

# Cinéma : auditoriums cinématographiques

## Cadres, agents de maîtrise et assistants

BROCHURE JO 3048

IDCC 388

### Convention collective nationale du 30 juin 1964

[Non étendue, applicable à compter du 1<sup>er</sup> juillet  
1964, mise à jour le 1<sup>er</sup> octobre 1969]

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spec-  
tacle (Accords nationaux))

#### Signataires :

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

Chambre syndicale des studios cinématographiques (2<sup>e</sup>  
section : Auditoriums).

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

Syndicat des techniciens de la production  
cinématographique ;

Syndicat des cadres de la cinématographie (CGC) ;

Syndicat national des cadres et maîtrise de l'industrie  
cinématographique et des spectacles FO (Adhésion par  
lettre du 9 mars 1978) ;

Fédération Force Ouvrière des syndicats des spectacles  
et de l'audiovisuel (Adhésion par lettres du 18 avril  
1979 et du 5 novembre 1979) ;

CFTC (Adhésion par lettre du 18 février 1981) ;

SNTA FO

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 1er Objet et validité

La présente convention règle les rapports entre les  
employeurs et le personnel technique (cadres, agents de  
maîtrise et assistants) des deux sexes ci-après désignés  
sous la dénomination "Collaborateurs" appartenant aux  
auditoriums de l'industrie cinématographique.

#### Article 2

La présente convention, qui prend effet du 1<sup>er</sup> juillet  
1964, est conclue pour une durée de 1 an et se pour-  
suivra, ensuite, par tacite reconduction, d'année en  
année, pour une période indéterminée. La partie qui  
dénoncera la convention ou en demandera modification  
devra le notifier aux autres parties, 3 mois avant  
l'expiration de la période en cours, par lettre recom-  
mandée avec accusé de réception.

Toute demande de modification ou proposition  
d'adjonction devra être accompagnée d'un projet  
d'accord total ou partiel, selon le cas.

Sauf accord des parties signataires, aucune demande  
de révision ne pourra être introduite dans les 6 mois  
suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la  
mise en application d'un nouveau texte ou du texte  
ancien modifié.

#### Article 3 Droit syndical

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opi-  
nion ainsi que le droit, pour tous, d'adhérer librement  
et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en  
vertu du livre III du code du travail.

L'exercice de la liberté syndicale ne pourra avoir, pour  
conséquence, des actes contraires aux lois et usages  
dans la profession.

#### Article 4 Conditions morales des collaborateurs

Le sentiment de l'honneur professionnel ne doit jamais  
cesser de guider les collaborateurs dans l'accomplisse-  
ment de leur fonction, et, en conséquence, ils s'inter-  
disent tous agissements pouvant relever des article 177  
et 418 du code pénal.

Par ailleurs, il est convenu qu'employeurs et collabo-  
rateurs étudieront en commun toutes mesures suscep-  
tibles d'étendre et de développer les connaissances  
générales et professionnelles relatives à la technique  
cinématographique.

#### Article 5 Avantages acquis

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la  
cause d'une réduction des avantages acquis, individuel-  
lement ou collectivement, par les collaborateurs en  
fonctions à la date de la signature de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention s'imposent  
aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs  
sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables  
aux collaborateurs que celles de la convention.

#### Article 6 Conciliation

Tous les litiges ou conflits collectifs ou individuels qui  
pourraient surgir entre les parties signataires seront  
soumis à une commission paritaire en vue d'en recher-  
cher la conciliation.

Cette commission est composée de :

##### a)

Un représentant de chacune des organisations des col-  
laborateurs signataires de la présente convention avec,  
en tout cas, un minimum de 2 représentants pour les  
collaborateurs ;

##### b)

Un nombre de délégués patronaux égal à celui des  
représentants des collaborateurs, avec, en tout cas, un  
minimum de 2 représentants pour les employeurs.

La commission paritaire de conciliation est saisie du litige par lettre recommandée avec accusé de réception, à la diligence de la partie demanderesse ou de son organisation syndicale, qui devra aviser simultanément l'autre partie et son organisation syndicale de cette initiative.

La commission paritaire devra se réunir dans un délai de 5 jours ouvrables à compter de la date postale de l'accusé de réception de la lettre ; l'absence de toute décision au terme du délai précité sera considérée comme une non-conciliation et chacune des parties reprendra sa liberté d'action.

Chaque réunion de la commission de conciliation donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être signé par les parties en cause dans un délai de 8 jours et dont l'expédition sera immédiatement délivrée à chacune des parties.

Sans que cela puisse porter atteinte au droit de grève, les parties contractantes s'engagent à n'effectuer aucune cassation de travail avant d'avoir soumis à la commission de conciliation les conflits collectifs pouvant résulter des clauses de la présente convention et de ses annexes.

#### **Article 7**

##### **Délégués du personnel et des comités d'entreprise**

Les dispositions relatives au nombre des délégués et des membres des comités d'entreprise, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice du mandat de ces différentes fonctions, sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

Toutefois les établissements employant moins de 11 salariés devront avoir un délégué titulaire et un suppléant.

#### **Article 8**

##### **Durée du travail**

La durée du travail est celle légale (actuellement 40 heures hebdomadaires).

Les directions d'établissements fixent les horaires de travail et s'efforcent, dans la mesure du possible, de répartir la durée hebdomadaire du travail sur les 5 premiers jours de la semaine, et cela aussi également que possible entre la matinée et l'après-midi.

Dans le cas de travail par "équipes successives" le personnel travaillant de façon ininterrompue bénéficie d'une pause payée d'une demi-heure sans que cette pause constitue un arrêt collectif.

Ces mesures ne s'appliquent pas au personnel des équipes d'entretien sous réserve de l'application des dispositions légales.

L'horaire de travail doit être signé et daté par le chef d'entreprise ou son représentant et affiché dans les lieux de travail.

En raison des exigences particulières de la profession, les parties conviennent que des heures supplémentaires ne pourront être refusées par le personnel dans la limite de 8 heures hebdomadaires.

Les directions d'entreprise fixent les horaires de ces 8 heures supplémentaires au fur et à mesure des nécessités du travail sans que le total de travail journalier dépasse 10 heures.

Cependant, le personnel aura le droit de ne pas se soumettre à cet horaire une ou 2 fois la semaine s'il prévient la direction 48 heures à l'avance et si le nombre de collaborateurs souhaitent travailler aux mêmes heures n'excède pas 25% du total du personnel employé dans chaque catégorie d'une même entreprise.

Au-delà de 48 heures de travail hebdomadaire, application des dispositions légales.

#### **Article 9**

##### **Congés payés**

Les dispositions légales sont appliquées au personnel ayant moins de 1 an de présence effective dans l'entreprise.

Le personnel ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> mai bénéficiera d'un congé annuel d'une durée de 24 jours ouvrables, soit 2 jours ouvrables par mois de présence.

L'absence au titre de congé payé comprenant le congé principal, les attributions faisant l'objet des 4<sup>e</sup> et 6<sup>e</sup> alinéas de l'article 54g du livre II du code du travail, ou tous autres, ne pourra être supérieure à un mois calendaire.

Cette durée maximum d'absence ne sera pas fractionnable par l'employeur, sauf accord du salarié. Le salarié ne pourra fractionner ses congés payés qu'avec l'accord de l'employeur.

Si la période de congé comprend un des jours fixés définis à l'article 12 ci-après tombant un jour ouvrable, celui-ci sera décompté comme jour ouvrable dans la durée du congé, toutefois il sera récupéré en cours d'année par accord entre les intéressés et les directions d'entreprise.

L'indemnité du congé principal est égal à 1/12 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

Le douzième correspondant à la période de congé principal, chaque jour ouvrable de congé supplémentaire, au-delà de cette période et dans la limite d'un mois calendaire, donne droit à une indemnité calculée sur la base du congé principal divisé par le nombre de jours correspondant à celui-ci.

##### **Congés exceptionnels :**

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les collaborateurs auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événement de famille prévus ci-dessous :

Mariage du collaborateur : 4 jours

Mariage d'un enfant : 1 jour

Décès du conjoint, d'un enfant : 4 jours

Décès d'un ascendant, d'un beau-parent : 2 jours

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne la journée du 1<sup>er</sup> mai.

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

#### **Congés supplémentaires pour ancienneté**

(Protocole d'accord du 12 juillet 1968)

En supplément des 4 semaines de congés payés actuels, il sera attribué aux techniciens des auditoriums :

- 2 jours après 8 ans de présence effective dans l'entreprise ;
- 3 jours après 13 ans de présence effective dans l'entreprise ;
- 5 jours après 18 ans de présence effective dans l'entreprise ;
- 6 jours après 30 ans de présence effective dans l'entreprise .

Il est précisé que ces jours de congés supplémentaires pourront être accordés en dehors de la période légale de congé, sauf accord entre l'intéressé et la direction de l'entreprise.

#### **Article 10 Obligations militaires**

Les collaborateurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leurs service militaire obligatoire sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur (article 25 et 25 a du livre I<sup>er</sup> du code du travail).

#### **Article 11**

Après 1 an de présence dans l'entreprise, pour les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite pour les officiers et sous-officiers de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

#### **Article 12 Traitement - Classification - Coefficients - Remplacement provisoire**

La valeur du point permettant de déterminer les traitements minima de chaque catégorie fait l'objet de l'annexe I à la présente convention.

Le bulletin de salaire constatant le paiement des appointements sera établi et remis à l'intéressé conformément aux dispositions légales.

#### **Rémunération des heures supplémentaires :**

Au-delà de la durée hebdomadaire de 40 heures, les heures exceptionnelles de travail sont rémunérées comme suit :

- de la 41<sup>e</sup> heure à la 48<sup>e</sup> heure : taux normal majoré de 25% ;

- à partir de la 49<sup>e</sup> heure : taux normal majoré de 50%.

La rémunération des heures supplémentaires est décomptée hebdomadairement sur le nombre d'heures réellement effectuées, déduction faite des heures ayant subi des majorations à 100%.

#### **Indemnité de repas :**

Lorsque, pour des motifs particuliers à l'entreprise, la cessation du travail n'intervient pas à l'heure fixée par l'horaire de travail pour le repas en fin de matinée et si une durée de une heure ne peut être accordée par décalage de planning, il est attribué au collaborateur une indemnité de repas.

Il en est de même lorsqu'un collaborateur doit effectuer des heures supplémentaires après 20 heures.

Le montant de ces indemnités de repas est fixé à 5 fois le salaire minimum horaire professionnel.

#### **Rémunération des heures supplémentaires en travail de nuit :**

Les heures supplémentaires effectuées de nuit entre 20 heures et 6 heures, taux normal majoré de 100%.

#### **Jours fériés :**

Lorsque les jours fériés légaux (1<sup>er</sup> janvier, lundi de Pâques, 1<sup>er</sup> mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption, Toussaint, 11 novembre, Noël) tomberont un jour normalement travaillé par les établissements, ils seront chômés et payés 8 heures au taux normal.

En cas de travail de l'établissement, en plus de l'indemnité prévue au premier alinéa ci-dessus, les heures effectivement travaillées seront rémunérées au taux normal.

Lorsque les jours fériés seront chômés pour l'établissement mais que les nécessités professionnelles obligeront à convoquer un nombre restreint de collaborateurs, ceux-ci, tout en bénéficiant des dispositions du premier alinéa du présent paragraphe, seront exceptionnellement payés au tarif double pour les heures effectivement travaillées.

Dans le cas de 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.

#### **Salaires féminins :**

A qualification professionnelle égale, les femmes percevront les mêmes traitements que les hommes.

#### **Article 13 Définitions professionnelles**

Le présent article définit les emplois des assistants, agent de maîtrise et cadres des auditoriums cinématographiques.

L'existence, au barème, d'un certain nombre d'emplois nécessaires, en raison de la diversité, en importance et en structure, des différents auditoriums, n'implique pas

automatiquement la création de ces emplois là où ils n'existent pas.

Dans l'application des définitions aux emplois actuels des intéressés, il sera tenu compte de leurs attributions réelles.

### **Gratifications annuelles**

(Protocole d'accord du 12 juillet 1968)

Une gratification globale et annuelle sera attribuée aux techniciens dans les conditions ci-après :

- après 1 an de présence effective dans l'entreprise : 40 heures;
- après 2 ans de présence effective dans l'entreprise : 80 heures ;
- après 3 ans de présence effective dans l'entreprise : 120 heures;
- après 4 ans de présence effective dans l'entreprise : 160 heures;
- après 5 ans de présence effective dans l'entreprise : 173 heures;

### **Nomenclature des emplois**

#### **Chef opérateur du son**

Cadre ayant acquis une formation technique reconnue par un diplôme sur l'ensemble des matières ci-après :

- électro-acoustique et ses applications;
- densitométrie;
- technique cinématographique et enregistrement sonore;
- électricité industrielle (installations sonores);
- électronique et ses applications.

Effectue les enregistrements de dialogue, bruitage ou musique et les mélanges nécessaires à l'obtention de la bande sonore définitive d'un film doublé ou direct, en magnétique ou en optique.

Il est responsable de la qualité de ses enregistrements vis-à-vis de la direction de l'établissement. Il est responsable pendant les enregistrements de la bonne marche du matériel utilisé.

Responsable de l'équipe du son, il donne les instructions nécessaires pour la bonne exécution du travail.

En cas de mélange effectué par un chef opérateur indépendant le chef opérateur du son de l'auditorium assure les branchements des circuits et collabore avec le chef opérateur indépendant en cas de besoin. Il est responsable de la bonne marche du matériel utilisé et de la fidélité du transfert optique.

#### **1<sup>er</sup> échelon :**

Enregistrement de dialogues, commentaires, bruitages, musique à l'exclusion de tout mélange.

#### **2<sup>e</sup> échelon :**

Tous enregistrements de la catégorie prévue au 1<sup>er</sup> échelon plus les mélanges.

#### **3<sup>e</sup> échelon :**

Équivaut à la catégorie du 2<sup>e</sup> échelon ayant en plus la responsabilité d'un ou plusieurs auditoriums ou d'installation de reports annexés.

### **Ingénieur diplômé chargé de l'entretien**

Cadre possédant le diplôme d'ingénieur. Assure entre autres le dépannage, mesure, étudie et modifie si nécessaire les chaînes électro-acoustiques et la réponse acoustique des studios. Il travaille en collaboration avec le chef opérateur et est responsable auprès de la direction de l'établissement de la bonne marche des circuits et du matériel.

### **Agent technique d'exploitation**

Titulaire du brevet de technicien de la cinématographie qui seconde le chef opérateur dans son travail et assure le fonctionnement de la machine d'enregistrement.

Il est responsable du bon fonctionnement de cette machine, de son entretien, de son branchement, de son réglage et de la qualité technique de l'inscription. Il signale au chef opérateur toutes les anomalies constatées pendant l'enregistrement. Il est responsable vis-à-vis de la direction de l'établissement du stock de pellicule mis à disposition.

#### **1<sup>er</sup> échelon (agent de maîtrise) :**

Raccorde tout système optique ou magnétique ou multipiste. Assure la liaison avec les laboratoires pour le développement.

#### **2<sup>e</sup> échelon (cadre ou agent de maîtrise) :**

Raccorde tout système optique ou magnétique ou multipiste. Assure la liaison avec les laboratoires pour le développement. Peut assurer le remplacement provisoire du chef opérateur.

### **Enduiseur**

Agent de maîtrise qui assure le fonctionnement de la machine à enduire. Il est responsable du bon fonctionnement de cette machine, de son réglage et de la qualité technique de l'enduit; il assure le nettoyage des organes de la machine et, éventuellement, le lavage des copies.

### **Agent technique d'entretien**

Agent de maîtrise, titulaire du brevet de technicien de la cinématographie, assure l'entretien du matériel sous la direction de l'ingénieur d'entretien ou du chef d'établissement.

### **Assistant du son**

#### **3<sup>e</sup> échelon :**

Titulaire d'un diplôme d'aptitude professionnelle, ou après 7 ans dans l'exercice de la profession au 2<sup>e</sup> échelon sur décision de la direction de l'entreprise et à titre exceptionnel.

Assure :

- soit la projection image et son magnétique ou optique en longueur, en boucles ou en multibandes;

- soit le passage sur machine d'enregistrement magnétique de bandes ou de boucles servant au mixage ou à la post-synchronisation.

Dans les 2 cas, il veille au bon fonctionnement et à l'entretien courant des appareils de reproduction ou d'enregistrement qu'il utilise.

#### **2<sup>e</sup> échelon :**

Assure le passage des bandes images et son (magnétique ou optique) en double bande, interlock et mixages, doublages, ainsi que le fonctionnement

normal et le petit entretien des appareils de reproduction visuels et sonores qu'il utilise.

#### **1<sup>er</sup> échelon :**

Débutant pendant une durée ne dépassant pas 6 mois.

### **Article 14 Coefficients**

Par rapport au coefficient 100, la hiérarchie des emplois s'établit comme suit pour le personnel des auditoriums :

	Coefficients
<i>Chef opérateur de son :</i>	
3 <sup>e</sup> échelon	550
2 <sup>e</sup> échelon	465
1 <sup>er</sup> échelon	427
<i>Ingénieur diplômé chargé de l'entretien</i>	475
<i>Enduiseur</i>	276
<i>Agent technique d'exploitation :</i>	
2 <sup>e</sup> échelon	300
1 <sup>er</sup> échelon	276
<i>Agent technique d'entretien</i>	276
<i>Assistants :</i>	
3 <sup>e</sup> échelon	244
2 <sup>e</sup> échelon	226
1 <sup>er</sup> échelon	200

### **Remplacement provisoire**

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieur n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de 6 mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant la durée du remplacement, le collaborateur sera rémunéré au minimum de la catégorie du collaborateur remplacé.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

### **Article 15**

#### **Dépôt au conseil des prud'hommes**

Conformément aux dispositions édictées à l'article 31 d du livre I<sup>er</sup> du code du travail, la présente convention, ses avenants et son annexe seront déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes.

### **Article 16 Adhésion**

En application de l'article 31 c du livre I<sup>er</sup> du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement. Le nouvel adhérent ne pourra introduire une demande de révision avant un délai minimum de 1 an à dater de son adhésion.

## AVENANTS

### Avenant "cadres et agents de maîtrise"

#### Engagement et licenciement

##### Article a

La période d'essai est de 2 mois pour les agents de maîtrise et de 3 mois pour les cadres.

Tout engagement fera l'objet d'un accord écrit, en double exemplaire, précisant les fonctions du collaborateur, le lieu de son affectation, sa classification, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements de base, la durée du travail, ainsi qu'éventuellement les divers accessoires dont il bénéficiera et toutes autres spécifications particulières.

Toute modification dans la classification professionnelle du collaborateur fera également l'objet d'une notification qui définira les mêmes points que la lettre d'engagement.

##### Article b

Pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'employeur et le collaborateur peuvent, sans délai, recouvrer leur liberté réciproque, sans indemnité ni préavis.

Ensuite et sauf :

- dans le cas de faute lourde ;
- dans le cas de faute grave,

après avis conforme de la commission paritaire, visée à l'article 6 des dispositions générales, le préavis, après la période d'essai, est fixé pour le congédiement et la démission à :

Agents de maîtrise : 60 jours

Cadres : 90 jours

L'employeur ou le collaborateur qui n'observera pas le délai ainsi fixé devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Dans la limite de 40 heures par mois, avec un total maximum de 120 heures, le collaborateur licencié en période de préavis a le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi sans réduction d'appointement. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur.

Toutefois, le collaborateur licencié qui aura trouvé un nouveau poste en cours de préavis pourra quitter son emploi sans avoir à payer l'indemnité, à condition d'avertir son employeur à l'avance :

- 30 jours pour les cadres ;
- 14 jours pour les agents de maîtrise.

##### Article c

Sauf :

- dans le cas de faute lourde ;

- dans le cas de faute grave,

Après avis conforme de la commission paritaire visée à l'article 6 des dispositions générales, le collaborateur, après 5 ans de présence dans l'entreprise, âgé de moins de 65 ans et congédié, recevra une indemnité de licenciement distincte du préavis calculée sur la base du dernier salaire et fixée à :

- maîtrise : 52 heures par année de présence effective dans l'entreprise ;
- cadre : 70 heures par année de présence effective dans l'entreprise.

Toutefois, cette indemnité de licenciement et l'indemnité de préavis prévue à l'article B ne pourront, au total, excéder les maxima ci-après, sauf décision de justice :

- maîtrise : 1385 heures de traitement ;
- Cadre : 1906 heures de traitement.

L'indemnité de congédiement est payable, en principe, au départ de l'entreprise. Toutefois, lorsque son montant excède 520 heures, elle peut être versée en plusieurs fois, par tiers mensuels, dans un délai maximum de 3 mois à dater du départ de l'entreprise.

En cas de licenciement collectif, ce délai pourra être porté à 11 mois. Dans ce cas, le règlement sera effectué en mensualités égales entre elles, chaque mensualité étant d'un montant minimum égal à celui que l'intéressé aurait perçu en activité dans l'entreprise.

## Maladie

##### Article d

##### 1

Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées par l'intéressé, dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas, pendant 12 mois, une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.

##### 2

Toutefois, dans le cas où des absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, l'avis de remplacement sera fait par lettre recommandée et sera accompagné de la notification du congédiement.

Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire. Il ne pourra être recouru à cette mesure pendant la période sous-visée durant laquelle l'intéressé perçoit, en cours de maladie, l'intégralité de son salaire.

##### 3

a) Des indemnités de maladie pendant la période prévue à l'alinéa 7 ci-dessous ou jusqu'au jour de sa

guérison si celui-ci est antérieur à la fin de ladite période ;

b) Du montant de l'indemnité de préavis ;

c) Dans le cas où le collaborateur licencié a droit, du fait de son ancienneté, à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues à l'article c ci-dessus.

#### 4

Le collaborateur ainsi licencié aura, pendant une période de 6 mois, une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.

La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite après sa guérison ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai de 15 jours.

#### 5

Au cours de l'absence pour maladie ou accident la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.

#### 6

Les absences occasionnées pour maladie ou accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.

#### 7

En cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés de la façon suivante :

##### a)

**Après 8 mois de présence :**

- 80 heures à plein salaire ;
- 80 heures à demi-salaire ;

##### b)

**Après un an de présence, il sera alloué, en plus, par année de présence:**

- 80 heures à plein salaire ;
- 60 heures à demi-salaire ;

##### c)

**Le maximum sera de:**

- 1040 heures à plein salaire ;
- 693 heures à demi-salaire.

#### 8

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

Ces dispositions ne sont pas applicables en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Lorsqu'un collaborateur aura épuisé ses droits à rémunération, en cas de maladie ou d'accident, compte tenu de son ancienneté, il devra, avant de pouvoir bénéficier à nouveau de cet avantage, reprendre son travail pendant une durée de 12 mois consécutifs. S'il retombe malade avant l'expiration de ce délai, il ne pourra prétendre à rémunération pendant cette nouvelle indisponibilité que dans la limite de 1/12 des droits prévus au septième alinéa du présent article par mois de présence effective depuis la dernière reprise du travail.

Les appointements à plein tarif pendant la période d'absence pourront être réduits chaque mois de la valeur des prestations dites en espèces auxquelles l'intéressé a droit pour la même période du fait:

a) De la sécurité sociale, à l'exclusion des majorations pour enfants;

b) De tout régime de prévoyance, mais pour la seule quotité correspondant aux versements de l'employeur;

Des indemnités de même nature versées par les responsables de l'accident ou leurs assurances. Dans ce cas, les appointements ne seront payés qu'à titre d'avance sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à condition que l'intéressé ait engagé lui-même les poursuites nécessaires.

#### 9

Les prestations énumérées ci-dessus devront faire l'objet d'une déclaration de la part du collaborateur.

#### 10

En aucun cas, le cumul des versements de l'entreprise et des versements prévus en a, b, c, du 8<sup>e</sup> ne pourra excéder le traitement du collaborateur.

## Retraite

### Article e

Les employeurs devront s'affilier, pour l'ensemble de leurs collaborateurs cadres, à un régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

En outre, les employeurs devront s'affilier, pour l'ensemble de leurs collaborateurs, à un régime complémentaire de retraite.

L'âge normal prévu par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres et agents de maîtrise étant de 65 ans, le contrat de travail d'un collaborateur peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.

Six mois avant qu'un collaborateur atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à cet égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit

*prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas l'employeur doit prévenir l'intéressé 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.*

*De même, lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite il prévient son employeur, au moins 3 mois avant la date à laquelle il sera effectivement fin au contrat.*

*Le collaborateur prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une allocation de "fin de carrière" égale à :*

- 173 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans dans l'entreprise ;*
- 346 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans dans l'entreprise ;*
- 520 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans dans l'entreprise ;*
- 692 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans dans l'entreprise ;*
- 865 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 25 et 30 ans dans l'entreprise ;*
- 1038 heures de son dernier traitement pour une ancienneté de plus de 30 ans dans l'entreprise ;*

*Le traitement sera calculé sur la base du dernier salaire.*

*Les mêmes avantages seront consentis aux collaborateurs qui, entre 60 et 65 ans d'âge, justifieront avoir demandé la liquidation de leurs dossiers de retraite (sécurité sociale, caisse de retraite des cadres et de retraite complémentaire).*

*Les départs en retraite doivent toujours avoir lieu le dernier jour d'un trimestre civil.*

### **Retraite complémentaire**

*(Protocole d'accord du 1<sup>er</sup> octobre 1969)*

*A dater du 1<sup>er</sup> janvier 1970, les cotisations pour retraite complémentaire (cadres et maîtrise) sont fixées à 6% sur la tranche A (plafond de la sécurité sociale vieillesse).*

*Ces cotisations sont pour moitié à la charge des entreprises et pour moitié à la charge des intéressés.*

*Le présent accord ne saurait faire dérogation à la convention collective concernant les cadres, agents de maîtrise et assistantes des auditoriums cinématographiques du 30 juin 1964.*

## **Avenant "Assistants"**

### **Engagement et licenciement**

#### **Article f**

*La période d'essai est de 1 mois pour les assistants.*

*Tout engagement fera l'objet d'un accord écrit, en double exemplaire, précisant les fonctions du collaborateur, le lieu de son affectation, sa classification professionnelle ou une assimilation à une classification, son coefficient hiérarchique, le montant de ses appointements de base, la durée du travail, ainsi qu'éventuellement les divers accessoires dont il bénéficiera et toutes autres spécifications particulières.*

*Toute modification dans la classification professionnelle du collaborateur fera l'objet d'une notification qui définira les mêmes points que la lettre d'engagement.*

#### **Article g**

*Pendant la période d'essai ou à la fin de celle-ci, l'employeur et le collaborateur peuvent, sans délai, recouvrer leur liberté réciproque sans indemnité ni préavis.*

*Ensuite et sauf :*

- dans le cas de faute lourde ;*
- dans le cas de faute grave,*

*après avis conforme de la commission paritaire visée à l'article 6 des dispositions générales, le préavis, après la période d'essai, est fixé, pour le congédiement et la démission, à :*

- Assistants : 1 mois.*

*L'employeur ou le collaborateur qui n'observera pas le délai ainsi fixé devra à l'autre une indemnité correspondant à la durée de préavis restant à courir.*

*Dans la limite de 40 heures pour le mois, l'assistant licencié en période de préavis a le droit de s'absenter 2 heures par jour pour rechercher un emploi, sans réduction d'appointement. Les heures d'absence seront fixées d'un commun accord entre l'employeur et le collaborateur.*

#### **Article h**

*Sauf :*

- dans le cas de faute lourde,*
- dans le cas de faute grave,*

*après avis conforme de la commission paritaire visée à l'article 6 des dispositions générales, le collaborateur, après 5 ans de présence dans l'entreprise, âgé de moins de 65 ans et congédié, recevra une indemnité de licenciement distincte du préavis, calculée sur la base du dernier salaire horaire et fixée à :*

- Assistant : 20 heures par année de présence effective.*

*L'indemnité de congédiement est payable, en principe, au départ de l'entreprise.*



---

## Maladie

### Article i

#### 1

*Les absences résultant de maladie ou d'accident justifiées a l'intéressé, dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas, pendant 12 mois, une rupture du contrat de travail. L'employeur pourra demander un certificat médical et faire procéder à une contre-visite.*

#### 2

*Toutefois, dans le cas où ces absences imposeraient le remplacement effectif des intéressés, l'avis du remplacement sera fait par lettre recommandée et sera accompagné de la notification du congédiement.*

*Les employeurs s'engagent à ne procéder à un tel congédiement qu'en cas de nécessité et s'il n'a pas été possible de recourir à un remplacement provisoire.*

#### 3

- a) Du montant de l'indemnité de préavis;*
- b) Dans le cas où le collaborateur licencié a droit du fait de son ancienneté à une indemnité de congédiement, celle-ci lui sera versée dans les conditions prévues par la présente convention.*

#### 4

*Le collaborateur ainsi licencié aura, pendant une période de 6 mois, une priorité de rengagement dans son ancien emploi ou un emploi similaire.*

*La priorité ainsi prévue cessera si l'intéressé refuse la première offre de rengagement qui lui sera faite après sa guérison ou n'aura pas répondu à celle-ci dans le délai de 15 jours.*

#### 5

*Au cours de l'absence pour maladie ou accident, la rupture du contrat de travail peut intervenir pour toute cause étrangère à la maladie ou l'accident, notamment en cas de licenciement collectif.*

#### 6

*Les absences occasionnées par un accident du travail ou par une maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ne pourront pas entraîner rupture du contrat de travail pendant le temps où les indemnités journalières sont versées par la sécurité sociale.*

## Retraite

### Article j

*Les employeurs devront s'affilier pour l'ensemble de leurs collaborateurs à un régime complémentaire de retraite.*

*L'âge normal prévu pour la retraite étant de 65 ans, le contrat de travail d'un collaborateur peut, à partir de cet âge, être à tout moment résilié par l'une ou l'autre des parties, sans que cela puisse être considéré comme une démission ou comme un congédiement donnant lieu au versement des indemnités correspondantes.*

*6 mois avant qu'un collaborateur atteigne l'âge normal de la retraite, l'employeur doit informer l'intéressé de son intention à cet égard, soit qu'il soit mis fin au contrat de travail au moment où sera atteint l'âge normal de la retraite, soit, au contraire, que soit prolongé ce contrat. Dans ce dernier cas, l'employeur doit prévenir l'intéressé 6 mois avant la date à laquelle il sera mis effectivement fin au contrat.*

*De même, lorsque le collaborateur désire prendre sa retraite, il prévient son employeur au moins 3 mois avant la date à laquelle il sera effectivement mis fin au contrat.*

*Le collaborateur prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans recevra une allocation de "fin de carrière" égale à :*

- 40 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 5 et 10 ans dans l'entreprise;*
- 80 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 10 et 15 ans dans l'entreprise;*
- 160 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 15 et 20 ans dans l'entreprise;*
- 240 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 20 et 25 ans dans l'entreprise;*
- 320 heures de son dernier traitement pour une ancienneté comprise entre 25 et 30 ans dans l'entreprise;*
- 400 heures de son dernier traitement pour une ancienneté de plus de 30 ans dans l'entreprise.*

*Le traitement sera calculé sur la base du dernier salaire.*

*Les mêmes avantages seront consentis aux collaborateurs qui, entre 60 et 65 ans d'âge, justifieront avoir demandé la liquidation de leurs dossiers de retraite (sécurité sociale, caisse de retraite complémentaire).*

*Les départs en retraite doivent toujours avoir lieu le dernier jour d'un trimestre civil.*

***TEXTES COMPLÉMENTAIRES***

***Comité central d'hygiène, de sécurité  
et des conditions de travail***

*(Voir la convention collective «Cinéma : production cinématographique - techniciens»)*

« L'indemnité est calculé sur la base du dernier salaire horaire ».

« L'indemnité est calculé sur la base du dernier salaire ».