durée de travail à temps plein de l'entreprise lorsque celle-ci est fixée en application d'un accord d'entreprise ou de branche.

Pour les salariés qui ne sont pas à temps complet, l'alimentation du compte est calculée au prorata du rapport entre le nombre d'heures effectuées et la durée légale ou conventionnelle mentionnée au paragraphe précédent.

Lorsque le calcul ainsi effectué aboutit à un nombre d'heures de formation comportant une décimale, ce chiffre est arrondi au nombre entier immédiatement supérieur.

De plus, si des dispositions plus favorables que la loi sont appliquées, par accord collectif, par l'entreprise pour les



---

salariés à temps partiel et/ou à temps complet, l'employeur adresse à l'Afdas, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, la liste des bénéficiaires ainsi que le nombre d'heures complémentaires devant être portées au crédit de leur CPF pour enregistrement et communication à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

#### **4.3 Mobilisation du CPF**

Conformément aux dispositions du décret n° 2014-1120 du 2 octobre 2014 relatif aux modalités d'alimentation et de mobilisation du compte personnel de formation, pour mobiliser leurs droits au titre du CPF, les salariés souhaitant bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail au titre du compte personnel de formation, devront demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation au minimum soixante jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à six mois et au minimum cent vingt jours dans les autres cas.

Toutefois, si le salarié souhaite bénéficier d'une formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail, la demande d'accord préalable de l'employeur mentionnée au précédent alinéa ne porte que sur le calendrier de la formation dans les cas suivants :

- les formations relevant du socle commun de connaissances et de compétences ;
- l'accompagnement VAE, et ;
- le cas échéant, l'utilisation des heures supplémentaires acquis par le salarié, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de non gestion du parcours à l'issue du bilan des entretiens professionnels au bout de 6 ans soit 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou 130 heures pour les salariés à temps partiel.

À compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de trente jours calendaires pour notifier sa réponse motivée au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

#### **4.4 Formations éligibles au CPF**

Les formations auxquelles ont accès les salariés pour la mise en œuvre de leur CPF sont celles figurant dans l'une des listes établies :

- par la branche professionnelle via la CPNEF-ECDF ;
- au plan national par le Conseil paritaire interprofessionnel national de l'emploi et de la formation (COPANEF) ;
- au plan régional par le Conseil paritaire interprofessionnel régional de l'emploi et de la formation (COPAREF).

Les listes mentionnées ci-dessus figureront sur un portail d'informations et de gestion des droits à CPF administré par la Caisse des dépôts et consignations.

Chaque salarié pourra, via ce portail, connaître ses droits à CPF ainsi que les formations répondant à des besoins de qualifications identifiées dans la branche ou sur les territoires, auxquelles il pourra accéder.

#### **4.5 Financement**

Les formations effectuées dans le cadre du CPF donnent lieu à un financement de l'Afdas dans le cadre des fonds mutualisés de la contribution CPF de 0,20 %, pour la prise en charge des coûts pédagogiques et éventuellement, des frais annexes (déplacement, hébergement et restauration) et du remboursement d'une partie des salaires à l'employeur, selon les règles définies par le Conseil d'administration de l'Afdas et dans la limite des fonds disponibles.

#### **4.6 Abondement**

Le compte personnel de formation peut être abondé afin d'obtenir un financement supplémentaire lorsque la durée de la formation excède le crédit d'heures dont dispose le salarié au jour de sa demande. Cet abondement peut être prévu par accord d'entreprise dans les conditions prévues par l'article L. 6323-14 du code du travail.

#### **4.7 Articulation avec les autres dispositifs FPC**

Le CPF peut être mobilisé simultanément :

- en complément d'une action de formation inscrite au plan de formation de l'entreprise ;
- en complément d'un congé individuel de formation (CIF) et dans ce cas le FPSPP assure, selon les modalités décidées par ses instances, la prise en charge du coût de la formation relative au CPF ;

---

— en complément d'une action de formation suivie dans le cadre de la période de professionnalisation.

## **Article 5**

### **Entretien Professionnel**

#### **5.1**

##### **Mise en œuvre**

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 qualifications et d'emploi. Cet entretien est distinct de l'entretien annuel et ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Cet entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, il est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 dudit code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

#### **5.2**

##### **Gestion des parcours sur 6 ans**

Tous les six ans, l'entretien professionnel donne lieu à un bilan faisant un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux au bout de 6 ans donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Ce bilan permet de vérifier que le salarié a bien bénéficié tous les deux ans d'un entretien professionnel et d'apprécier, au cours de la période écoulée de 6 ans, s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par la voie de la VAE ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

## **Article 6**

### **Participation à un jury d'examen ou de VAE**

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit, à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration dans la limite des forfaits grand déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

## **Article 7**

### **Plan de formation de la branche**

Les sommes réservées au plan de formation conventionnel de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le Conseil de section professionnelle paritaire, selon les directives fixées par le Conseil d'administration de l'Afdas. Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPF, période de professionnalisation, vae, plan de formation), pour compléter les financements réalisés par l'Afdas sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.

## **III**

### **Orientation professionnelle et information des salariés**

#### **Article 1er**

##### **Conseil en évolution professionnelle**

Le conseil en évolution professionnelle (CEP), est accessible à tous les salariés des branches de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films (et également aux anciens salariés en contrat à durée déterminée devenus demandeurs d'emploi des branches et aussi : eux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le sec-

---

teur).

Ce service de Conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'Afdas, et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un Conseil personnalisé, et d'un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du Conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

## **Titre IV**

### **Contributions des entreprises**

#### **Chapitre I**

#### **Règles communes à toutes les contributions**

##### **Article 1er**

##### **Assiette des contributions**

L'assiette des contributions est l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations réellement perçues.

##### **Article 2**

##### **Obligation de versement à l'Afdas**

Les entreprises versent obligatoirement à l'Afdas les contributions légales calculées sur les cotisations dues en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. En sus des contributions légales, les entreprises s'acquittent également auprès de l'Afdas des contributions conventionnelles définies dans l'accord de branche, et des contributions volontaires qu'elles décident de consacrer au développement de la formation professionnelle.

##### **Article 3**

##### **Contributions quel que soit l'effectif**

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 1 et 2 ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des salariés CDD, au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

##### **Article 4**

##### **Entreprises franchissant le seuil de 10 salariés**

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord s'acquittent - sans application des mesures de réductions dont elles peuvent bénéficier de par la loi - des contributions mentionnées aux articles 2 et 3 et éventuellement 5 du présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

### **Chapitre II**

### **Les contributions légales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinématographique**

##### **Article 1er**

##### **Entreprises occupant moins de 10 salariés**

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0.70 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD,

---

dont 0.15 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

#### **Article 2** **Entreprises occupant au moins 10 salariés**

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1.30 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD, dont 0.30 % au titre du plan de formation de branche conventionnel.

#### **Article 3** **Contribution conventionnelle**

Dans le cadre de la promotion et du développement de la formation professionnelle dans son secteur et des actions qui en sont consécutives, les partenaires sociaux de la branche professionnelle de l'Exploitation Cinématographique s'accordent sur le maintien d'une contribution conventionnelle de 0.15 % ou de 0.30 %, redevable par toutes les entreprises du secteur en fonction de leurs effectifs conformément aux dispositions des article 1 et 2 du présent chapitre, et qui est mutualisée au sein de l'Afdas.

Ce versement est exclusivement réservé au financement d'actions bénéficiant aux entreprises et salariés de l'Exploitation Cinématographique, au sein de l'Afdas, et reste entièrement acquis à la branche.

#### **Article 4** **Contributions volontaires**

Toutes les entreprises (– 10/+ 10) de la branche Exploitation Cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui les incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'Afdas.

### **Chapitre III** **Les contributions légales dans la branche de la distribution de films**

#### **Article 1er** **Entreprises occupant moins de 10 salariés**

Les entreprises occupant moins de 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation professionnelle une participation minimale de 0,55 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

#### **Article 2** **Entreprises occupant au moins 10 salariés**

Les entreprises occupant au moins 10 salariés doivent consacrer au financement de la formation une participation minimale de 1 % du montant des salaires versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

#### **Article 3** **Contributions volontaires**

Toutes les entreprises (– 10/+ 10) de la branche de la Distribution de films ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, effectuer un versement volontaire à l'Afdas, au-delà de la contribution légale qui les incombent.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont totalement tenues à disposition de l'entreprise, minorées le cas échéant de frais de gestion de structure, et permettent la mise en œuvre d'un ensemble de services (conseils, appui technique, gestion, visites, etc.) au profit de l'entreprise par l'Afdas.

### **Titre V** **Modalité d'application**

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 13 Mars 2012 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'Exploitation Cinématographique et à l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'Exploitation cinématographique et de la Distribution de Films.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF-ECDF.

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2015 et pour une durée de trois ans. Passé ce délai, son application

---

se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environnement de la branche de l'Exploitation cinématographique.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

À la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF. Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

## **Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP)**

### **Avenant n° 1 du 21 décembre 2009**

[Étendu par arr. 19 juill. 2010, JO 29 juill.]

#### **Préambule**

La loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie crée le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP). Elle prévoit son financement, notamment, par le versement par les OPCA d'un pourcentage de la participation des employeurs au titre du Congé Individuel de Formation (CIF), de la professionnalisation et du plan de formation des entreprises.

Conformément à l'article L. 6332-19 6<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail, qui donne la possibilité aux partenaires sociaux de conclure un accord de branche qui précise la répartition du financement du FPSPP entre le plan de formation et la professionnalisation, le présent avenant a pour objet la création de l'obligation de financer le FPSPP et sa répartition entre les deux dispositifs sus-mentionnés.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés du secteur de la Distribution de Films décident de créer l'obligation de verser à l'AFDAS les fonds destinés au financement du FPSPP.

Cet avenant a pour objet la création de cette obligation. L'ensemble des dispositions des autres accords en vigueur, non modifiées par cette nouvelle obligation, demeurent valables.

Les parties signataires rappellent leur attachement au principe de répartition uniforme du poids du financement du FPSPP sur les dispositifs du plan de formation et de la professionnalisation.

#### **Article 1**

##### **Champ d'application**

Le champ d'application de cet avenant est national. Il est constitué, à la date de signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent du secteur de la Distribution de films.

#### **Article 2**

##### **Assiette au financement du FPSPP**

L'assiette du financement du FPSPP est composée :

- des contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés,
- des contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF,
- des contributions légales et réglementaires dues au titre de la professionnalisation,
- de l'obligation de financement des entreprises au titre du plan de formation en application de l'article L. 6331-9 du Code du travail.

#### **Article 3**

##### **Taux de la contribution destinée au financement du FPSPP**

Le taux de cette contribution est celui défini chaque année par l'arrêté ministériel pris en application de l'article L. 6332-19 du code du travail (entre 5 et 13 %).

Il est appliqué directement sur :

- les contributions légales et réglementaires dues au titre du CIF,
- les contributions légales et réglementaires dues par les entreprises de moins de 10 salariés.

Pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que la somme prélevée au titre de la professionnalisation soit égale à celle prélevée au titre du plan de formation.

Cependant, pour les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui bénéficient d'exonérations

---

légales au titre de la professionnalisation, la contribution totale à verser au FPSPP au titre de la professionnalisation d'une part, et du plan de formation d'autre part, sera répartie en appliquant un taux sur chaque dispositif de telle sorte que le taux de prélèvement sur le plan de formation soit égal au taux de prélèvement applicable aux entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés et qui ne bénéficient pas de ce type d'exonération. Le solde du financement du FPSPP est pris sur la professionnalisation.

#### **Article 4** **Obligation de versement à l'AFDAS**

Les entreprises de la Distribution de Films versent obligatoirement, à l'AFDAS, la part, destinée au FPSPP, calculée sur les contributions dues en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 ou L. 6322-37 du Code du travail au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires et ce concomitamment avec le versement des autres contributions formation professionnelle dues.

#### **Article 5** **Répartition du versement**

##### **5-1** **Entreprises occupant moins de 10 salariés**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la Distribution de Films versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de formation professionnelle continue.

Sur ces versements, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre des contributions dues par les entreprises de moins de 10 salariés en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du Code du travail.

##### **5-2** **Entreprises occupant 10 salariés ou plus**

###### **5-2-1** **Congé individuel de formation (CIF)**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la Distribution de Films de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre du congé individuel de formation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du CIF des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du Code du travail.

###### **5-2-2** **Professionnalisation**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord les entreprises de la Distribution de Films de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS les contributions dues au titre de la professionnalisation.

Sur ces versements, s'ils sont de nature légale et non conventionnelle, l'AFDAS prélève et reverse au FPSPP la somme calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre de la professionnalisation des entreprises de 10 salariés et plus, en appliquant le taux défini à l'article 3 du présent accord dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du Code du travail.

###### **5-2-3** **Plan de formation**

En application de l'article L. 6331-9 du Code du travail, les entreprises de 10 salariés et plus doivent consacrer au financement de la formation professionnelle continue un pourcentage au moins égal à 1,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours aux salariés sous CDI et CDD. Déduction faite des contributions dues au titre du CIF et de la professionnalisation, le solde disponible au titre du plan de formation est de 0,9 %.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et en application des accords de branche signés dans le champ du présent accord, les entreprises de la Distribution de Films de 10 salariés et plus peuvent réaliser tout ou partie de cette obligation en versant tout ou partie de cette somme à l'AFDAS.

Pour permettre le financement du FPSPP, les partenaires sociaux de la Distribution de Films décident que les entreprises de 10 salariés et plus versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution calculée sur l'assiette définie à l'article 2 au titre du plan de formation des entreprises de 10 salariés et plus, dans la limite du taux défini à l'article 3 du présent accord.

---

L'AFDAS reverse au FPSPP les sommes ainsi recueillies dans les conditions définies à l'article L. 6332-19 du Code du travail.

Ce versement est une dépense imputable au titre des dépenses du plan de formation des entreprises.

#### **Article 6** **Conséquence du versement à l'AFDAS à bonne date**

Le versement destiné au financement du FPSPP est mentionné sur le reçu libératoire délivré par l'AFDAS dès lors qu'il est reçu avant le 1<sup>er</sup> mars de l'année suivant l'année de versement des salaires.

#### **Article 7** **Entrée en vigueur et durée d'application**

Les dispositions du présent avenant prennent effet au 1<sup>er</sup> janvier 2010, c'est-à-dire sur les contributions dues avant le 1<sup>er</sup> mars 2010 et calculées sur les salaires versés en 2009.

Ces dispositions sont applicables pendant cinq exercices.

Le présent accord complète, en tant que de besoin, à compter de sa date d'effet, l'ensemble des dispositions de l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises de la Distribution de Films.

En cas de contradiction entre le texte de l'accord du 26 janvier 2005 et le texte du présent accord, le texte du présent accord prévaut.

#### **Article 8** **Dépôt**

Le présent accord sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion.

#### **Article 9** **Demande d'extension**

Conformément à l'article L. 2261-24 Code du travail, le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

## **Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation** **Accord du 26 janvier 2005**

[Étendu par arr. 28 mars 2006, JO 7 avr., applicable 1 mois après sa signature]

### **Chapitre 1er** **La CPNEF plénière**

#### **Article 1** **Compétence**

La commission plénière nationale de l'emploi et de la formation a compétence pour les entreprises des champs de l'Exploitation Cinématographique et de la Distribution de Films.

#### **Article 2** **Composition de la commission paritaire plénière nationale de l'emploi et de la formation**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation est composée de la commission de l'exploitation cinématographique et la commission de la distribution de films.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives des branches, sont au nombre de trois pour chaque organisation syndicale de salariés.

Les Fédérations patronales désignent un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié. Dix personnes siégeront au titre de l'exploitation et cinq personnes siégeront au titre de la distribution cinématographique. Si elles le jugent nécessaire, les deux branches peuvent décider, en concertation, de modifier cette répartition des sièges en fonction de la représentativité de chacune des branches.

La commission est présidée alternativement pour une période de deux ans par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assume pas la présidence.

#### **Article 3** **Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation a pour mission :

---

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans les branches afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans les branches en de le développer ou de le préserver.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

#### **Article 4** **Fonctionnement**

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit obligatoirement au minimum une fois par ans sur convocation écrite de la présidence (Président / Vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

#### **Article 5** **Suivi**

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation assure la cohérence et le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications des branches professionnelles, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord par les branches concernant l'emploi et la formation.

#### **Article 6** **Délibérations et avis**

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre des représentants de la FNCF et de la FNDF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valides, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF et de la FNDF.

#### **Article 7** **Moyens**

Le secrétariat est assuré conjointement par la FNCF et la FNDF.

## **Chapitre 2** **La commission exploitation cinématographique de la CPNEF**

#### **Article 1** **Compétence**

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a compétence pour les entreprises de l'Exploitation Cinématographique.

#### **Article 2** **Composition de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF**

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la Branche et de représentants de la Fédération Nationale des Cinémas Français.

Les représentants de salariés, désignés par les organisations représentatives de la branche, sont au nombre de deux pour chaque organisation syndicale de salariés.

La Fédération Nationale des Cinémas Français désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié.



---

Cette commission est présidée alternativement pour une période d'un an par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

### **Article 3**

#### **Missions de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF**

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. À cet effet les grandes orientations et les priorités sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
2. De proposer des parcours d'évolution professionnelle.
3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises, du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

### **Article 4**

#### **Fonctionnement**

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum une fois par semestre sur convocation écrite de la présidence (Président / Vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur au moins 10 salariés appartenant à un même établissement faisant partie d'une entreprise ou U.E.S., employant plus de 50 salariés en équivalent temps plein, la commission paritaire nationale de l'emploi est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion d'information des institutions représentatives du personnel.

### **Article 5**

#### **Suivi**

Dans le cadre de sa mission, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF assure le suivi :

- des orientations du plan de formation de la branche
- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche concernant l'emploi et la formation
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

### **Article 6**

#### **Délibérations et avis**

Pour délibérer valablement, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF doit comprendre les représentants de la FNCF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF.

Dans le cas de l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des propositions pourront être adressées par la commission à l'entreprise concernée qui devra les transmettre aux institutions représentatives du personnel.

### **Article 7**

#### **Moyens**

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

---

## **Chapitre 3**

### **Commission distribution de films de la CPNEF**

#### **Article 1** **Compétence**

La commission distribution de films de la CPNEF est compétente pour tous les salariés employés dans les entreprises de distribution de films.

#### **Article 2** **Composition de la commission distribution de films de la CPNEF**

La commission distribution de films de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la Branche et de représentants de la Fédération Nationale des Distributeurs de Films.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche désigne un représentant au titre des représentants de salarié.

La Fédération Nationale des Distributeurs de Films désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salarié.

Cette commission est présidée alternativement pour une période d'un an par un représentant du collège salarié et un représentant du collège employeur. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

#### **Article 3** **Missions de la commission distribution de films de la CPNEF**

La commission distribution de films de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. À cet effet les grandes orientations sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
2. de proposer des parcours d'évolution professionnelle
3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4 du présent chapitre.

Auprès consultation de la CPNEF plénière, la commission distribution de films de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

#### **Article 4** **Fonctionnement**

La commission distribution de films de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum une fois par semestre sur convocation écrite de son président.

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président et ce dans un délai maximal de deux mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission.

Lorsqu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur au moins 10 salariés appartenant à un même établissement faisant partie d'une entreprise ou U.E.S., employant plus de 50 salariés en équivalent temps plein, la commission distribution de films de la CPNEF est informée par la direction de l'entreprise intéressée, le lendemain de la première réunion d'information des institutions représentatives du personnel.

#### **Article 5** **Suivi**

Dans le cadre de sa mission, la commission distribution de films de la CPNEF assure le suivi :

- du plan de formation de la branche
- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par la branche concernant l'emploi et la formation
- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

---

## **Article 6**

### **Délibérations et avis**

Pour délibérer valablement, la commission distribution de films de la CPNEF doit comprendre au moins trois représentants de la FNDF et d'au moins trois organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de trois organisations signataires de salariés et l'accord de la FNDF.

Dans le cas de l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 4 du présent chapitre, des propositions pourront être adressées par la commission à l'entreprise concernée qui devra les transmettre aux institutions.

## **Article 7**

### **Moyens**

Le secrétariat est assuré par la FNDF.

## **Chapitre 4**

### **Entrée en vigueur et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur 1 mois après sa signature.

Il pourra être modifié ou révisé à la demande d'une des organisations représentatives signataires, dans ce cas un texte ou de nouvelles propositions devront accompagner la demande et être examinés dans un délai maximal de six mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions de l'avenant 31 du 10 juin 2003 à la Convention Collective Nationale de l'Exploitation Cinématographique sont annulées et remplacées par celles du présent accord.

## **Participation des salariés à l'expansion des entreprises**

### ***Accord du 13 février 1970***

[Non étendu]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*Fédération nationale des distributeurs de films.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens de la cinématographie ;*

*Fédération syndicaliste des spectacles FO ;*

*Fédération nationale du spectacle et du film CFTC.*

*Il a été arrêté et convenu ce qui suit pour l'application de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967 (désignée ci-après « l'ordonnance ») et du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967, relatifs à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.*

## **Titre Ier**

### ***Dispositions générales***

#### **Article 1er**

##### ***Champ d'application***

*Le présent accord sera ipso facto applicable aux entreprises de distribution de films cinématographiques qui seront obligatoirement soumises aux dispositions des textes ci-dessus rappelés et au sein desquelles l'un des accords visés aux articles 4 et 10 de l'ordonnance ne sera pas intervenu dans le délai d'un an, commençant à courir à la date de clôture de l'exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation devrait être effectivement constituée.*

*La réalisation de cette condition d'application du présent accord sera appréciée exercice par exercice ; le fait que le présent accord ait été appliqué dans une entreprise pour un exercice déterminé ne mettra pas obstacle à ce qu'un accord particulier soit conclu au sein de l'entreprise pour l'exercice suivant.*

*À l'inverse, le fait qu'un accord particulier dont la validité serait expirée, ait été appliqué au sein d'une entreprise,*

---

ne mettra pas obstacle à ce que le présent accord soit appliqué ipso facto à cette entreprise, dans le cas où un nouvel accord particulier n'aurait pas été conclu au sein de cette dernière dans le délai d'un à la date de la clôture de l'exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation devrait être effectivement constituée.

## **Article 2**

### ***Durée - Renouvellement - Dénonciation***

Le présent accord s'applique dans les conditions prévues à l'article 1<sup>er</sup> aux exercices ouverts au sein des entreprises à compter du 1<sup>er</sup> janvier 1968 et il est valable jusqu'au 31 juillet 1971. Il sera ensuite renouvelé d'année en année par tacite reconduction, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties, intervenant six mois avant l'expiration du terme.

La partie qui aura dénoncé la convention devra aussitôt notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception au directeur départemental du travail et de la main-d'oeuvre.

## **Article 3**

### ***Dépôt***

Le texte de la présente convention sera envoyé dès sa signature, en triple exemplaire, au service de la participation du ministère des affaires sociales, et sera déposé au greffe du tribunal d'instance de la Seine.

## **Titre II**

### ***Constitution de la réserve spéciale de participation***

## **Article 4**

### ***Formule de calcul - Définitions***

Dans chaque entreprise, la réserve spéciale de participation est calculée de la manière suivante, sur les bénéfices réalisés en France, imposables au taux de droit commun et diminués de l'impôt correspondant.

Une somme représentant la rémunération, au taux de 5 p. 100, des capitaux propres est retranchée de ces bénéfices.

Le reliquat est affecté d'un coefficient représentant la part des salaires dans la valeur ajoutée de l'entreprise.

La moitié du chiffre ainsi obtenu constitue la réserve spéciale de participation.

Toutefois, lorsqu'une provision pour investissements a été constituée au cours de l'exercice précédent, son montant est ajouté, pour le calcul de la réserve de participation, au bénéfice net défini au premier alinéa ci-dessus.

## **Article 5**

Les droits globaux des salariés s'expriment donc par la formule :

$$(B - 5 C/100) \times M / 2 = R$$

dans laquelle :

B représente le bénéfice net, défini au premier alinéa de l'article 1<sup>er</sup> ci-dessus, après corrections (notamment après réintégration de la provision pour investissements, etc.) ;

C, les capitaux propres (capital social, réserves, etc.), investis en France ;

M, le rapport salaires / valeur ajoutée ;

R, la réserve spéciale de participation.

## **Article 6**

Les montants du bénéfice net après corrections et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts.

Les salaires à considérer sont les traitements bruts ou salaires proprement dits ainsi que toutes les indemnités, émoluments divers, avantages en nature, etc., qui donnaient lieu jusqu'en novembre 1968 au paiement de la taxe sur les salaires.

La valeur ajoutée comprend les frais de personnel (charges comprises), les impôts et taxes (à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires), les frais financiers, les dotations aux comptes d'amortissements et de provisions, le bénéfice d'exploitation.

Toutefois, ces éléments ne sont pris en compte que pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France.

---

### **Titre III**

#### ***Modalités de répartition - Salariés bénéficiaires - Répartition des droits***

##### **Article 7**

*Bénéficient de la répartition les membres du personnel qui, composant les effectifs au sens de la législation des comités d'entreprise, ont compté au moins trois mois de présence au cours de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.*

##### **Article 8**

*Les sommes portées à la réserve spéciale de participation sont réparties proportionnellement aux salaires perçus. Toutefois, le salaire de chaque bénéficiaire n'est pris en compte, pour le calcul de cette répartition, que jusqu'à concurrence du quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du maximum des cotisations sociales et d'allocations familiales.*

*D'autre part, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même salarié, au titre d'un exercice, ne peut excéder une somme égale à la moitié de ce même plafond. Le plafond considéré est celui qui est applicable au dernier jour précédant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits des salariés sont nés.*

*Ces plafonds sont calculés au prorata de la durée de présence pour les salariés qui n'ont pas été présents pendant tout l'exercice.*

*Les sommes qui, à la suite du second plafonnement, ne sont pas distribuées, restent à la réserve spéciale de participation pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.*

### **Titre IV**

#### ***Modalités de gestion - Fonds commun de placement***

##### **Article 9**

*Il est décidé que les sommes attribuées dans le cadre de chaque entreprise aux salariés, au titre de la participation, sont versées au Crédit lyonnais en sa qualité de dépositaire des avoirs du « Fonds commun de placement. - Personnel de la société » qui les emploie en parts du fonds commun de placement propre au personnel de l'entreprise. Par dérogation, toutefois, aux dispositions qui précèdent, les sommes n'atteignent pas 20 F par personne sont versées directement à leurs bénéficiaires.*

##### **Article 10**

*Le portefeuille de chaque fonds commun est composé, dans les conditions prévues au règlement du fonds, d'actions de sociétés d'investissements à capital variable (Sicav).*

*Les modalités de composition du portefeuille en actions de Sicav seront déterminées annuellement par le conseil de surveillance.*

*Les salariés adhérant au fonds commun ont, sur les avoirs du fonds, un droit de propriété indivis exprimé en « parts », chacune d'elles correspondant à la même fraction de ces avoirs.*

*La valeur initiale de la part est fixée à 10 F, avec des fractions de 1/10, 1/100, 1/1000 de part.*

*Cette valeur de la part est ensuite déterminée aux époques prévues par le règlement du fonds. Elle est alors égale au total des avoirs du fonds divisé par le nombre de parts ou fractions de part précédemment émises.*

*Les parts ou fractions de part ne sont pas représentées par des titres mais par la simple inscription aux comptes individuels ouverts aux salariés. Chaque écriture fait l'objet d'un avis dans les conditions de l'article 19 ci-après.*

*La propriété de parts ou fractions comporte adhésion au fonds commun, dont le règlement est remis par l'entreprise à chaque souscripteur de parts, lors de la première acquisition faite pour son compte. En cas de modification, le texte du règlement modifié est remis à chacun d'eux. Les frais de gestion incombent aux salariés et s'imputent par conséquent sur les sommes placées.*

##### **Article 11**

*La gestion de chaque fonds commun est confiée à la société Épargne collective, 19, boulevard des Italiens, Paris. Cette société est chargée de constituer le portefeuille collectif, de souscrire, réaliser par voie de rachat les valeurs le composant, et, plus généralement, d'agir pour le compte des propriétaires indivis, de les représenter, à l'égard des tiers, pour tous les actes intéressant les droits et obligations indivis. Toutefois, le droit de vote attaché aux titres compris dans le fonds est exercé par un ou plusieurs mandataires désignés par le conseil de surveillance visé à l'article 12 ci-après.*

---

*Le Crédit lyonnais, désigné pour assumer les fonctions de dépositaire des avoirs du fonds commun, reçoit, avec les versements de l'entreprise, les ordres de souscription ou de rachat des parts ; il exécute les ordres de la société Épargne collective la gestion des avoirs de chaque fonds commun.*

*Il doit s'assurer que les opérations qu'il effectue sont conformes à la législation des fonds communs de placement et aux dispositions du règlement visé à l'article 10 ci-dessus.*

## **Article 12**

*Le conseil de surveillance prévu par l'article 11 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967 est composé de deux membres représentant les salariés participant au fonds et de deux membres représentant l'employeur.*

*Les représentants des salariés sont désignés par le comité d'entreprise, ou, à défaut, par les syndicats affiliés aux organisations les plus représentatives dans la branche d'activité considérée, au sens des articles 31 f et suivants du titre II du livre I du code du travail, ou, à défaut de désignation par les syndicats, par élection.*

*La durée du mandat des membres du conseil est de deux ans.*

*Le conseil de surveillance élit son président parmi les représentants des salariés, à la majorité des voix. En cas de partage des voix, la présidence revient au candidat le plus ancien dans l'entreprise. Le mandat du président expire à la même date que celui des membres du conseil.*

*En cas d'empêchement du président, le conseil est présidé par celui de ses membres qui aura été désigné pour le suppléer temporairement, ou, à défaut, par un des membres présents à la séance et nommé par ses collègues.*

*Le conseil est réuni soit sur convocation du président, soit à l'initiative de la majorité de ses membres.*

*Le conseil ne délibère valablement que si la moitié au moins de ses membres est présente ; en tout état de cause, la moitié au moins des représentants des personnes participant au fonds et la moitié au moins des représentants de l'entreprise doivent être présentes ou représentées.*

*Un membre du conseil de surveillance peut se faire représenter par un de ses collègues, mais chaque mandataire ne peut disposer au cours d'une même séance que d'une seule procuration.*

*Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés ; en cas de partage, la voix du président de la séance est prépondérante.*

*L'avis du conseil de surveillance est recueilli par la société de gestion dans les cas prévus par le présent accord, et notamment pour la détermination des modalités de composition du portefeuille en actions de Sicav.*

*La direction de l'entreprise communique au conseil de surveillance le rapport établi par la société Épargne collective sur les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée, ainsi que l'inventaire et tous les documents annexés à ce rapport.*

*Le conseil se réunit au moins une fois par an pour l'examen de ce rapport ainsi que de l'inventaire et des documents annexes, et communique ses observations éventuelles à la société Épargne collective.*

*En outre, le conseil désigne un ou plusieurs mandataires à l'effet de représenter le fonds aux assemblées générales des sociétés dont les titres sont incorporés dans le fonds, et d'exercer les droits de vote attachés à ces titres.*

*Aucune modification de règlement du fonds ne peut être décidée sans l'accord du conseil de surveillance.*

## **Titre V**

### **Comptes individuels ouverts aux salariés - Disponibilité des avoirs - Problèmes des revenus**

## **Article 13**

*L'entreprise fournit au Crédit lyonnais :*

- les renseignements nécessaires à la constitution du fichier : nom, prénom, ... de chaque titulaire de compte à ouvrir ;*
- l'indication du montant global de la réserve spéciale de participation ;*
- le détail des sommes attribuées à chaque salarié, accompagné du virement global et des instructions d'emploi en parts du fonds commun de placement.*

*Les frais de tenue des comptes individuels sont à la charge de l'entreprise.*

## **Article 14**

*Les parts acquises pour le compte des salariés sont indisponibles pendant une durée de cinq ans à compter du premier jour du quatrième mois qui suit la clôture de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés (soit, pour les exercices coïncidant avec l'année civile, à compter du 1<sup>er</sup> avril de l'année suivante).*

---

*Les salariés (ou leurs ayants droit) peuvent, toutefois, avant l'expiration de ce délai, obtenir le règlement de la contre-valeur de leurs parts dans les cas suivants :*

- mariage ;*
- licenciement ;*
- mise à la retraite ;*
- invalidité du bénéficiaire ou de son conjoint correspondant au classement dans la deuxième ou dans la troisième des catégories prévues à l'article 310 du Code de la sécurité sociale ;*
- décès du bénéficiaire ou de son conjoint.*

#### **Article 15**

*Afin d'assurer aux salariés le bénéfice de l'exonération d'impôt sur les revenus du portefeuille collectif, ces revenus ne sont pas distribués mais laissés au compte du fonds commun pour être employés. Ils s'incorporent ainsi dans la valeur de chaque part.*

*Le remboursement de l'avoir fiscal est demandé par le Crédit lyonnais, qui en assure l'emploi dans les mêmes conditions.*

*Les salariés qui ne demandent pas le remboursement de leurs parts au terme de la période de blocage continuent à bénéficier de l'exonération de l'impôt pour les revenus capitalistes au-delà de cette période.*

### **Titre VI**

#### ***L'information du personnel - Information collective - Information individuelle***

#### **Article 16**

*Par affichage sur les panneaux réservés aux communications syndicales ainsi que par circulaires de la direction du personnel aux différents services, le personnel est informé :*

- de la formule retenue pour le calcul de la réserve spéciale de participation ;*
- des modes de répartition, d'emploi et de gestion des sommes qui lui seront attribuées.*

*Tout salarié qui désire consulter ou détenir le texte lui-même du présent accord peut l'obtenir au service du personnel.*

#### **Article 17**

*L'employeur présente un rapport dans les six mois qui suivent la clôture de l'exercice :*

- soit au comité d'entreprise ;*
- soit à la commission spécialisée créée par ce comité dans des conditions analogues à celles prévues par l'article 15 bis de l'ordonnance du 22 février 1945 modifiée, instituant les comités d'entreprise ;*
- soit, à défaut de comité d'entreprise, aux délégués du personnel prévus par la loi du 16 avril 1946, fixant le statut des délégués du personnel.*

*Ce rapport comporte notamment :*

- les éléments servant de base au calcul du montant de la réserve spéciale de participation des travailleurs pour l'exercice écoulé ;*
- des indications précises sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve.*

#### **Article 18**

*Un exemplaire du rapport de la société Épargne collective concernant les opérations du fonds et les résultats obtenus pendant l'année écoulée ainsi que de l'inventaire et de tous les documents annexés à ce rapport est remis par l'employeur à tous les salariés propriétaires de parts de fonds commun.*

#### **Article 19**

*Chaque salarié reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche indiquant que la société Épargne collective est chargée de la gestion des avoirs du fonds commun, et comportant :*

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;*
- le montant de la somme qui lui est attribuée et le nombre de parts ou de fractions de part souscrites pour son compte ;*
- la date à laquelle ses droits deviendront négociables et exigibles ;*

- 
- le relevé récapitulatif des achats déjà effectués, avec les dates de disponibilité correspondantes ;
  - l'indication des cas dans lesquels les droits ainsi constitués peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ces délais (cf. supra art. 14).

#### **Article 20**

*Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise sans être dans l'un des cas l'autorisant à disposer immédiatement de ses droits, ou avant que l'entreprise ait été en mesure de les liquider en totalité, son employeur doit lui remettre une attestation comportant le relevé, par date de disponibilité, du nombre de parts ou de fractions de part du fonds commun acquises pour son compte.*

*L'employeur doit lui faire préciser l'adresse à laquelle il lui adressera, à leur échéance, les sommes représentatives de ces droits. En cas de changement d'adresse, il appartient au bénéficiaire d'en aviser l'entreprise en temps utile.*

*Lorsqu'un salarié ne peut être atteint à l'adresse indiquée par lui, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition, par l'entreprise, pendant une durée d'un an à compter de la date de disponibilité. Passé ce temps, elles sont versées à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé peut les réclamer jusqu'au terme de la prescription.*

*En cas de décès de l'intéressé, il appartient aux ayants droits de demander la liquidation de ses droits qui sont devenus immédiatement négociables et exigibles.*

### **Titre VII**

#### **Dispositions particulières - Règlements des litiges**

#### **Article 21**

*Il est rappelé que les montants du bénéfice net et des capitaux propres sont établis par une attestation de l'inspecteur des impôts. Ces chiffres s'imposent à l'entreprise comme à son personnel. Ils ne peuvent être remis en cause à l'occasion des litiges nés de l'application du présent accord.*

*Les redressements éventuels de l'assiette du bénéfice net, opérés par l'administration ou le juge des impôts, font l'objet, lorsqu'ils sont définitifs, d'une attestation rectificative.*

*Les rectifications qui en découlent ne doivent, toutefois, être prises en considération qu'au titre de l'exercice pendant lequel les redressements sont devenus définitifs, et non au titre de ceux qui ont fait l'objet de ces redressements.*

*Le complément de participation correspondant à la rectification est majoré de l'intérêt, au taux de 5 p. 100, couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet de redressement jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.*

#### **Article 22**

*Le montant des salaires et de la valeur ajoutée sont appréciés par les intéressés.*

*Les contestations portant sur l'évaluation et le montant de l'un ou l'autre de ces éléments du calcul de la participation sont soumises à un conciliateur choisi sur les listes des experts-comptables, d'accord entre les parties intéressées. À défaut d'accord, l'expert sera désigné par le président du tribunal de grande instance du lieu du principal établissement en France de l'entreprise, à la requête de la partie la plus diligente.*

*Dans le cas où le désaccord persisterait malgré l'intervention du conciliateur, le litige serait de la compétence du tribunal administratif en premier ressort, du Conseil d'État en appel, conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967.*

#### **Article 23**

*Tous autres litiges de caractère collectif ou individuel seront soumis de la même manière pour règlement amiable à un conciliateur.*

*Si toutefois le conciliateur ne parvenait pas à concilier les parties, le demandeur garderait la faculté de saisir du litige le tribunal d'instance ou de grande instance du lieu du principal établissement en France de l'entreprise, conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, et à l'article 32 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967.*



---

# Égalité professionnelle

## Accord du 15 mars 2012

[Étendu par arr. 23 avr. 2013, JO 7 mai]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CGC ;

FNSAC ;

FASAP ;

F3C CFDT.

Vu la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, notamment son article 99,

Vu le décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011 relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

La Fédération Nationale des Distributeurs de Films, (ci-après 'la FNDF'), union de syndicats au sens des articles L. 2133-1 et suivants du code du Travail, ayant son siège à Paris 16<sup>e</sup>, 74 avenue Kléber, représentée par son président Victor Hadida

Et

— la Fédération Nationale des Syndicats des Arts, des Spectacles, de l'Audiovisuel, de la Presse, de la Communication et du Multimédia - FASAP-FO

— la Fédération de la Culture, de la Communication et du Spectacle - FCCS-CGC

— la Fédération Communication, Conseil, Culture - F3C-CFDT

— la Fédération Française de la Communication Ecrite Graphique, du Spectacle et de l'Audiovisuel - CFTC

— la Fédération Nationale des Syndicats du Spectacle, de l'Audiovisuel et de l'Action Culturelle

— CGT

Ci-après 'les syndicats'

Décident du présent accord :

### Préambule

La FNDF et les syndicats partageant l'objectif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont souhaité à cette fin conclure un accord, à la suite de la promulgation de la loi et du décret précités.

Ils rappellent que l'activité de distribution de films vers les salles de cinéma, métier principal des entreprises de la branche, est aléatoire et peut avoir des conséquences sur le climat économique des entreprises. Ainsi, les résultats des entreprises dépendent :

a) de l'évolution générale du marché des salles de cinéma

b) de l'imprévisibilité des résultats des films eux-mêmes

De ce fait les prévisions d'activité des entreprises sont sujettes à des aléas qu'elles maîtrisent imparfaitement.

Ces remarques n'empêchent pas les signataires de rejoindre les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en application dans les entreprises des politiques d'égalité professionnelle dans l'intérêt autant des entreprises que dans celui de leurs salariés.

Les signataires rappellent que dans le domaine du cinéma et plus particulièrement de la distribution cinématographique le dialogue social est organisé depuis plusieurs décennies. S'il en était besoin les organismes paritaires de gestion des prestations sociales spécifiques aux activités du spectacle témoignent de la qualité et de la permanence de ce dialogue social.

En vue de la signature du présent accord, c'est d'ailleurs auprès des organismes sociaux du spectacle que les statistiques sur la situation professionnelle des hommes et des femmes salariés de la branche ont pu être obtenues, plus précisément auprès d'Audiens (gestionnaire des caisses de retraite de la plupart des entreprises de la branche), ou auprès de l'AFDAS concernant la politique de formation professionnelle, ces statistiques ayant en tant que de besoin été complétées par les informations communiquées par les entreprises elles-mêmes, notamment celles directement concernées par la mise en œuvre de ce texte. Ils ont ainsi observé que, selon les statistiques fournies par Audiens,

---

les femmes représentent 55 % de l'emploi des salariés. Ils soulignent que 64 % des femmes et 61 % des hommes occupent des postes de cadre et que dans les entreprises de plus de cinquante salariés 89 % des hommes comme des femmes sont à des postes de cadre. Cependant 60 % des femmes en postes de non cadre ont moins de 35 ans contre 53 % des hommes.

Le souci d'une prise en compte des parcours professionnels et de leur orientation en fonction des aspirations et des compétences des salariés d'une part et des besoins et contraintes des entreprises d'autre part est accentué par certaines spécificités des emplois de la branche. En effet, si certains emplois ne sont pas proprement dit particuliers à la branche de la distribution cinématographique et se retrouvent dans d'autres branches, d'autres emplois relèvent très précisément du métier de la distribution des films.

Concernant la situation des salariés, les signataires rappellent que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans sa nature de femme ou d'homme est prohibée. Cette règle est intangible et résulte de l'article L. 1131-1 du Code du travail.

En conséquence le droit à l'égalité et le principe de non discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises.

Le respect dans les entreprises de ces principes de non discrimination doit permettre le maintien d'un cadre de travail épanouissant, équitable et constructif pour le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ces préoccupations ne doivent pas, néanmoins, faire perdre de vue que les différences de traitement peuvent être légitimes 'lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitimé et l'exigence proportionnée' (article L. 1133-1 du Code du travail), les entreprises veilleront notamment en matière d'embauche à ce que :

a) La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

b) Les personnes chargées du recrutement et de la mobilité soient sensibilisées afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle, en particulier s'agissant des questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc.) proscrites conformément aux articles L. 1132-1 et suivants et L. 1134-1 et suivants du Code du travail.

#### **Article premier objet de l'accord**

Le présent accord pris en application des textes susvisés a pour objectif de favoriser dans les entreprises de la branche de la distribution cinématographique concernées par l'application de la loi et du décret susvisés la mise en œuvre de politiques permettant d'atteindre des objectifs de progression permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils confient au Comité de suivi prenant la forme d'une Commission paritaire mis en place par l'accord professionnel du 18 mars 2010 sur l'emploi des 'seniors' le soin de suivre, sur la base des données statistiques annuelles élaborées par l'AFDAS et AUDIENS à la demande des partenaires sociaux et complétées en tant que de besoin par les entreprises, l'application du présent accord, comme indiqué dans l'article 5 ci-après.

#### **Article deux champ d'application de l'accord**

Il s'applique aux entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise employant de cinquante salariés à trois cents salariés selon les dispositions du décret n° 2009-564 du 20 mai 2009 relatif au décompte des effectifs prévu à l'article L. 138-28 du code de la Sécurité sociale pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

#### **Article trois durée de l'accord**

L'accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012.

#### **Article quatre domaines d'action de l'accord**

Les signataires conviennent que les deux champs d'action retenus en vue de satisfaire aux objectifs des dispositions législatives et réglementaires susvisées sont les suivants :

##### **1) accès à la formation professionnelle**

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Afin de faciliter l'accès à la formation, l'entreprise et le salarié rechercheront des solutions appropriées tenant compte des situations

---

des salariés travaillant à temps partiel ou des salariés ayant une charge de famille notamment pour avoir accès à des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Ils demanderont à l'AFDAS de leur communiquer des indicateurs de suivi portant notamment sur :

- a) évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par type de formation ;
- b) évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par famille professionnelle ;
- c) évolution du nombre de périodes de professionnalisation, du nombre de contrats de professionnalisation et du nombre de contrats d'apprentissage par sexe et par catégorie.

## 2)

### **favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale**

Les signataires réaffirment leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. À cet égard, ils veilleront :

- a) À ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veilleront à ce que l'encadrement y soit sensibilisé.
- b) À ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Ils porteront une attention particulière aux familles monoparentales lors de leurs négociations annuelles notamment pour l'attribution de jours de congés pour événements familiaux et/ou de primes et indemnités à caractère familial.

### **Article cinq suivi de l'accord**

Les signataires conviennent que chaque année l'exécution de l'accord sera examinée entre la FNDF et les syndicats par un Comité de suivi prenant la forme d'une Commission sociale paritaire.

### **Article six extension de l'accord**

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la Direction général du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

## **Accord du 11 décembre 2017**

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter du jour suivant son dépôt légal]

### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC.

### **Préambule**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 renforcée par la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et des hommes, la loi n° 2009-526 du 12 mai 2009, la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et complétée par les ordonnances travail du 22 septembre 2017.

Le présent accord précise et complète l'accord de 2012 quant aux grands principes retenus au niveau de la branche de la distribution de films pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la distribution de films.

---

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle, un facteur de complémentarité, de cohésion, de progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

## **Titre 1**

### **Principes pour garantir l'égalité professionnelle**

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

#### **Article 1-1**

##### **Établissement du rapport de branche**

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera demandé à Audiens et sera mis à jour annuellement. Il sera l'instrument de mesure des évolutions au sein de la branche.

Il retient les indicateurs suivants :

- Effectifs
  - Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et type de contrat (CDD/CDI).
  - Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté.
  - Pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
- Parcours professionnel
  - Répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat.
  - Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs.
- Formation
  - Répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle.
  - Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.
  - Répartition des salariés par type d'action.

#### **Article 1-2**

##### **Mixité des délégations**

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

#### **Article 1-3**

##### **Actions de sensibilisation**

Les entreprises de la branche sont invitées à entreprendre des actions de sensibilisation sur les principes de l'égalité entre les femmes et les hommes

## **Titre 2**

### **Orientations**

Les parties signataires ont retenu à ce jour quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

#### **Article 2-1**

##### **Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels**

- En matière de rémunération

---

Les signataires s'engagent à faire progresser l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés.

— En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

— À l'identification des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

— À l'accès des Femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

## **Article 2-2**

### **Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement**

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois, et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les qualifications et pour tous les niveaux professionnels.

## **Article 2-3**

### **Prendre en compte les conditions et le temps de travail**

— Les congés de maternité ou d'adoption

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière. Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que les femmes.

À l'issue des congés de maternité ou d'adoption, les salariés retrouveront leur précédent emploi, ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité ou d'adoption est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas nuire aux perspectives d'évolution dans l'entreprise.

— Les congés parentaux

Dans le cadre de congés parentaux longue durée, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

Il sera proposé au salarié ou à la salariée un entretien professionnel de retour durant lequel seront déterminés les besoins de formation et de remise à niveau dont il ou elle aurait besoin selon les termes de l'article L. 1225-57 du code du travail (loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes).

— Télétravail et grossesse

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse, peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'Accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et au sens des articles L. 1222-9 et L. 1222-10 du code du travail modifiés par l'article 21 de l'ordonnance 2017-1387.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront motiver leur réponse.

— Le temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

---

**Article 2-4**  
**Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle**

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

— Formations classiques

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

— Formation du télétravailleur

Le télétravailleur disposera des mêmes droits d'accès à la formation que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

— Formation des recruteurs

Les entreprises veilleront à former leurs équipes de recrutement à la mixité et à l'égalité des femmes et des hommes.

— Entreprise de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne disposant pas en interne des ressources nécessaires pour accompagner l'évolution de leurs collaborateurs sont invitées à recourir au dispositif conseil de l'AFDAS. Elles appliqueront néanmoins l'intégralité du présent accord.

**Titre 3**  
**Dispositions finales**

**Article 3-1**  
**Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la Distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 d'autre part.

**Article 3-2**  
**Publicité et entrée en vigueur**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail. Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

**Article 3-3**  
**Durée et extension de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son entrée en vigueur. La Fédération Nationale des Distributeurs de Films (FNDF) transmettra l'accord pour avis à la Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la Direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

**Article 3-4**  
**Bilan et suivi**

Les signataires se réuniront annuellement, en commission paritaire de branche, pour constater des progrès et évolutions au regard du rapport de branche établi par Audiens. Ce suivi permettra une base de réflexion quant à la fixation d'orientations au sein de la branche.

**Commission Paritaire Nationale**  
**Avenant du 10 février 2011**

[Étendu par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai]

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

FNDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

---

F3C CFDT ;

SNCAMTC (CFE-CGC).

Dans le but de renforcer le dialogue social dans la branche de la Distribution de films, les partenaires sociaux représentatifs *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai)* conviennent par le présent accord d'instituer une Commission Paritaire Nationale, commune aux deux conventions collectives de la branche. Les articles suivants précisent les missions et les modalités de fonctionnement de la Commission.

### **Article 1** **Missions**

La Commission Paritaire Nationale a pour mission d'étudier, pour approbation, les accords collectifs d'entreprises, de groupes ou d'établissements conclus dans le champ de la Distribution de films, avec des représentants élus du personnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail.

La Commission Paritaire Nationale a par ailleurs pour mission d'assurer le suivi de différents accords de la branche, dès lors que ceux-ci le prévoient. Ainsi en est-il, par exemple, de l'accord sur l'emploi des salariés seniors conclu le 18 mars 2010

### **Article 2** **Composition**

La Commission Paritaire Nationale est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 3 mai 2016, JO 11 mai)* dans la branche de la Distribution de films désigne un membre titulaire et un membre suppléant. Le suppléant a vocation à remplacer son titulaire en cas d'absence. Il peut siéger en présence du titulaire mais n'a pas de voix délibérative et n'est là qu'à titre d'observateur.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la Fédération Nationale de la Distribution de films (FNDF 74, avenue Kléber 75116 Paris).

### **Article 3** **Présidence, quorum et majorité**

Les membres de la commission élisent en leur sein un président et un vice-président, pour un mandat de 4 ans. Issus des 2 collèges, employeur et salarié, ils alternent à mi-mandat dans le rôle de président et de vice-président. Le président est en charge de la conduite des débats ; il est destinataire des saisines de la commission conformément à l'article 4 du présent accord ; il établit l'ordre du jour des réunions, convoque la commission et valide les relevés de décisions.

Le vice-président remplace le président en cas d'absence ou d'impossibilité de ce dernier d'accomplir son rôle.

Le quorum est atteint dès lors que la moitié au moins des membres, dont au moins 2 membres de chaque collège, est présent.

Le consensus est recherché mais en cas de vote, les décisions sont prises à la majorité qualifiée des membres présents. Sur la base de la composition de la commission à la date d'entrée en vigueur du présent accord, cette majorité doit comporter au moins deux organisations de salariés représentatives, et représenter plus de la moitié des suffrages exprimés.

### **Article 4** **Saisine de la Commission Paritaire Nationale**

En cas de validation d'un accord collectif conclu avec des représentants élus, la commission est saisie par la partie signataire de l'accord la plus diligente. La demande est adressée au président de la commission, au siège de l'organisation patronale (cf. Article 2).

Le président réunit la commission dans un délai maximum de 2 mois. Un procès-verbal est établi sous sa responsabilité et communiqué aux organisations membres de la commission ainsi qu'à l'entreprise à l'origine de la saisine.

Pour le suivi des accords qui lui sont confiés, la commission paritaire nationale se réunit selon les modalités propres à chaque accord.

### **Article 5** **Durée**

La Commission Paritaire Nationale est instituée pour une durée indéterminée.

### **Article 6**

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi, conformément aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Code du Travail.

---

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pur que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

#### Article 7

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du Travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux Directions départementales du Travail et de l'Emploi où le dépôt aura été effectué.

## Négociations obligatoires et calendrier social *Accord de méthode du 1<sup>er</sup> septembre 2023*

*[Non étendu, applicable à compter du mois suivant son dépôt légal]*

#### Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNEF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FCCS CFE CGC ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

FFCEGA CFTC.

#### Préambule

Conformément à l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 et aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité se rapprocher afin de conclure un accord de méthode dans la branche de la distribution de films cinématographiques.

Le présent accord s'applique à la fois pour la convention collective nationale IDCC 716 des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1<sup>er</sup> mars 1973 et pour la convention collective nationale IDCC 892 des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Il reconnaît et prend en compte les spécificités de la branche de la distribution cinématographique par rapport aux autres branches professionnelles.

Le présent accord a pour objectif d'encadrer les négociations obligatoires de la branche afin de leur permettre de s'accomplir dans des conditions de loyauté et un climat de confiance mutuelle des parties tout en stimulant le dialogue social par la détermination d'un cadre volontariste et dynamique.

Le présent accord doit ainsi permettre de cadrer les principales étapes du déroulement des négociations obligatoires et de fixer un calendrier social optimisé pour les années à venir. Il doit en outre permettre de préciser la nature des informations partagées entre les négociateurs sur les thèmes relevant de la négociation obligatoire de la branche. Il doit également tenir compte de façon réaliste du rattrapage des négociations à la suite de la crise sanitaire, ainsi que des difficultés actuelles du secteur.

Le présent accord porte sur les thématiques suivantes, en accord avec l'article L. 2241-1 du Code du travail :

- Les salaires ;
- Les classifications ;
- Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- Les mesures destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur 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 ;
- Les plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises



La liste des thématiques précitées ne fait pas obstacle à la négociation portant sur toute autre thématique sur laquelle les organisations syndicales de salariés et la FNEF souhaiteraient engager, d'un commun accord, des négociations.

## Article 1

### Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre des négociations obligatoires de la branche. Il précise les thèmes des négociations et leur périodicité, dans le respect des dispositions d'ordre public, les modalités selon lesquelles seront déterminés le contenu de chacun de ces thèmes, le calendrier et les lieux de réunions, les informations nécessaires au bon déroulement des négociations.

## Article 2

### Les thèmes et la périodicité des négociations

Les parties s'engagent à mener des négociations sur les thématiques listées ci-dessous et selon la périodicité mentionnée :

Thèmes	Périodicité	Année de début des négociations	Date de la première réunion
Salaires	Tous les 2 ans	2023	23 février 2023
Classifications	Tous les 5 ans	2023	
Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes	Tous les 3 ans	2023	
Mesures destinées à faciliter la conciliation vie professionnelle et vie personnelle des salariés proches aidants	Tous les 3 ans	2023	
Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur 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	Tous les 4 ans	2024	
Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés	Tous les 4 ans	2023	
Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés	Tous les 2 ans	2024	
L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière	Tous les 5 ans	2024	

Toutefois, les parties restent libres d'ajuster, d'un commun accord, les périodicités fixées dans le tableau ci-dessus dès lors que des évolutions législatives, réglementaires, conventionnelles ou la nécessité de produire des données supplémentaires le justifient.

## Article 3

### Réunion annuelle de méthode et de calendrier

Afin d'envisager des négociations optimales, les partenaires sociaux détermineront paritairement lors d'une réunion se tenant au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année N – 1 :

- Les modalités de négociations sur les thèmes retenus pour l'année civile suivante ;
- Le calendrier à mettre en œuvre l'année civile suivante (date des réunions) ;
- La liste des documents, convenus entre les parties, qui devront être transmis aux syndicats de salariés sur chaque thématique traitée l'année civile suivante ;
- Le lieu indicatif des réunions pour l'année civile suivante ;
- Le cas échéant, le bilan d'application du présent accord.

---

**Article 4**  
**Réunions thématiques de négociations**

*Chaque thématique listée doit faire l'objet d'au moins une réunion dans la périodicité mentionnée à l'article 2. Plusieurs thématiques peuvent figurer à l'ordre du jour d'une même réunion.*

**Article 5**  
**Informations préalables à la tenue des réunions thématiques de négociations**

*Préalablement à chaque réunion de négociation thématique, la FNEF remettra aux organisations syndicales de salariés les informations préalables nécessaires à la tenue des discussions.*

*Les informations visées sont celles qui auront été listées lors de la réunion annuelle de méthode tenue au 4<sup>ème</sup> trimestre de l'année N - 1.*

*D'autres éléments pertinents pourront néanmoins, postérieurement à la réunion annuelle de méthode de l'année N - 1, être demandés par les organisations de salariés. Dans cette hypothèse, les organisations syndicales de salariés devront adresser leur demande au moins 2 mois avant la date de la réunion thématique de négociation.*

**Article 6**  
**Clause de rendez-vous - Bilan d'application**

*Le présent accord fera l'objet d'un bilan d'application tous les deux ans. Le bilan d'application pourra être effectué à l'occasion de l'une des réunions annuelles de méthode.*

**Article 7**  
**Entreprises de moins de 50 salariés**

*Les décisions qui découleront des négociations prévues par le présent accord doivent tenir compte des problématiques inhérentes aux entreprises de moins de 50 salariés.*

**Article 8**  
**Dépôt, publicité et extension de l'accord**

*Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail. La FNEF transmettra l'accord pour extension à la Direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.*

**Article 9**  
**Entrée en vigueur**

*Le présent accord entrera en vigueur à partir du mois suivant son dépôt légal.*

**Article 10**  
**Durée et suivi de l'accord**

*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 renouvellera 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 quadriennale en cours, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou la FNEF pourra notifier à l'autre partie, par lettre recommandée avec avis de réception, son intention de ne pas renouveler l'accord. Ce dernier cessera alors de produire tout effet à la date d'échéance de la période quadriennale en cours.*

**Article 20 - Présence continue - Ancienneté dans l'entreprise**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue, au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

**Article 5 - Présence continue - Ancienneté - Présence effective**

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu.

Pour la détermination de l'ancienneté dans l'entreprise, il est tenu compte non seulement de la présence continue

---

au titre du contrat de travail en cours, mais également de la durée des contrats de travail antérieurs de l'intéressé, avec le même employeur, à l'exclusion de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du cadre ou de l'agent de maîtrise intéressé.

On entend par présence effective dans l'entreprise le temps écoulé depuis la date de prise d'effet du contrat de travail en cours, à l'exclusion des périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu du fait de l'absence de l'intéressé pour maladie, accident, ou pour l'un des cas visés à l'article 14 concernant les congés exceptionnels.

Toutefois, sont assimilés à des périodes de présence effective :

- les congés payés ;
- le congé de repos des femmes en couches ;
- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- les périodes pendant lesquelles l'intéressé se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux ;
- les périodes non rémunérées pour favoriser l'éducation ouvrière et la formation syndicale ;
- les périodes de congé non rémunéré pour favoriser la formation des cadres et animateurs pour la jeunesse ;
- le congé légal accordé au père pour la naissance d'un enfant ;
- le congé de formation accordé en application de la législation sur la formation professionnelle continue ;
- d'une façon générale, toutes les absences assimilées à des périodes de travail effectif par la législation relative aux congés payés.

Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue, au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

#### Article 17 - Indemnité de licenciement

(...)

d) Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs des indemnités de préavis et de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les vingt-quatre mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

