

Convention collective

CINEMA (Industrie, distribution)



N° de brochure : 3174

N° IDCC : 892 716

Date de dernière mise à jour : 2020-05-05

Sommaire

Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)	1
<i>But</i>	1
<i>Avantages acquis</i>	1
<i>Durée. - Renouvellement</i>	1
<i>Droit syndical. - Liberté d'opinion</i>	1
<i>Panneaux d'affichage</i>	1
<i>Sections syndicales</i>	1
<i>Délégués du personnel</i>	1
<i>Préparation des élections</i>	2
<i>Bureau de vote</i>	2
<i>Organisation du vote</i>	2
<i>Comité d'entreprise</i>	2
<i>Embauchage</i>	2
<i>Période d'essai</i>	2
<i>Durée de travail</i>	3
<i>Licenciement</i>	3
<i>Hygiène et sécurité</i>	3
<i>Promotion</i>	3
<i>Présence continue. - Ancienneté dans l'entreprise</i>	3
<i>Appointements et gratifications</i>	3
<i>Heures supplémentaires</i>	4
<i>Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche</i>	4
<i>Bulletin de paie</i>	4
<i>Congé d'allaitement</i>	4
<i>Jours fériés</i>	4
<i>Congés payés</i>	4
<i>Congé de la mère de famille</i>	4
<i>Congés spéciaux</i>	4
<i>Service militaire</i>	5
<i>Maladie, accident</i>	5
<i>Préavis et indemnité de licenciement</i>	6
<i>Indemnité de fin de carrière</i>	6
<i>Garantie décès-invalidité totale et permanente</i>	6
<i>Commission paritaire des litiges</i>	6
<i>Dépôt de la convention</i>	6
<i>Date d'application</i>	6
Textes Attachés	6
Annexe 'Définition des emplois'	7
Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employés et ouvriers)	7
Accord du 1er avril 2004 relatif à la modification de l'annexe 'Définition des emplois'	7
Champ d'application	7
Définitions des emplois	8
Début d'application	8
Définition des emplois	8
Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF	11
Chapitre Ier : La CPNEF plénière	12
Chapitre II : La commission exploitation cinématographique de la CPNEF	12
Chapitre III : Commission distribution de films de la CPNEF	13
Chapitre IV : Entrée en vigueur et durée de l'accord	14
Accord du 28 avril 2005 relatif à la mise à la retraite	14
Avenant du 28 avril 2005 à l'avenant du 1er avril 2004 relatif à la définition des emplois	15
Champ d'application	15
Définition des emplois	15
Début d'application	15
Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires	15
Accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement	16
Annexe : employés et ouvriers	16
Annexe : cadres et agents de maîtrise	17
Avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune	18
Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	19
Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail	20
Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux	23
Annexes	24
Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	27
Préambule	27
Titre Ier Principes pour garantir l'égalité professionnelle	27
Titre II Orientations	27
Titre III Dispositions finales	28
Textes Salaires	29
Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employés et ouvriers)	29
Annexe	30
Accord « Salaires » du 1er août 2008	30
Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	31
Annexe	31
Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014	32
Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977)	33
Champ d'application	33

<i>Durée</i>	33
<i>Droit syndical. - Liberté d'opinion</i>	33
<i>Délégués du personnel. - Comités d'entreprise</i>	33
<i>Présence continue. - Ancienneté. - Présence effective</i>	33
<i>Salaires. - Engagement</i>	33
<i>Changement d'emploi ou de résidence</i>	34
<i>Treizième mois</i>	34
<i>Travail des femmes</i>	34
<i>Maladie (1)</i>	34
<i>Congé de mère de famille (1)</i>	34
<i>Congé payés</i>	35
<i>Congés exceptionnels</i>	35
<i>Obligations militaires (1)</i>	35
<i>Période d'essai</i>	35
<i>Rupture du contrat de travail</i>	35
<i>Indemnité de fin de carrière (1)</i>	35
<i>Garantie décès</i>	36
<i>Apprentissage. - Formation professionnelle continue</i>	36
<i>Bureau paritaire de conciliation</i>	36
Textes Attachés	36
Additif du 5 mai 1977	36
Avantages	36
Annexe 'Définition des emplois'. Convention collective nationale du 30 juin 1976	37
Définition des emplois	37
Accord du 18 novembre 1976 relatif à la retraite (cadre et agents de maîtrise)	37
Accord du 1er avril 2004 relatif à la modification de l'annexe 'Définition des emplois'	37
Champ d'application	37
Définitions des emplois	38
Début d'application	38
Définition des emplois	38
Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF	41
Chapitre Ier : La CPNEF plénière	42
Chapitre II : La commission exploitation cinématographique de la CPNEF	42
Chapitre III : Commission distribution de films de la CPNEF	43
Chapitre IV : Entrée en vigueur et durée de l'accord	44
Accord du 28 avril 2005 relatif à la mise à la retraite	44
Avenant du 28 avril 2005 à l'avenant du 1er avril 2004 relatif à la définition des emplois	45
Champ d'application	45
Définition des emplois	45
Début d'application	45
Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires	45
Accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement	46
Annexe : employés et ouvriers	46
Annexe : cadres et agents de maîtrise	47
Avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune	48
Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	49
Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail	50
Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux	53
Annexes	54
Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	57
Préambule	57
Titre Ier Principes pour garantir l'égalité professionnelle	57
Titre II Orientations	57
Titre III Dispositions finales	58
Textes Salaires	59
Accord du 28 novembre 2000 relatif aux salaires	59
Barèmes des salaires minima et base de calcul des primes d'ancienneté aux 1er octobre et 1er décembre 2000	59
Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maîtrise et cadres)	60
Accord « Salaires » du 1er août 2008	61
Annexe	62
Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	63
Annexe	64
Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014	64
Accord du 13 février 1970 relatif à la participation	65
TITRE Ier : DISPOSITIONS GENERALES	65
Champ d'application	65
Durée. - Renouvellement. - Dénonciation	65
Dépôt	65
TITRE II : CONSTITUTION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION	65
Formule de calcul. - Définitions	65
TITRE III : MODALITES DE REPARTITION	66
Salariés bénéficiaires. - Répartition des droits	66
TITRE IV : MODALITES DE GESTION. - FONDS COMMUN DE PLACEMENT	66
TITRE V : COMPTES INDIVIDUELS OUVERTS AUX SALARIES	67
Disponibilité des avoirs. - Problèmes des revenus	67
TITRE VI : L'INFORMATION DU PERSONNEL	67
Information collective. - Information individuelle	67
TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES. - REGLEMENT DES LITIGES	68
Accord national professionnel du 6 février 1986 relatif à la formation professionnelle.	68
Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance. Etendu par arrêté du 16 juillet 1990 (JORF du 26	

juillet 1990) et par arrêté du 10 décembre 1990 (JORF du 22 décembre 1990).	69
Champ d'application de l'accord national professionnel du 31 mars 1987 concernant les formations en alternance	72
1. Cinéma et audiovisuel	72
2. Spectacles et loisirs	73
3. Publicité	73
Textes Attachés	74
Avenant n° 1 du 24 avril 1989 à l'accord du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance	74
Champ d'application obligatoire	74
Lettre de dénonciation de la CNRL du 5 février 2004 de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989	75
Accord du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation	75
Textes Attachés	77
Lettre de dénonciation du 5 février 2004 de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992	77
Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel	77
Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue	79
Accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation	80
Droits couverts	81
Financement du dispositif	81
Conseil de gestion	81
Rôle et missions du conseil de gestion	82
Règles de prise en charge et d'étude des dossiers	82
Commissions paritaires d'étude de dossiers	82
Recours gracieux	82
Champ d'application	82
Durée, dépôt et demande d'extension	83
Textes Attachés	83
Avenant n° 1 du 16 novembre 2004 modifiant l'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation	83
Lettre d'adhésion du 3 mars 2005 du syndicat de la distribution directe (SDD) à l'accord national professionnel du 27 mai 2004	84
Accord du 14 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	85
Titre Ier Définition des priorités de la branche et mise en oeuvre de la politique de formation	85
Titre II Dispositifs de formation	86
Titre III Orientation professionnelle et information des salariés	88
Titre IV Contributions des entreprises	89
Chapitre Ier Règles communes à toutes les contributions	89
Chapitre II Contributions légales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinématographique	89
Chapitre III Contributions légales dans la branche de la distribution de films	89
Titre V Modalités d'application	89
Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	90
Préambule	91
1. Objet et dénomination	91
2. Périmètre de l'opérateur de compétences	91
3. Forme juridique et textes constitutifs	91
4. Missions	92
5. Dispositions financières	92
6. Gouvernance	92
7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale	94
8. Dévolution	94
9. Durée et entrée en vigueur	94
10. Loi applicable et règlement des différends	95
11. Interprétation	95
12. Commission de suivi	95
13. Clause de revoyure	95
14. Effet	95
15. Révision	95
16. Dénonciation	95
17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité	95
18. Agrément et extension	95
Annexes	95
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération syndicaliste des spectacles FO ; Fédération nationale du spectacle et du film CFTC ; Syndicat national des employés et cadres de la distribution CGT.
Organisations adhérentes	Syndicat national de l'industrie cinématographique et audiovisuelle FO (5 décembre 1979) ; Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CFDT (24 avril 1985).

But

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Avantages acquis

Article 2

En vigueur étendu

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.

Durée. - Renouvellement

Article 3

En vigueur étendu

La présente convention et ses annexes sont conclues pour une durée de 1 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 3 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 (1).

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

(1) Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-7 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Droit syndical. - Liberté d'opinion

Article 4

En vigueur étendu

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

Article 5

En vigueur étendu

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 1 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 1 an à compter de l'expiration du mandat syndical, à condition :

- que le mandat syndical n'ait pas excédé 2 ans ;

- que l'intéressé ait fait connaître à l'employeur dans les 3 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.

Panneaux d'affichage

Article 6 (1)

En vigueur étendu

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* (2).

L'opposition de la direction ne pourra être formulée plus de 48 heures après leur dépôt (3).

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 412-7 et L. 420-19 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

(2) Au deuxième alinéa de l'article 6, les termes : « ...qui pourra en refuser l'affichage si celles-ci présentent un net caractère polémique » sont exclus de l'extension (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

(3) Le troisième alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Sections syndicales

Article 7

En vigueur étendu

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

Délégués du personnel

Article 8

En vigueur étendu

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

Préparation des élections

Article 9

En vigueur étendu

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 du personnel au moins 1 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 2 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 3 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 1 semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 5 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote aura lieu dans la limite maximale de 2 heures pendant les heures de travail.

Bureau de vote

Article 10

En vigueur étendu

Chaque bureau électoral sera composé de 2 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 dépouillement du scrutin, par un scrutateur appartenant de préférence aux services de paie ou du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Article 11

En vigueur étendu

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, 24 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 par 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.

Comité d'entreprise

Article 12

En vigueur étendu

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par le 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'œuvres 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.

Embauchage

Article 13

En vigueur étendu

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

Article 14

En vigueur étendu

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.

Période d'essai

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès du salarié pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-44357).

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

Durée de travail

Article 16

En vigueur étendu

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

Licenciement

Article 17 (1)

En vigueur étendu

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.

(1) L'article 17 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Hygiène et sécurité

Article 18

En vigueur étendu

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. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre 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.

Promotion

Article 19

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Présence continue. - Ancienneté dans l'entreprise

Article 20

En vigueur étendu

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.

Appointements et gratifications

Article 21

En vigueur étendu

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 Ier 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 correspondant 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 18 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 (1).

D'autre part, les parties se référeront à la législation en vigueur concernant le reclassement des travailleurs handicapés (1).

Tout salarié qui au 31 décembre a travaillé pendant 12 mois consécutifs dans une entreprise de distribution doit avoir reçu une rémunération annuelle au moins égale à 13 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 1er 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 10e alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise entre le 1er 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 10e alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise depuis le 1er janvier de l'année en cours, à condition qu'à la date de son départ il appartienne à l'entreprise depuis au moins 12 mois.

Dans le cas où le salarié aurait été engagé en cours d'année et ferait partie du personnel de l'entreprise depuis 6 mois au moins à la date du 31 décembre, il bénéficierait des avantages prévus au 10e 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 1 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 Ier du code du travail posant le principe : à travail égal, salaire égal.

(1) Les sixième et septième paragraphes de l'article 21 sont exclus de l'extension (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Heures supplémentaires

Article 22

En vigueur étendu

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

Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

Article 23

En vigueur étendu

Le travail effectué exceptionnellement en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé soit le dimanche, soit de nuit entre 24 heures et 6 heures du matin sera rémunéré au taux normal, majoré de 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.

Bulletin de paie

Article 24

En vigueur étendu

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

Congé d'allaitement

Article 25 (1)

En vigueur étendu

Les femmes ayant au moins 2 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement pourront obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois, à compter de la même date. Cette demande de congé devra être formulée auprès de l'employeur, au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 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.

(1) L'article 25 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-28-1 nouveau, L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Jours fériés

Article 26

En vigueur étendu

Sont considérés comme jours fériés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er 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 salariés 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.

Congés payés

Article 27

En vigueur étendu

Les employés et ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de 4 semaines (soit 24 jours ouvrables) pour 12 mois de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence, c'est-à-dire du 1er 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 de 1 an, la durée du congé est calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise, la durée totale du congé est portée à 26 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 couches, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an 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 de 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 1er mai au 31 octobre de chaque année.

Congé de la mère de famille

Article 28

En vigueur étendu

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 1 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 12 mois commençant à courir du premier jour de la première absence, la durée de ces congés cumulés ne dépasse pas 2 mois.

Congés spéciaux

Article 29

En vigueur étendu

Conformément à la loi, un congé payé de 3 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 : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent du salarié : 1 jour.

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 29

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 24-4-1980

Conformément à la loi, un congé payé de 3 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 : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un beau-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 2 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.

Service militaire

Article 30

En vigueur étendu

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.

Maladie, accident

Article 31 (1)

En vigueur étendu

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas 6 mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à 9 mois après 3 années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à 1 an après 6 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 1 an de présence continue dans l'entreprise et en cas de maladie, grossesse ou accident, les salariés recevront pendant 2 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 :

- 3 mois après 5 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;
- 4 mois après 10 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;
- 5 mois après 15 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié a été plusieurs fois absent, au cours d'une période de 12 mois, pour maladie, accident ou grossesse, la durée d'indemnisation ne pourra excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, applicable à son cas. Le point de départ de chaque période de 12 mois 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.

(1) L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail et de l'article L. 472 du code de la sécurité sociale (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Article 31

En vigueur non étendu

Modifié par accord du 22-12-1983

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas 6 mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à 9 mois après 3 années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à 1 an après 6 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 1 an de présence continue dans l'entreprise et en cas de maladie, grossesse ou accident, les salariés recevront pendant 2 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 :

- 3 mois après 5 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;

- 4 mois après 10 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié a été plusieurs fois absent, au cours d'une période de 12 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.

Préavis et indemnité de licenciement

Article 32

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail, le salarié licencié, si ce licenciement n'est pas motivé par une faute grave, ayant droit à un préavis de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans.

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

Indemnité de fin de carrière

Article 33 (1)

En vigueur étendu

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 65 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 1 mois à l'avance. La date d'expiration de cette période de 1 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 65 ans et ayant au moins 5 ans de présence continue dans l'entreprise recevra une allocation de fin de carrière égale aux 2/3 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 60 et 65 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.

(1) L'article 33 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Garantie décès-invalidité totale et permanente

Article 34

En vigueur étendu

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 (17e), 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 %, réparti à raison de 0,50 % à la charge des entreprises et 0,50 % 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.

Commission paritaire des litiges

Article 35 (1)

En vigueur étendu

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 2 employeurs et de 2 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.

(1) L'article 35 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 511-1 du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

Dépôt de la convention

Article 36

En vigueur étendu

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 1er du code du travail.

Date d'application

Article 37

En vigueur étendu

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

Annexe 'Définition des emplois'

En vigueur étendu

Modifié par accord du 1-4-2004 (BO n° 2005-12), étendu par arrêté du 28-3-2006 (JO du 7-4-2006)

(Voir l'accord du 1er avril 2004, modifié)

Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employés et ouvriers)

Article 1er

En vigueur étendu

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

Article 2

En vigueur étendu

A dater du 1er 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), 1re section, dont le siège est à Paris (17e), 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution de films s'engagent à adhérer si ce n'est déjà fait.

Article 3

En vigueur étendu

Le taux de la cotisation contractuelle minimum est fixé à 8 %, réparti à raison de 4 % à la charge des entreprises et 4 % à la charge des salariés.

Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité à 3 fois le plafond annuel de traitement supportant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de la retraite vieillesse.

Article 3

En vigueur non étendu

Modifié par avenant du 1-2-1979

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

Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité à 3 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 %, réparti à raison de 4,20 % à la charge des entreprises et 4,20 % à la charge des salariés ;
- la validation des droits afférents aux services n'ayant pas donné lieu à cotisation pour les périodes antérieures au 1er janvier 1977, au titre du relèvement du taux de la cotisation contractuelle de 6 à 7 %, sera effectuée sur la base de 60 %, soit un taux réel de validation de 6,60 %.

Article 4

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

Article 6

En vigueur étendu

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 sont applicables.

Article 7

En vigueur étendu

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.

Accord du 1er avril 2004 relatif à la modification de l'annexe 'Définition des emplois'

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération de la communication CGC ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération des syndicats des arts, spectacles, presse, audiovisuel et communication FO.

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier :

1. L'annexe « Définition des emplois » de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 ;
2. L'annexe « 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 (annexe modifiée par l'accord du 9 novembre 1976).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe aux personnels des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 pour les employés et ouvriers et du 30 juin 1976 pour les cadres et agents de maîtrise.

Il sera transmis à l'AGIRC et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra également s'appliquer aux personnels des entreprises qui, bien que ne relevant pas spécifiquement du secteur de la distribution, appliquent la convention de la distribution cinématographique.

Définitions des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Les nouvelles définitions des emplois figurent en annexe au présent accord.

Début d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er mai 2004.

Fait à Paris, le 1er avril 2004.

Définition des emplois

Annexe

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28-4-2005, en vigueur le 1-7-2005 (BO n° 2005-24), étendu par arrêté du 28-3-2006 (JO du 7-4-2006)

CATEGORIE	COEFFICIENT	GESTION-FINANCE	SERVICES GENERAUX	ADMINISTRATIF	MARKETING-COMMUNICATION	COMMERCIAL
E	100		Agent de nettoyage			
	100		Agent de sécurité-sûreté			
	110		Employé des services généraux			
	112					Vérificateur débutant
	112					Manutentionnaire stockiste
	116	Employé de comptabilité	Chauffeur - chauffeur-livreur	Hôte(sse) standardiste		Vérificateur niveau I
	118	Aide-comptable				Aide programmeur
	118					Vérificateur niveau II
	122			Agent administratif niveau I	Assistant publicité	Vérificateur récupérateur niveau III
	125	Comptable niveau I		Secrétaire niveau I	Assistant marketing niveau I	
	125			Assistant RH niveau I	Assistant d'attaché de presse	
	128			Secrétaire niveau II		
AM	100					Chef vérificateur
	107	Comptable niveau II		Agent administratif niveau II	Assistant marketing niveau II	
	107			Assistant RH niveau II		
	114					Chef service expédition et vérification
	118	Assistant contrôleur de gestion	Chargé des services généraux	Assistant (e)	Assistant chef de produit	Programmeur
	118				Attaché de presse niveau I	
	119					Représentant niveau I
	141	Contrôleur de gestion junior			Chef de produit junior	Assistant du service technique
142	Trésorier					
142	Chef de groupe comptable		Assistant de direction			
CB	150			Attaché de direction niveau I	Attaché de presse niveau II	
	150				Chef de projet	
	161		Responsable des services généraux			Responsable administration des ventes
	165					Chef programmeur
	172	Chef de service niveau I	Chef de service niveau I	Chef de service de niveau I	Chef de service de niveau I	Chef de service de niveau I
	172				Chargé de promotion	Représentant niveau II
	188	Chef comptable		Gestionnaire RH	Chef de produit marketing	
188	Contrôleur de gestion		Juriste			
CA	190			Attaché de direction niveau II		Chef du service technique
	218	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II
	248	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III
	256					Directeur d'agence
	288					Directeur divisionnaire ou directeur des agences

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
F - Finance : E	Comptable 1	Employé ayant au minimum un niveau bac professionnel de comptabilité. Il est chargé 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 vérifie les comptes bancaires, livres généraux. Il traite les paiements et consolide certains postes des clôtures mensuelles. Il rend compte au responsable de comptabilité ou équivalent.	125
F - Finance : AM	Comptable 2	Comptable confirmé possédant au minimum niveau bac + 2 en comptabilité, chargé de préparer les éléments du bilan et compte de résultat, les situations et rapports comptables. Il analyse les rapports financiers, vérifie les rapports journaliers, fiche de paie, journaux d'entrée et de sorties, etc. Il peut être spécialisé : finance, contrôle de gestion, calcul des prix de revient. Il rend compte au responsable comptable ou chef comptable.	107
	Assistant contrôleur de gestion	Agent de maîtrise possédant un niveau de compétence suffisant pour analyser le chiffre d'affaires, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise, les marges, participe à l'élaboration et au suivi des budgets.	118
	Contrôleur de gestion junior	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 3 en gestion comptabilité. Il analyse le chiffre d'affaires, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements, des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise, les marges, participe à l'élaboration et au suivi des budgets.	141
	Trésorier	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 2 en comptabilité, à qui 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.	142
	Chef de groupe comptable	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 2 en comptabilité, qui avec le concours de comptables et d'employés, effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne toutes les opérations comptables d'une section (clients, fournisseurs, générale, analytique, trésorerie) dont la responsabilité lui est confiée par le directeur ou le chef de service de la comptabilité. Il élabore le bilan. Cet emploi correspond aussi au titre de comptable unique.	142
F - Finance : CB	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Chef comptable	Cadre possédant au minimum un niveau DECS, assurant avec l'aide de collaborateurs l'organisation et la tenue de la comptabilité. Il supervise et a la responsabilité des bilans et liasses fiscales dans le respect des règles légales et fiscales.	188
	Contrôleur de gestion	Cadre possédant au minimum un diplôme universitaire de niveau bac + 4 ou d'école supérieure de commerce et de gestion, rattaché à une unité opérationnelle. Il est chargé d'élaborer des prévisions budgétaires et d'en vérifier la réalisation. Il participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats. Il surveille les indicateurs mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise et rend compte à sa direction.	188
F - Finance : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

Filière : services généraux

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
SG - Services généraux : E	Agent de nettoyage	Employé exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage.	100
	Agent de sécurité / sûreté	Employé qui, tout en assurant la garde des locaux, doit effectuer des rondes méthodiques et qui doit faire preuve d'initiative dans le domaine de la sécurité.	100
	Employé des services généraux	Employé qui 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.	110
	Chauffeur/chauffeur-livreur	Employé assurant la conduite des véhicules et pouvant livrer des colis ou tout autre matériel.	116
SG - Services généraux : AM	Chargé des services généraux	Agent chargé de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux. Il est aussi responsable de la sécurité.	118
SG - Services généraux : CB	Responsable des services généraux	Cadre responsable de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux. Il est aussi responsable de la sécurité.	161
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
SG - Services généraux : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

A - Administratif : E	Hôte(sse) standardiste	Il est responsable du traitement des appels téléphoniques, de la réception et de l'émission des télécopies. Il est responsable de l'accueil des visiteurs. Il est chargé 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.	116
	Agent administratif niveau I	Employé chargé d'assurer selon les directives de son supérieur des travaux administratifs ainsi que des travaux de saisie informatique.	122
	Secrétaire niveau I	Employé possédant au minimum un niveau bac professionnel de secrétariat. Il est chargé d'assurer l'ensemble des tâches de secrétariat, notamment la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale.	125
	Assistant RH niveau I	Il est chargé des aspects généraux de la gestion des ressources humaines. Il assure un support administratif hautement confidentiel et n'a aucune responsabilité de supervision.	125
	Secrétaire niveau II	Employé possédant au minimum un niveau bac professionnel de secrétariat et disposant d'une expérience suffisante pour assurer l'ensemble des tâches secrétariat, notamment la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale.	128
A - Administratif : AM	Agent administratif niveau II	Agent de maîtrise qualifié, possédant au minimum un niveau bac + 2 et ayant acquis une expérience professionnelle certaine qui, tout en exerçant les fonctions qui lui sont confiées, effectue des travaux impliquant certaines initiatives.	107
	Assistant RH niveau II	Il est chargé de la gestion, de la mise en oeuvre et du suivi des programmes relevant de la fonction personnel. Il est chargé du traitement des salaires (calcul des paies, heures supplémentaires, calcul des primes et indemnités).	107
	Assistant(e)	Il possède au minimum un niveau bac + 2 en secrétariat. Il assure un service de secrétariat complet aux cadres de l'entreprise et gère de façon autonome les affaires courantes. Il peut collaborer à l'organisation des réunions et conférences en plus de ses activités de secrétariat. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue. Parmi ses tâches figure la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale. La fonction exige une formation spécialisée en secrétariat ainsi qu'une expérience confirmée.	118
	Assistant(e) de direction	Possède au minimum un bac + 2 ainsi qu'une expérience significative en secrétariat. Assiste un cadre de direction et doit être en mesure de prendre les initiatives relatives à sa fonction. Il est chargé du compte rendu des réunions et ses activités représentent généralement un caractère hautement confidentiel. Organise les tâches de secrétariat, exerce un rôle d'interface essentiel, est chargé de la réception, du traitement et de la diffusion d'informations importantes. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	142
A - Administratif : CB	Attaché de direction niveau I	Cadre possédant au minimum un niveau bac + 3 qui, sous l'autorité d'un chef de service ou d'un directeur, possède des connaissances, une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies.	145
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Gestionnaire RH	Il supervise les divers aspects des ressources humaines. Il participe au développement des politiques de l'entreprises en la matière.	188
	Juriste	Il étudie les implications de la législation, de la jurisprudence et autres sources juridiques sur les activités de l'entreprise. Il peut éventuellement être spécialisé dans un domaine spécifique et recourir à des juristes extérieurs pour les autres questions.	188
	Attaché de direction niveau II	Cadre possédant au minimum un niveau bac + 3 rattaché à un directeur, possédant des connaissances et une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies.	190
A - Administratif : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de protection.	248

Filière : marketing-communication-publicité

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
M - Marketing : E	Assistant publicité	Employé chargé de la fourniture du matériel de publicité à la clientèle et de sa mise en place.	122
	Assistant marketing niveau I	Il assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département : marketing.	125
	Assistant d'attaché de presse	Il assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département : publicité, communications, relations publiques ...	125
M - Marketing : AM	Assistant marketing niveau II	Il assiste un chef de produit ou un chef de projet.	107
	Assistant chef de produit	Agent de maîtrise possédant un niveau de compétence suffisant pour participer, sous la responsabilité d'un chef de projet, à la définition et mise en oeuvre du plan marketing.	118
	Attaché de presse niveau I	Il met en oeuvre les actions de communication à destination des médias. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	118
	Chef de produit junior	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 3. Il participe, sous la responsabilité d'un chef de projet, à la définition et mise en oeuvre du plan marketing.	141

M - Marketing : CB	Attaché de presse niveau II	Il définit et coordonne les actions de communication à destination des médias et en mesure les résultats. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	145
	Chef de projet	Cadre ayant une expérience appropriée ou suivie d'une formation requise ; responsable des projets en marketing, communication et publicité d'entreprise, sous le contrôle de la direction de celle-ci ; doit faire preuve de proposition et de coordination d'une équipe de projet.	145
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Chargé de promotion	Il participe à la définition, coordination et mise en oeuvre des actions de promotion sous l'autorité de la direction de l'entreprise.	172
	Chef de produit marketing	Il est responsable de la définition, coordination et mise en oeuvre des actions marketing.	188
M - Marketing : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

Filière : commercial

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
C - Commercial : E	Vérificateur(rice) débutant(e)	Employé chargé de la vérification et de l'entretien des copies.	112
	Manutentionnaire stockiste	Employé chargé de la réception, de la manipulation nécessaire à la conservation et la distribution des copies ou du matériel publicitaire et promotionnel.	112
	Vérificateur(rice) niveau I	Employé qualifié chargé de la vérification, de l'entretien courant des copies.	116
	Aide programmeur	Employé travaillant sous les directives du programmeur ou du chef programmeur.	118
	Vérificateur(rice) niveau II	Employé confirmé chargé de la vérification et de l'entretien courant des copies.	118
	Vérificateur(rice), récupérateur(rice) niveau III	Employé chargé de monter à partir de plusieurs copies usagées une copie utilisable et d'utiliser tout travail autre que la vérification courante.	122
C - Commercial : AM	Chef vérificateur(rice)	Agent de maîtrise chargé de l'entretien et de la vérification des copies de films. A sous ses ordres une ou plusieurs employés de vérification.	100
	Chef du service expédition et vérification	Agent de maîtrise ayant la responsabilité du stock de copies de films, chargé de les faire expédier ou livrer en temps et heure, d'en contrôler le retour et d'en assurer la vérification et le bon entretien.	114
	Programmeur	Agent de maîtrise en contact avec la clientèle, chargé d'établir et faire appliquer les contrats et bons de commande dans le cadre des conditions générales de location et des règles et usages professionnels en vigueur, et conformément au plan de sortie.	118
	Représentant niveau I	Agent de maîtrise chargé de chercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des films auprès des salles de cinéma.	119
	Assistant du service technique	Agent de maîtrise sous la responsabilité du chef du service technique ayant la responsabilité du stock de copies de films, chargé de faire expédier ou délivrer les programmes en temps et heure, d'en contrôler le retour et d'en assurer la vérification et le bon entretien ; est également chargé des formalités douanières.	141
C - Commercial : CB	Responsable administration des ventes	Cadre chargé de recueillir, contrôler et exploiter tous renseignements de nature statistique concernant les ventes de l'entreprise.	161
	Chef programmeur	Cadre ayant un ou plusieurs programmeurs sous ses ordres et lui-même placé sous le contrôle du directeur d'agence ou de la direction commerciale de l'entreprise.	165
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Représentant niveau II	Cadre commercial confirmé chargé de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des films et programmes audiovisuels auprès de la clientèle. Il peut également être chargé de la négociation et l'acquisition des films ou programmes audiovisuels.	207
	Chef du service technique	Cadre technicien, placé directement sous les ordres de la direction de l'entreprise, assure les relations avec les studios de doublage, les laboratoires, le service des visas, le registre public de la cinématographie, la SACEM et, d'une façon générale, avec tous organismes ou personnes concernées, afin d'accomplir les tâches nécessaires à la sortie des films et à leur exploitation.	190
C - Commercial : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248
	Directeur d'agence	Cadre qui assure, vis-à-vis de la direction de l'entreprise, sur les instructions et sous le contrôle de la direction commerciale, toutes les responsabilités en vue de la bonne marche de l'agence ou de la zone géographique qui lui est confiée tant sur le plan commercial qu'administratif.	256
	Directeur divisionnaire ou directeur des agences	Cadre placé directement sous l'autorité du directeur des ventes ou de la direction de l'entreprise et qui assume la responsabilité d'une partie bien définie des services de distribution et de vente. A sous son contrôle deux ou plusieurs agences.	288

Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films

Signataires

Organisations de salariés	Fédération FASAP-FO ; Syndicat national de l'exploitation CGT ; Fédération des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; FTILAC CFTD ; Syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CFTC
---------------------------	--

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de la formation professionnelle et de l'emploi dans les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films, il est décidé de créer une CPNEF commune à ces 2 branches.

Chapitre Ier : La CPNEF plénière

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission plénière paritaire nationale de l'emploi et de la formation a compétence pour les entreprises des champs de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films.

Composition de la commission paritaire plénière nationale de l'emploi et de la formation

Article 2

En vigueur étendu

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 3 pour chaque organisation syndicale de salariés.

Les fédérations patronales désignent un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salariés.

Dix personnes siégeront au titre de l'exploitation et 5 personnes siégeront au titre de la distribution cinématographique. Si elles le jugent nécessaire, les 2 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 2 ans par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assume pas la présidence.

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 3

En vigueur étendu

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 et de le développer ou de le préserver.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit obligatoirement au minimum 1 fois par an sur convocation écrite de la présidence (président/vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président, et ce dans un délai maximal de 2 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation assure la cohérence et le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications des branches professionnelles, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par les branches concernant l'emploi et la formation.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre des représentants de la FNCF et de la FNDF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valides, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation doivent recueillir au moins l'accord de 3 organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF et de la FNDF.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré conjointement par la FNCF et la FNDF.

Chapitre II : La commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a compétence pour les entreprises de l'exploitation cinématographique.

Composition de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Article 2

En vigueur étendu

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 2 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 salariés.

Cette commission est présidée alternativement pour une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Missions de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Article 3

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations et les priorités sont fixées annuellement.

L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.

2. De proposer des parcours d'évolution professionnelle.

3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum 1 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 2 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 UES 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.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

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.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF doit comprendre les représentants de la FNCF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de 3 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.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

Chapitre III : Commission distribution de films de la CPNEF

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF est compétente pour tous les salariés employés dans les entreprises de distribution de films.

Composition de la commission distribution de films de la CPNEF

Article 2

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la branche et de représentants de la fédération nationale des distributeurs de films.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche désigne un représentant au titre des représentants de salariés.

La fédération nationale des distributeurs de films désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège

salariés.

Cette commission est présidée alternativement pour une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Missions de la commission distribution de films de la CPNEF

Article 3

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
2. De proposer des parcours d'évolution professionnelle.
3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4 du présent chapitre.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission distribution de films de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum 1 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 maximum de 2 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 UES 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.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

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.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission distribution de films de la CPNEF doit comprendre au moins 3 représentants de la FNDF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de 3 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.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par la FNDF.

Chapitre IV : Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu

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 6 mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions de l'avenant n° 31 du 10 juin 2003 à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique sont annulées et remplacées par celles du présent accord.

Fait à Paris, les 5 et 26 janvier 2005.

Accord du 28 avril 2005 relatif à la mise à la retraite

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats des arts et spectacles, presse, audiovisuel et communication FO.

En vigueur étendu

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 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

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 2 mises à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative-emploi à raison d'un emploi pour 2 mises à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée à raison d'un contrat pour 3 mises à la retraite,
- ou évitement d'un licenciement économique.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans les entreprises dans un délai de 1 an avant ou après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

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 compétences pour les salariés âgés d'au moins 45 ans qui lui en feront la demande.

3. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant seront applicables dès son extension.

Avenant du 28 avril 2005 à l'avenant du 1er avril 2004 relatif à la définition des emplois

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFTD ; Fédération des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de la communication FO ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 1er avril 2004 intervenu entre les signataires concernant les annexes « Grille des emplois » de la convention collective des employés et ouvriers et de la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe aux personnels des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 pour les employés et ouvriers et du 30 juin 1976 pour les cadres et agents de maîtrise.

Il sera transmis à l'AGIRC et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra également s'appliquer aux personnels des entreprises qui, bien que ne relevant pas spécifiquement du secteur de la distribution, appliquent la convention de la distribution cinématographique.

Définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

a) Les emplois attaché de direction, niveau I, attaché de presse, niveau II et chef de projet sont au coefficient 150 et non au coefficient 145 comme indiqué dans l'accord du 1er avril 2004.

b) Les emplois attaché de direction, niveau II et de chef du service technique restent au coefficient 190 mais relèvent de la catégorie des cadres A et non des cadres B.

c) Dans la filière finance, l'emploi chef de service, niveau I, au coefficient 172, a la définition suivante : chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.

Début d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er juillet 2005.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires

En vigueur

Bagnolet, le 30 juillet 2008.

L'UNSA spectacle et communication, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA, spectacle et communication, adhérente à la convention du 12 septembre 1972 portant constitution de l'AFDAS et à son avenant du 13 décembre 1994, signataire de l'avenant du 25 mai 2005, vous fait part de son adhésion aux textes complémentaires suivants :

- accord relatif à l'organisation de la formation professionnelle des intermittents du spectacle du 29 septembre 2004 ;
- accord interbranche relatif à l'application aux salariés intermittents du spectacle du droit individuel à la formation du 20 janvier 2006 ;
- accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, applicable aux intermittents du spectacle ;
- accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 ;
- accord-cadre de la branche spectacle vivant du 2 février 2005 ;
- accords des branches exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 et distribution de films du 26 janvier 2005 ;
- accord relatif au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de moins de 10 salariés des secteurs cinéma et audiovisuel du 3

juin 1999 ;

- avenant du 20 juin 2006 au protocole d'accord du 17 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- protocole d'accord relatif au financement de la formation professionnelle du 17 janvier 2005 ;
- protocole d'accord relatif aux contrats de professionnalisation du 1^{er} janvier 2004 ;
- protocole d'accord relatif au droit individuel à la formation du 28 avril 2005 ;
- protocole d'accord relatif à la période de professionnalisation du 11 mars 2005.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux membres de l'AFDAS.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des distributeurs de films,
Organisations de salariés	La FCCS CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'amender les conventions collectives de la distribution de films en ce qui concerne les préavis, périodes d'essai et indemnités conventionnelles de licenciement afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des pratiques professionnelles.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord s'appliquera à compter de sa signature pour les entreprises membres de la FNDF.

Exceptions à l'application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les situations acquises par le salarié selon les dispositions de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'accord ou celles de son contrat de travail dès lors qu'elles lui sont plus favorables restent inchangées et ne sont pas remises en cause par l'accord.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

La FNDF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Contenu de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

L'accord prend la forme d'un avenant aux conventions collectives qui figure en annexe au présent accord et en fait intégralement partie.

Annexe : employés et ouvriers

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 15 « Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 2

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé comme suit.

« Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est de 1 mois. »

Le sixième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié et complété comme suit :

« Cette indemnité sera égale à 3 / 10 de mois par année de présence. Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis. »

Le huitième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf disposition légale plus favorable. »

Le dernier alinéa du neuvième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé.

Annexe : cadres et agents de maîtrise

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 16 « Délai-congé (préavis). - Période d'essai » est modifié comme suit : « Article 16. - Période d'essai ».

Les dispositions de l'article 16 « Délai-congé (préavis). - Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 2

En vigueur étendu

Les dispositions et le titre de l'article 17 « Délai-congé (préavis). -Période d'essai » sont supprimés.

Il est créé un nouvel article 17 « Rupture du contrat de travail », subdivisé en deux sous-articles : article 17.1 « Préavis de rupture de contrat » et article 17.2 « Indemnité de licenciement ».

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 17.1 « Préavis de rupture de contrat de travail » comprenant les dispositions suivantes :

« 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'observation 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 on décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 24 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 2 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 4

En vigueur étendu

Il est créé un 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 1 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 l'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 3/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres B, elle est de 4/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres A et supérieurs, elle est de 5/10 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 10 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 24 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement. »

Avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune

Signataires	
Organisations patronales	La FNDF,
Organisations de salariés	Le SNCAMTC CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Dans le but de renforcer le dialogue social dans la branche de la distribution de films, les partenaires sociaux représentatifs au *plan national* (1) 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.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Missions

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission d'étudier, pour approbation, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou d'établissement 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au *plan national* (1) 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 collègue employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la fédération nationale de la distribution de films (FNDF, 74, avenue Kléber, 75116 Paris).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Présidence, quorum et majorité

Article 3

En vigueur étendu

Les membres de la commission élisent en leur sein un président et un vice-président, pour un mandat de 4 ans. Issus des deux collèges, employeurs et salariés, 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 deux membres de chaque collège, est présente.

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.

Saisine de la commission paritaire nationale

Article 4

En vigueur étendu

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. art. 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.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est instituée pour une durée indéterminée.

Article 6

Le texte du présent accord 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

En vigueur étendu

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.

Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNDF.
Organisations de salariés	FCCS CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

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,

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 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 50 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 » (art. 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.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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 50 salariés à 300 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.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2012.

Domaines d'action de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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 l'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 ;
- sur l'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 ;
- sur l'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. A cet égard, ils veilleront :

a) A 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) A 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.

Suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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.

Extension de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	FNDF.
Organisations de salariés	FCCS CGC ; FASAP FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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.

Modalités de la durée du travail pour le personnel employés et agents de maîtrise

Article 2

En vigueur étendu

2.1. La durée collective du temps de travail pour le personnel employés et agents de maîtrise est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile ou 1 607 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 de 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 15 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 jours de repos supplémentaires ;
- d'organiser le temps de travail par octroi de 1 demi-journée soit par alternance de 1 semaine longue et de 1 semaine courte, le total des heures travaillées sur 2 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 4 semaines ou sur une base annuelle ou combinaison de ces deux modes.

2.5. L'octroi de demi-journées ou de 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 1 607 heures.

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 (périodes de congé de maternité, de congé de paternité, périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, 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 émargement quotidien par les salariés d'une feuille de présence faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ.

A 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.

(1) Article étendu sous réserve que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées ou départs en cours de période d'aménagement du temps de travail soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 3° du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Modulation des heures travaillées sur l'année

Article 3

En vigueur étendu

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, clôture 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. (1)

3.3. Sur l'année, la durée du travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine ou le plafond de 1 607 heures annuelles, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires fixées par les articles 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 8 semaines par an ; le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à 4.*

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum 7 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. (2)

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées ou départs en cours de période d'aménagement du temps de travail soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 3° du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-5 du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Repos nocturne

Article 4

En vigueur étendu

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.

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Le contingent des heures supplémentaires effectivement travaillées au-delà de la durée annuelle de 1 607 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.

Cadres dirigeants

Article 6

En vigueur étendu

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

Seuls ont la qualité de cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise et auxquels sont confiées 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.

Cadres supérieurs, cadres A et cadres B

Article 7

En vigueur étendu

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 (1).

7.2. Cadres soumis à une convention de forfait en jours (2)

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. 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 jours travaillés = 218 x 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 congés de maternité et de paternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, les congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail sont pris 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 la vie professionnelle et la 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.

A 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 des demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, 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 15 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 prévues par un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

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

(1) Termes exclus conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, et sous réserve que soit précisé, par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, le nombre exact d'heures incluses dans le forfait annuel conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

(Arrêté du 21 juillet 2016-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail et sous réserve également du respect de celles de l'article L. 3121-46.

(Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Cadres non soumis à un forfait

Article 8

En vigueur étendu

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

Fractionnement des congés

Article 9

En vigueur étendu

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^e et 4^e 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.

Temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

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 7 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.

Gel et intégration des primes d'ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 bis de la convention du 1er 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, au salaire de base des intéressés et subiront de ce fait les augmentations générales conventionnelles de salaire. 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.

Situation de l'emploi

Article 12

En vigueur étendu

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.

Commission paritaire de suivi

Article 13

En vigueur étendu

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.

Durée et extension

Article 14

En vigueur étendu

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.

Annule et remplace

Article 15

En vigueur étendu

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

Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux

Signataires	
Organisations patronales	FNDF,
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT ; FFCEGA CFTC,

En vigueur étendu

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.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

Article 2

En vigueur étendu

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 » ;

- annexe 2 : « Définition des postes ».

Commission paritaire de suivi

Article 3

En vigueur étendu

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.

Durée et extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

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).

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

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'affaires, 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(e) 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.

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) paie	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 paie.
24	Gestionnaire de paie	Il/elle est chargé(e) de préparer les éléments variables de la paie, fiche de paie, journaux d'entrées et de sorties, déclarations sociales, etc. Il/elle rend compte au responsable de paie.
25	Responsable de paie	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 salaires (calcul des paies, heures supplémentaires, calcul des primes et indemnités).
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.
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.
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 a 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	Éventuellement 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	Éventuellement 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.
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 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNDF,
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT ; FFCEGA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

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 n° 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 Ier Principes pour garantir l'égalité professionnelle

En vigueur étendu

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.

Établissement du rapport de branche

Article 1.1

En vigueur étendu

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.

Mixité des délégations

Article 1.2

En vigueur étendu

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.

Actions de sensibilisation

Article 1.3

En vigueur étendu

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 II Orientations

En vigueur étendu

Les parties signataires ont retenu à ce jour quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

Article 2.1

En vigueur étendu

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.

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Article 2.3

En vigueur étendu

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. (1)

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.

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.

Temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

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

Article 2.4

En vigueur étendu

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 III Dispositions finales

Champ d'application

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Publicité et entrée en vigueur

Article 3.2

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.

Durée et extension de l'accord

Article 3.3

En vigueur étendu

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.

Bilan et suivi

Article 3.4

En vigueur étendu

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.

Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employés et ouvriers)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ; Fédération des syndicats des arts, spectacles, presse, audiovisuel et communication FO ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur étendu

Article 1er

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 1er avril 2004, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1er mai et au 1er décembre 2005.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé et ouvrier, 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 1er mai 2005 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er octobre 2004, augmenté de 1,00 %.

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

Article 5

A.- Au 1er mai 2005

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

- a) 1 195,23 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 1999 ;
- b) 1 202,04 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 2000 ;
- c) 1 206,09 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 2001 ;
- d) 1 206,98 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er janvier 2002 ;
- e) 1 209,34 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 2002.

B.- Au 1er décembre 2005

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

- a) 1 204,79 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 1999 (1) ;
- b) 1 211,65 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 2000 (1) ;
- c) 1 215,73 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er juillet 2001 (1) ;
- d) 1 216,63 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er janvier 2002 (1) ;
- e) 1 219,01 € pour les salariés des entreprises ayant réduit leur horaire de travail à compter du 1er 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 connaît une évolution substantielle.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

Annexe

En vigueur étendu

Barème des salaires minima employés

(En euros.)

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaire	AU 1er octobre 2004	AU 1er mai 2005	AU 1er décembre 2005
Agent de nettoyage Agent de sécurité - sûreté	100	962	972	979
Employé des services généraux	110	1 058	1 069	1 077
Vérificateur débutant Manutentionnaire stockiste	112	1 077	1 088	1 096
Employé de comptabilité Chauffeur - chauffeur-livreur Hôte(sse)-standardiste Vérificateur, niveau I	116	1 116	1 127	1 136
Aide-comptable Aide-programmateur Vérificateur, niveau II	118	1 135	1 146	1 156
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 marketing, 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 1er juillet 1947, seront calculées comme suit par mois :				
		1er octobre 2004	1er mai 2005	1er décembre 2005
Traducteur		159	161	162
Sténographe		177	179	180
Rédacteur		200	202	204

Accord « Salaires » du 1er août 2008

Signataires

Organisations patronales	La fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	La fédération communication, conseil, culture CFDT.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 1er 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

En vigueur non étendu

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 oeuvre.

En conséquence :

- tout salarié doit avoir touché à partir du 1er juin 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er janvier 2007, augmenté de 0,6 % ;
- tout salarié doit avoir touché à partir du 1er décembre 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er juin 2007, augmenté de 0,4 %.

Article 5

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FDNF,
Organisations de salariés	La FNSAC CGT ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minimaux 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 1er février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minimaux au 1er 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

En vigueur étendu

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 minimaux 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème des salaires minimaux des employés

(En euros.)

Qualification	Coefficient hiérarchique	Au 1er août 2008	Au 1er février 2011	Au 1er janvier 2012
---------------	--------------------------	------------------	---------------------	---------------------

Agent de nettoyage	100	1 321	1 365,00	1 399,13
Agent de sécurité/sûreté				
Employé des services généraux	110	1 347	1 391,86	1 426,66
Vérificateur débutant	112	1 347	1 391,86	1 426,66
Manutentionnaire stockiste				
Employé de comptabilité	116	1 393	1 439,39	1 468,18
Chauffeur/chauffeur livreur				
Hôte(sse) standardiste				
Vérificateur niveau I				
Aide-comptable	118	1 439	1 486,92	1 516,66
Aide programmeur				
Vérificateur niveau II				
Agent administratif niveau I	122	1 465	1 513,78	1 544,06
Assistant publicité				
Vérificateur récupérateur niveau III	125	1 501	1 550,98	1 582,00
Comptable niveau I				
Secrétaire niveau I				
Assistant RH niveau I				
Assistant d'attaché de presse				
Assistant marketing niveau I				
Secrétaire niveau II	128	1 537	1 588,18	1 619,94

Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FNDF,
Organisations de salariés	La FCCS CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Considérant que la fédération nationale des distributeurs de films, représentant les employeurs, réaffirme le caractère particulier de la branche de la distribution de films qui, comprenant des entreprises de très petite taille et une disparité des niveaux de salaires, n'est pas adaptée à des mesures générales et uniformes d'augmentation de salaires mais au contraire à une politique très largement individualisée du traitement des salaires ;

Elle a toutefois souhaité, de façon exceptionnelle au titre de l'année 2014, répondre favorablement à la proposition des organisations représentant les salariés d'une augmentation des salaires se situant en deçà du plafond de la sécurité sociale dès lors que ceux-ci ne seraient pas augmentés par une décision individuelle concernant le salarié,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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, 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 en 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	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.
Organisations adhérentes	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CFDT (24 avril 1985).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Durée

Article 2

En vigueur étendu

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.

Droit syndical. - Liberté d'opinion

Article 3

En vigueur étendu

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

Délégués du personnel. - Comités d'entreprise

Article 4

En vigueur étendu

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.

Présence continue. - Ancienneté. - Présence effective

Article 5

En vigueur étendu

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 de 1 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.

Salaires. - Engagement

Article 6

En vigueur étendu

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 1 an de présence continue dans l'entreprise doit être au moins égal à 120 % 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 1 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.

Changement d'emploi ou de résidence

Article 7

En vigueur étendu

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 15 jours, une indemnité spéciale de frais de séjour, déterminée de gré à gré, avant le déplacement effectif.

Treizième mois

Article 9

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Travail des femmes

Article 10

En vigueur étendu

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

Maladie (1)

Article 11

En vigueur étendu

a) Remplacement en cas de maladie, de maternité ou d'accident

L'absence temporaire justifiée pour cause de maladie, maternité ou accident ne constitue 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 6 mois, ce délai étant porté à 9 mois pour les cadres ou agents de maîtrise ayant plus de 3 ans de présence continue dans l'entreprise et 1 an pour ceux ayant plus de 6 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 6 mois de présence continue dans l'entreprise : néant ;
- si l'intéressé a plus de 6 mois de présence continue dans l'entreprise : 1/2 mois à plein salaire plus 1/2 mois à demi-salaire ;
- si l'intéressé a plus de 1 an de présence continue dans l'entreprise : 2 mois à plein salaire, plus 2 mois à demi-salaire.

En plus, pour chaque année entière supplémentaire : 1/2 mois à plein salaire, plus 1/2 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 6 mois à plein salaire, plus 6 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 12 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 de 1/12 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.

(1) Le paragraphe a dudit article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail.

Congé de mère de famille (1)

Article 12

En vigueur étendu

Les femmes ayant la qualité de cadre ou d'agent de maîtrise et ayant au moins 2 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 12 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 30 jours qui suivent la date de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé doivent faire connaître, 6 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.

(1) Le paragraphe 3 du présent article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-28 du code du travail.

Congé payés

Article 13

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) La bonification légale est de :

- 1 jour ouvrable si le nombre des jours 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.

Congés exceptionnels

Article 14

En vigueur étendu

Conformément à la loi, un congé particulier rémunéré de 3 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) : 5 jours ;
- mariage d'un enfant de l'intéressé(e) ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès d'un ascendant, d'un frère ou d'une sœur, d'un petit-enfant de l'intéressé(e) ou du conjoint de ce dernier : 2 jours.

Obligations militaires (1)

Article 15

En vigueur étendu

Tout cadre ou agent de maîtrise ayant au moins 1 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 1 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 2 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.

(1) Cet article est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-19 du code du travail.

Période d'essai

Article 16

REPLACE

B(Convention collective nationale 1976-06-30 en vigueur le 1-6-1976 étendue par arrêté du 15-4-1977 JONC 29-5-1977)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 16

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le troisième alinéa de l'article 16 est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès du salarié pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-44357).

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

Rupture du contrat de travail

Article 17.1

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le premier alinéa du a du nouvel article 17-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2011-art. 1)

(2) Le deuxième alinéa du a du nouvel article 17-1 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1237-1 du code du travail, le contrat de travail ne pouvant fixer une durée de préavis supérieure aux dispositions de la convention collective dans le cas où le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

(Arrêté du 15 février 2011-art. 1)

(3) Le deuxième alinéa du b du nouvel article 17-1 est étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions du nouvel article 17-1 et du nouvel article 17-2 ne soit pas inférieur à celui de l'indemnité légale telle que prévue par l'article R. 1234-4 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

Article 17.2

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

(1) Le c du nouvel article 17-2 est étendu sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions du nouvel article 17-1 et du nouvel article 17-2 ne soit pas inférieur à celui de l'indemnité légale telle que prévue par l'article R. 1234-4 du code du travail.

(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)

Indemnité de fin de carrière (1)

Article 18

En vigueur étendu

a) Le contrat de travail d'un cadre ou d'un agent de maîtrise ayant atteint ou dépassé l'âge de 65 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 65 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 :

- 3 mois à l'avance si le salarié est agent de maîtrise ;
- 4 mois à l'avance si le salarié est cadre B ;
- 6 mois à l'avance si le salarié est cadre A ;
- 10 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 65^e 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 5 ans de présence continue dans l'entreprise, reçoit une indemnité de « fin de carrière » égale aux 2/3 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 60 et 65 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.

(1) Le présent article est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

Garantie décès

Article 19

En vigueur étendu

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 de 1,50 % ; 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 %, dont 0,50 % à la charge de l'employeur et 0,50 % à la charge du salarié.

Apprentissage. - Formation professionnelle continue

Article 20

En vigueur étendu

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

Bureau paritaire de conciliation

Article 21

En vigueur étendu

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 2 employeurs et de 2 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 15 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

En vigueur étendu

Les dispositions de la présente convention et de ses annexes annulent et remplacent, à compter du 1^{er} 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.

Additif du 5 mai 1977

Avantages

Article 1er

En vigueur non étendu

Les avantages prévus par la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 et par ses avenants, ainsi que par les accords de salaires intervenus entre les mêmes signataires en faveur, notamment, des cadres et agents de maîtrise des services commerciaux des entreprises de distribution de films, ne peuvent se cumuler avec ceux que les intéressés pourraient retirer de l'application des articles L. 751-7 à L. 751-9 inclus du titre V du code du travail.

Article 2

En vigueur non étendu

En conséquence, dans le cas où un salarié licencié obtiendrait l'attribution des indemnités prévues aux articles L. 751-7, L. 751-8 et L. 751-9 du titre V du code du travail, toutes les sommes versées par l'employeur, en application, notamment, des articles 8, 9, 11, 13, 14, 15, 16, 17, 18 et 19 de la convention collective précitée, devraient être restituées à ce dernier par le salarié.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er juin 1976.

Annexe 'Définition des emplois'. Convention collective nationale du 30 juin 1976

Définition des emplois

En vigueur étendu

Modifié par accord du 9-11-1976, étendu par arrêté du 15-4-1977 (JO du 29-5-1977) et accord du 1-4-2004 (BO n° 2005-12), étendu par arrêté du 28-3-2006 (JO du 7-4-2006)

(Voir l'accord du 1er avril 2004, modifié)

Accord du 18 novembre 1976 relatif à la retraite (cadre et agents de maîtrise)

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord annule et remplace, à compter du 1er 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

En vigueur non étendu

A dater du 1er 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), 1re section, dont le siège est à Paris (17e), 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

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation contractuel minimum est fixé à 7 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des entreprises et 3,50 % 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 %, réparti à raison de 4,20 % à la charge des entreprises et 4,20 % 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 1er janvier 1977, au titre du relèvement du taux de cotisation contractuel de 6 % à 7 % sur le traitement limité au plafond du régime vieillesse de la sécurité sociale, sera effectué sur la base de 60 %, soit un taux réel de validation de 6,60 %, 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 %, dont 3 % à la charge des entreprises et 3 % à la charge des salariés.

Article 4

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

Article 6

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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.

Accord du 1er avril 2004 relatif à la modification de l'annexe 'Définition des emplois'

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFTD ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération de la communication CGC ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération des syndicats des arts, spectacles, presse, audiovisuel et communication FO.

En vigueur étendu

Il a été convenu de modifier :

1. L'annexe « Définition des emplois » de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 ;
2. L'annexe « 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 (annexe modifiée par l'accord du 9 novembre 1976).

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe aux personnels des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 pour les employés et ouvriers et du 30 juin 1976 pour les cadres et agents de maîtrise.

Il sera transmis à l'AGIRC et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra également s'appliquer aux personnels des entreprises qui, bien que ne relevant pas spécifiquement du secteur de la distribution, appliquent la convention de la distribution cinématographique.

Définitions des emplois

Article 2

En vigueur étendu

Les nouvelles définitions des emplois figurent en annexe au présent accord.

Début d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er mai 2004.

Fait à Paris, le 1er avril 2004.

Définition des emplois

Annexe

En vigueur étendu

Modifié par avenant du 28-4-2005, en vigueur le 1-7-2005 (BO n° 2005-24), étendu par arrêté du 28-3-2006 (JO du 7-4-2006)

CATEGORIE	COEFFICIENT	GESTION-FINANCE	SERVICES GENERAUX	ADMINISTRATIF	MARKETING-COMMUNICATION	COMMERCIAL
E	100		Agent de nettoyage			
	100		Agent de sécurité-sûreté			
	110		Employé des services généraux			
	112					Vérificateur débutant
	112					Manutentionnaire stockiste
	116	Employé de comptabilité	Chauffeur - chauffeur-livreur	Hôte(sse) standardiste		Vérificateur niveau I
	118	Aide-comptable				Aide programmeur
	118					Vérificateur niveau II
	122			Agent administratif niveau I	Assistant publicité	Vérificateur récupérateur niveau III
	125	Comptable niveau I		Secrétaire niveau I	Assistant marketing niveau I	
	125			Assistant RH niveau I	Assistant d'attaché de presse	
128			Secrétaire niveau II			
AM	100					Chef vérificateur
	107	Comptable niveau II		Agent administratif niveau II	Assistant marketing niveau II	
	107			Assistant RH niveau II		
	114					Chef service expédition et vérification
	118	Assistant contrôleur de gestion	Chargé des services généraux	Assistant (e)	Assistant chef de produit	Programmeur
	118				Attaché de presse niveau I	
	119					Représentant niveau I
	141	Contrôleur de gestion junior			Chef de produit junior	Assistant du service technique
142	Trésorier					
142	Chef de groupe comptable		Assistant de direction			
CB	150			Attaché de direction niveau I	Attaché de presse niveau II	
	150				Chef de projet	
	161		Responsable des services généraux			Responsable administration des ventes
	165					Chef programmeur
	172	Chef de service niveau I	Chef de service niveau I	Chef de service de niveau I	Chef de service de niveau I	Chef de service de niveau I
	172				Chargé de promotion	Représentant niveau II
	188	Chef comptable		Gestionnaire RH	Chef de produit marketing	
188	Contrôleur de gestion		Juriste			

CA	190			Attaché de direction niveau II		Chef du service technique
	218	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II	Chef de service niveau II
	248	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III	Chef de service niveau III
	256					Directeur d'agence
	288					Directeur divisionnaire ou directeur des agences

Filière : finance

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
F - Finance : E	Comptable 1	Employé ayant au minimum un niveau bac professionnel de comptabilité. Il est chargé 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 vérifie les comptes bancaires, livres généraux. Il traite les paiements et consolide certains postes des clôtures mensuelles. Il rend compte au responsable de comptabilité ou équivalent.	125
F - Finance : AM	Comptable 2	Comptable confirmé possédant au minimum niveau bac + 2 en comptabilité, chargé de préparer les éléments du bilan et compte de résultat, les situations et rapports comptables. Il analyse les rapports financiers, vérifie les rapports journaliers, fiche de paie, journaux d'entrée et de sorties, etc. Il peut être spécialisé : finance, contrôle de gestion, calcul des prix de revient. Il rend compte au responsable comptable ou chef comptable.	107
	Assistant contrôleur de gestion	Agent de maîtrise possédant un niveau de compétence suffisant pour analyser le chiffre d'affaires, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise, les marges, participe à l'élaboration et au suivi des budgets.	118
	Contrôleur de gestion junior	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 3 en gestion comptabilité. Il analyse le chiffre d'affaires, les prix de revient, les coûts de production, la rentabilité des investissements, des produits ou des différents marchés sur lesquels opère son entreprise, les marges, participe à l'élaboration et au suivi des budgets.	141
	Trésorier	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 2 en comptabilité, à qui 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.	142
	Chef de groupe comptable	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 2 en comptabilité, qui avec le concours de comptables et d'employés, effectue ou fait effectuer, surveille et coordonne toutes les opérations comptables d'une section (clients, fournisseurs, générale, analytique, trésorerie) dont la responsabilité lui est confiée par le directeur ou le chef de service de la comptabilité. Il élabore le bilan. Cet emploi correspond aussi au titre de comptable unique.	142
F - Finance : CB	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Chef comptable	Cadre possédant au minimum un niveau DECS, assurant avec l'aide de collaborateurs l'organisation et la tenue de la comptabilité. Il supervise et a la responsabilité des bilans et liasses fiscales dans le respect des règles légales et fiscales.	188
	Contrôleur de gestion	Cadre possédant au minimum un diplôme universitaire de niveau bac + 4 ou d'école supérieure de commerce et de gestion, rattaché à une unité opérationnelle. Il est chargé d'élaborer des prévisions budgétaires et d'en vérifier la réalisation. Il participe à la définition des objectifs et anticipe les résultats. Il surveille les indicateurs mis en place pour évaluer l'activité de l'entreprise et rend compte à sa direction.	188
F - Finance : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

Filière : services généraux

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
SG - Services généraux : E	Agent de nettoyage	Employé exclusivement affecté à des travaux courants de nettoyage.	100
	Agent de sécurité / sûreté	Employé qui, tout en assurant la garde des locaux, doit effectuer des rondes méthodiques et qui doit faire preuve d'initiative dans le domaine de la sécurité.	100
	Employé des services généraux	Employé qui 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.	110
	Chauffeur/chauffeur-livreur	Employé assurant la conduite des véhicules et pouvant livrer des colis ou tout autre matériel.	116
SG - Services généraux : AM	Chargé des services généraux	Agent chargé de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux. Il est aussi responsable de la sécurité.	118
SG - Services généraux : CB	Responsable des services généraux	Cadre responsable de l'acquisition, de l'entretien et de la maintenance de toutes fournitures, matériel, mobilier de bureau et des locaux. Il est aussi responsable de la sécurité.	161
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
SG - Services généraux : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

A - Administratif : E	Hôte(sse) standardiste	Il est responsable du traitement des appels téléphoniques, de la réception et de l'émission des télécopies. Il est responsable de l'accueil des visiteurs. Il est chargé 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.	116
	Agent administratif niveau I	Employé chargé d'assurer selon les directives de son supérieur des travaux administratifs ainsi que des travaux de saisie informatique.	122
	Secrétaire niveau I	Employé possédant au minimum un niveau bac professionnel de secrétariat. Il est chargé d'assurer l'ensemble des tâches de secrétariat, notamment la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale.	125
	Assistant RH niveau I	Il est chargé des aspects généraux de la gestion des ressources humaines. Il assure un support administratif hautement confidentiel et n'a aucune responsabilité de supervision.	125
	Secrétaire niveau II	Employé possédant au minimum un niveau bac professionnel de secrétariat et disposant d'une expérience suffisante pour assurer l'ensemble des tâches secrétariat, notamment la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale.	128
A - Administratif : AM	Agent administratif niveau II	Agent de maîtrise qualifié, possédant au minimum un niveau bac + 2 et ayant acquis une expérience professionnelle certaine qui, tout en exerçant les fonctions qui lui sont confiées, effectue des travaux impliquant certaines initiatives.	107
	Assistant RH niveau II	Il est chargé de la gestion, de la mise en oeuvre et du suivi des programmes relevant de la fonction personnel. Il est chargé du traitement des salaires (calcul des paies, heures supplémentaires, calcul des primes et indemnités).	107
	Assistant(e)	Il possède au minimum un niveau bac + 2 en secrétariat. Il assure un service de secrétariat complet aux cadres de l'entreprise et gère de façon autonome les affaires courantes. Il peut collaborer à l'organisation des réunions et conférences en plus de ses activités de secrétariat. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue. Parmi ses tâches figure la sténographie, le traitement de texte, le service téléphonique, la prise de rendez-vous et autres activités d'administration générale. La fonction exige une formation spécialisée en secrétariat ainsi qu'une expérience confirmée.	118
	Assistant(e) de direction	Possède au minimum un bac + 2 ainsi qu'une expérience significative en secrétariat. Assiste un cadre de direction et doit être en mesure de prendre les initiatives relatives à sa fonction. Il est chargé du compte rendu des réunions et ses activités représentent généralement un caractère hautement confidentiel. Organise les tâches de secrétariat, exerce un rôle d'interface essentiel, est chargé de la réception, du traitement et de la diffusion d'informations importantes. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	142
A - Administratif : CB	Attaché de direction niveau I	Cadre possédant au minimum un niveau bac + 3 qui, sous l'autorité d'un chef de service ou d'un directeur, possède des connaissances, une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies.	145
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Gestionnaire RH	Il supervise les divers aspects des ressources humaines. Il participe au développement des politiques de l'entreprises en la matière.	188
	Juriste	Il étudie les implications de la législation, de la jurisprudence et autres sources juridiques sur les activités de l'entreprise. Il peut éventuellement être spécialisé dans un domaine spécifique et recourir à des juristes extérieurs pour les autres questions.	188
	Attaché de direction niveau II	Cadre possédant au minimum un niveau bac + 3 rattaché à un directeur, possédant des connaissances et une expérience lui permettant d'exercer des responsabilités sectorielles définies.	190
A - Administratif : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de protection.	248

Filière : marketing-communication-publicité

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
M - Marketing : E	Assistant publicité	Employé chargé de la fourniture du matériel de publicité à la clientèle et de sa mise en place.	122
	Assistant marketing niveau I	Il assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département : marketing.	125
	Assistant d'attaché de presse	Il assiste une ou plusieurs personnes ayant des fonctions plus spécifiques au sein du département : publicité, communications, relations publiques ...	125
M - Marketing : AM	Assistant marketing niveau II	Il assiste un chef de produit ou un chef de projet.	107
	Assistant chef de produit	Agent de maîtrise possédant un niveau de compétence suffisant pour participer, sous la responsabilité d'un chef de projet, à la définition et mise en oeuvre du plan marketing.	118
	Attaché de presse niveau I	Il met en oeuvre les actions de communication à destination des médias. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	118
	Chef de produit junior	Agent de maîtrise possédant au minimum un bac + 3. Il participe, sous la responsabilité d'un chef de projet, à la définition et mise en oeuvre du plan marketing.	141

M - Marketing : CB	Attaché de presse niveau II	Il définit et coordonne les actions de communication à destination des médias et en mesure les résultats. Il peut lui être demandé d'être bilingue ou trilingue.	145
	Chef de projet	Cadre ayant une expérience appropriée ou suivie d'une formation requise ; responsable des projets en marketing, communication et publicité d'entreprise, sous le contrôle de la direction de celle-ci ; doit faire preuve de proposition et de coordination d'une équipe de projet.	145
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Chargé de promotion	Il participe à la définition, coordination et mise en oeuvre des actions de promotion sous l'autorité de la direction de l'entreprise.	172
	Chef de produit marketing	Il est responsable de la définition, coordination et mise en oeuvre des actions marketing.	188
M - Marketing : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248

Filière : commercial

CATEGORIE	INTITULE	DEFINITION DE POSTE	COEFFICIENT
C - Commercial : E	Vérificateur(rice) débutant(e)	Employé chargé de la vérification et de l'entretien des copies.	112
	Manutentionnaire stockiste	Employé chargé de la réception, de la manipulation nécessaire à la conservation et la distribution des copies ou du matériel publicitaire et promotionnel.	112
	Vérificateur(rice) niveau I	Employé qualifié chargé de la vérification, de l'entretien courant des copies.	116
	Aide programmeur	Employé travaillant sous les directives du programmeur ou du chef programmeur.	118
	Vérificateur(rice) niveau II	Employé confirmé chargé de la vérification et de l'entretien courant des copies.	118
	Vérificateur(rice), récupérateur(rice) niveau III	Employé chargé de monter à partir de plusieurs copies usagées une copie utilisable et d'utiliser tout travail autre que la vérification courante.	122
C - Commercial : AM	Chef vérificateur(rice)	Agent de maîtrise chargé de l'entretien et de la vérification des copies de films. A sous ses ordres une ou plusieurs employés de vérification.	100
	Chef du service expédition et vérification	Agent de maîtrise ayant la responsabilité du stock de copies de films, chargé de les faire expédier ou livrer en temps et heure, d'en contrôler le retour et d'en assurer la vérification et le bon entretien.	114
	Programmeur	Agent de maîtrise en contact avec la clientèle, chargé d'établir et faire appliquer les contrats et bons de commande dans le cadre des conditions générales de location et des règles et usages professionnels en vigueur, et conformément au plan de sortie.	118
	Représentant niveau I	Agent de maîtrise chargé de chercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des films auprès des salles de cinéma.	119
	Assistant du service technique	Agent de maîtrise sous la responsabilité du chef du service technique ayant la responsabilité du stock de copies de films, chargé de faire expédier ou délivrer les programmes en temps et heure, d'en contrôler le retour et d'en assurer la vérification et le bon entretien ; est également chargé des formalités douanières.	141
C - Commercial : CB	Responsable administration des ventes	Cadre chargé de recueillir, contrôler et exploiter tous renseignements de nature statistique concernant les ventes de l'entreprise.	161
	Chef programmeur	Cadre ayant un ou plusieurs programmeurs sous ses ordres et lui-même placé sous le contrôle du directeur d'agence ou de la direction commerciale de l'entreprise.	165
	Chef de service niveau I	Chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.	172
	Représentant niveau II	Cadre commercial confirmé chargé de rechercher et d'obtenir les meilleures possibilités de placement des films et programmes audiovisuels auprès de la clientèle. Il peut également être chargé de la négociation et l'acquisition des films ou programmes audiovisuels.	207
	Chef du service technique	Cadre technicien, placé directement sous les ordres de la direction de l'entreprise, assure les relations avec les studios de doublage, les laboratoires, le service des visas, le registre public de la cinématographie, la SACEM et, d'une façon générale, avec tous organismes ou personnes concernées, afin d'accomplir les tâches nécessaires à la sortie des films et à leur exploitation.	190
C - Commercial : CA	Chef de service niveau II	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	218
	Chef de service niveau III	Chef d'un service principal rattaché à une direction exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience confirmée. Il est force d'initiative, d'organisation et de proposition.	248
	Directeur d'agence	Cadre qui assure, vis-à-vis de la direction de l'entreprise, sur les instructions et sous le contrôle de la direction commerciale, toutes les responsabilités en vue de la bonne marche de l'agence ou de la zone géographique qui lui est confiée tant sur le plan commercial qu'administratif.	256
	Directeur divisionnaire ou directeur des agences	Cadre placé directement sous l'autorité du directeur des ventes ou de la direction de l'entreprise et qui assume la responsabilité d'une partie bien définie des services de distribution et de vente. A sous son contrôle deux ou plusieurs agences.	288

Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films

Signataires

Organisations de salariés	Fédération FASAP-FO ; Syndicat national de l'exploitation CGT ; Fédération des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; FTILAC CFTD ; Syndicat du spectacle et de l'audiovisuel CFTC
---------------------------	--

En vigueur étendu

Afin de favoriser le développement de la formation professionnelle et de l'emploi dans les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films, il est décidé de créer une CPNEF commune à ces 2 branches.

Chapitre Ier : La CPNEF plénière

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission plénière paritaire nationale de l'emploi et de la formation a compétence pour les entreprises des champs de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films.

Composition de la commission paritaire plénière nationale de l'emploi et de la formation

Article 2

En vigueur étendu

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 3 pour chaque organisation syndicale de salariés.

Les fédérations patronales désignent un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège salariés.

Dix personnes siégeront au titre de l'exploitation et 5 personnes siégeront au titre de la distribution cinématographique. Si elles le jugent nécessaire, les 2 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 2 ans par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assume pas la présidence.

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Article 3

En vigueur étendu

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 et de le développer ou de le préserver.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation se réunit obligatoirement au minimum 1 fois par an sur convocation écrite de la présidence (président/vice-président).

Elle se réunit également à la demande d'une des organisations signataires du présent accord après concertation entre le président et le vice-président, et ce dans un délai maximal de 2 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par courrier motivé auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation assure la cohérence et le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;
- de l'anticipation de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications des branches professionnelles, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;
- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;
- de tout accord conclu par les branches concernant l'emploi et la formation.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission doit comprendre des représentants de la FNCF et de la FNDF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valides, les décisions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation doivent recueillir au moins l'accord de 3 organisations signataires de salariés et l'accord de la FNCF et de la FNDF.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré conjointement par la FNCF et la FNDF.

Chapitre II : La commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a compétence pour les entreprises de l'exploitation cinématographique.

Composition de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Article 2

En vigueur étendu

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 2 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 salariés.

Cette commission est présidée alternativement pour une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Missions de la commission exploitation cinématographique de la CPNEF

Article 3

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations et les priorités sont fixées annuellement.

L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.

2. De proposer des parcours d'évolution professionnelle.

3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission exploitation cinématographique de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum 1 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 2 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 UES 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.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

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.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission exploitation cinématographique de la CPNEF doit comprendre les représentants de la FNCF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de 3 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.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par la FNCF.

Chapitre III : Commission distribution de films de la CPNEF

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF est compétente pour tous les salariés employés dans les entreprises de distribution de films.

Composition de la commission distribution de films de la CPNEF

Article 2

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF est composée de représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de plein droit au plan national (CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FO) de la branche et de représentants de la fédération nationale des distributeurs de films.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative de la branche désigne un représentant au titre des représentants de salariés.

La fédération nationale des distributeurs de films désigne un nombre de représentants employeurs égal au nombre de représentants prévu pour le collège

salariés.

Cette commission est présidée alternativement pour une période de 1 an par un représentant du collège salariés et un représentant du collège employeurs. Un vice-président est désigné par le collège qui n'assure pas la présidence.

Missions de la commission distribution de films de la CPNEF

Article 3

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF a pour mission :

1. De définir la politique de formation professionnelle de la branche et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche est chargé de leur mise en œuvre.
2. De proposer des parcours d'évolution professionnelle.
3. D'étudier les possibilités de reclassement dans d'autres entreprises du secteur pour les salariés concernés par les cas de licenciement économique cités à l'article 4 du présent chapitre.

Après consultation de la CPNEF plénière, la commission distribution de films de la CPNEF peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des informations sur la situation de l'emploi et de la formation.

Fonctionnement

Article 4

En vigueur étendu

La commission distribution de films de la CPNEF se réunit obligatoirement au minimum 1 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 maximum de 2 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 UES 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.

Suivi

Article 5

En vigueur étendu

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.

Délibérations et avis

Article 6

En vigueur étendu

Pour délibérer valablement, la commission distribution de films de la CPNEF doit comprendre au moins 3 représentants de la FNDF et d'au moins 3 organisations de salariés.

Pour être valables, les décisions de la commission doivent recueillir au moins l'accord de 3 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.

Moyens

Article 7

En vigueur étendu

Le secrétariat est assuré par la FNDF.

Chapitre IV : Entrée en vigueur et durée de l'accord

En vigueur étendu

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 6 mois.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Les dispositions de l'avenant n° 31 du 10 juin 2003 à la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique sont annulées et remplacées par celles du présent accord.

Fait à Paris, les 5 et 26 janvier 2005.

Accord du 28 avril 2005 relatif à la mise à la retraite

Signataires

Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des syndicats des arts et spectacles, presse, audiovisuel et communication FO.

En vigueur étendu

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 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les parties signataires conviennent des dispositions suivantes :

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 2 mises à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat initiative-emploi à raison d'un emploi pour 2 mises à la retraite,
- ou conclusion par l'employeur d'un contrat à durée indéterminée à raison d'un contrat pour 3 mises à la retraite,
- ou évitement d'un licenciement économique.

Les contrats visés ci-dessus devront être conclus dans les entreprises dans un délai de 1 an avant ou après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

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 compétences pour les salariés âgés d'au moins 45 ans qui lui en feront la demande.

3. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent avenant seront applicables dès son extension.

Avenant du 28 avril 2005 à l'avenant du 1er avril 2004 relatif à la définition des emplois

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ; Fédération des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et communication FO ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de modifier l'accord du 1er avril 2004 intervenu entre les signataires concernant les annexes « Grille des emplois » de la convention collective des employés et ouvriers et de la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est d'application directe aux personnels des entreprises qui relèvent du champ d'application de la convention collective nationale de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 pour les employés et ouvriers et du 30 juin 1976 pour les cadres et agents de maîtrise.

Il sera transmis à l'AGIRC et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension auprès du ministère du travail.

Le présent accord pourra également s'appliquer aux personnels des entreprises qui, bien que ne relevant pas spécifiquement du secteur de la distribution, appliquent la convention de la distribution cinématographique.

Définition des emplois

Article 2

En vigueur étendu

a) Les emplois attaché de direction, niveau I, attaché de presse, niveau II et chef de projet sont au coefficient 150 et non au coefficient 145 comme indiqué dans l'accord du 1er avril 2004.

b) Les emplois attaché de direction, niveau II et de chef du service technique restent au coefficient 190 mais relèvent de la catégorie des cadres A et non des cadres B.

c) Dans la filière finance, l'emploi chef de service, niveau I, au coefficient 172, a la définition suivante : chef d'un service secondaire rattaché à un service principal, exerçant des responsabilités nécessitant des compétences techniques et une expérience appropriée.

Début d'application

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique à compter du 1er juillet 2005.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires

En vigueur

Bagnolet, le 30 juillet 2008.

L'UNSA spectacle et communication, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Monsieur le directeur,

La fédération UNSA, spectacle et communication, adhérente à la convention du 12 septembre 1972 portant constitution de l'AFDAS et à son avenant du 13 décembre 1994, signataire de l'avenant du 25 mai 2005, vous fait part de son adhésion aux textes complémentaires suivants :

- accord relatif à l'organisation de la formation professionnelle des intermittents du spectacle du 29 septembre 2004 ;
- accord interbranche relatif à l'application aux salariés intermittents du spectacle du droit individuel à la formation du 20 janvier 2006 ;
- accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, applicable aux intermittents du spectacle ;
- accord national professionnel relatif à la gestion des congés individuels de formation du 27 mai 2004 ;
- accord-cadre de la branche spectacle vivant du 2 février 2005 ;
- accords des branches exploitation cinématographique du 5 janvier 2005 et distribution de films du 26 janvier 2005 ;
- accord relatif au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises de moins de 10 salariés des secteurs cinéma et audiovisuel du 3

juin 1999 ;

- avenant du 20 juin 2006 au protocole d'accord du 17 janvier 2005 relatif au financement de la formation professionnelle ;
- protocole d'accord relatif au financement de la formation professionnelle du 17 janvier 2005 ;
- protocole d'accord relatif aux contrats de professionnalisation du 1^{er} janvier 2004 ;
- protocole d'accord relatif au droit individuel à la formation du 28 avril 2005 ;
- protocole d'accord relatif à la période de professionnalisation du 11 mars 2005.

Nous vous joignons copie des notifications que nous adressons parallèlement à l'ensemble des partenaires sociaux membres de l'AFDAS.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des distributeurs de films,
Organisations de salariés	La FCCS CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet d'amender les conventions collectives de la distribution de films en ce qui concerne les préavis, périodes d'essai et indemnités conventionnelles de licenciement afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des pratiques professionnelles.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord s'appliquera à compter de sa signature pour les entreprises membres de la FNDF.

Exceptions à l'application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les situations acquises par le salarié selon les dispositions de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'accord ou celles de son contrat de travail dès lors qu'elles lui sont plus favorables restent inchangées et ne sont pas remises en cause par l'accord.

Extension de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

La FNDF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

Contenu de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

L'accord prend la forme d'un avenant aux conventions collectives qui figure en annexe au présent accord et en fait intégralement partie.

Annexe : employés et ouvriers

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 15 « Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 2

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé comme suit.

« Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est de 1 mois. »

Le sixième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié et complété comme suit :

« Cette indemnité sera égale à 3 / 10 de mois par année de présence. Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis. »

Le huitième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf disposition légale plus favorable. »

Le dernier alinéa du neuvième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé.

Annexe : cadres et agents de maîtrise

Article 1er

En vigueur étendu

Le titre de l'article 16 « Délai-congé (préavis). - Période d'essai » est modifié comme suit : « Article 16. - Période d'essai ».

Les dispositions de l'article 16 « Délai-congé (préavis). - Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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 2

En vigueur étendu

Les dispositions et le titre de l'article 17 « Délai-congé (préavis). -Période d'essai » sont supprimés.

Il est créé un nouvel article 17 « Rupture du contrat de travail », subdivisé en deux sous-articles : article 17.1 « Préavis de rupture de contrat » et article 17.2 « Indemnité de licenciement ».

Article 3

En vigueur étendu

Il est créé un article 17.1 « Préavis de rupture de contrat de travail » comprenant les dispositions suivantes :

« 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'observation 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 on décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 24 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 2 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 4

En vigueur étendu

Il est créé un 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 1 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 l'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 3/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres B, elle est de 4/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres A et supérieurs, elle est de 5/10 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 10 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 24 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement. »

Avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune

Signataires	
Organisations patronales	La FNDF,
Organisations de salariés	Le SNCAMTC CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Dans le but de renforcer le dialogue social dans la branche de la distribution de films, les partenaires sociaux représentatifs au *plan national* (1) 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.

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Missions

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale a pour mission d'étudier, pour approbation, les accords collectifs d'entreprise, de groupe ou d'établissement 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.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est composée à parité de représentants des employeurs et des salariés.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au *plan national* (1) 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 collègue employeur. L'adresse du secrétariat est située au siège de la fédération nationale de la distribution de films (FNDF, 74, avenue Kléber, 75116 Paris).

(1) Termes exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail. (Arrêté du 3 mai 2016 - art. 1)

Présidence, quorum et majorité

Article 3

En vigueur étendu

Les membres de la commission élisent en leur sein un président et un vice-président, pour un mandat de 4 ans. Issus des deux collèges, employeurs et salariés, 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 deux membres de chaque collège, est présente.

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.

Saisine de la commission paritaire nationale

Article 4

En vigueur étendu

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. art. 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.

Durée

Article 5

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale est instituée pour une durée indéterminée.

Article 6

Le texte du présent accord 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

En vigueur étendu

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.

Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNDF.
Organisations de salariés	FCCS CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

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,

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 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 50 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 » (art. 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.

Objet de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

Champ d'application de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

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 50 salariés à 300 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.

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2012.

Domaines d'action de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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 l'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 ;
- sur l'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 ;
- sur l'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. A cet égard, ils veilleront :

a) A 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) A 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.

Suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

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.

Extension de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

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.

Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	FNDF.
Organisations de salariés	FCCS CGC ; FASAP FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent accord 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.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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.

Modalités de la durée du travail pour le personnel employés et agents de maîtrise

Article 2

En vigueur étendu

2.1. La durée collective du temps de travail pour le personnel employés et agents de maîtrise est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile ou 1 607 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 de 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 15 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 jours de repos supplémentaires ;
- d'organiser le temps de travail par octroi de 1 demi-journée soit par alternance de 1 semaine longue et de 1 semaine courte, le total des heures travaillées sur 2 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 4 semaines ou sur une base annuelle ou combinaison de ces deux modes.

2.5. L'octroi de demi-journées ou de 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 1 607 heures.

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 (périodes de congé de maternité, de congé de paternité, périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, 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 émargement quotidien par les salariés d'une feuille de présence faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ.

A 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.

(1) Article étendu sous réserve que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées ou départs en cours de période d'aménagement du temps de travail soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 3° du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Modulation des heures travaillées sur l'année

Article 3

En vigueur étendu

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, clôture 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. (1)

3.3. Sur l'année, la durée du travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine ou le plafond de 1 607 heures annuelles, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires fixées par les articles 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 8 semaines par an ; le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à 4.*

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum 7 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. (2)

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

(1) Paragraphe étendu sous réserve que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées ou départs en cours de période d'aménagement du temps de travail soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 3° du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-5 du code du travail. (Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Repos nocturne

Article 4

En vigueur étendu

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.

Heures supplémentaires

Article 5

En vigueur étendu

Le contingent des heures supplémentaires effectivement travaillées au-delà de la durée annuelle de 1 607 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.

Cadres dirigeants

Article 6

En vigueur étendu

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

Seuls ont la qualité de cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise et auxquels sont confiées 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.

Cadres supérieurs, cadres A et cadres B

Article 7

En vigueur étendu

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 (1).

7.2. Cadres soumis à une convention de forfait en jours (2)

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. 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 jours travaillés = 218 x 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 congés de maternité et de paternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, les congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail sont pris 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 la vie professionnelle et la 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.

A 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 des demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, 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 15 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 prévues par un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

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

(1) Termes exclus conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, et sous réserve que soit précisé, par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, le nombre exact d'heures incluses dans le forfait annuel conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

(Arrêté du 21 juillet 2016-art. 1)

(2) Paragraphe étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail et sous réserve également du respect de celles de l'article L. 3121-46.

(Arrêté du 21 juillet 2016 - art. 1)

Cadres non soumis à un forfait

Article 8

En vigueur étendu

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

Fractionnement des congés

Article 9

En vigueur étendu

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^e et 4^e 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.

Temps partiel

Article 10

En vigueur étendu

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 7 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.

Gel et intégration des primes d'ancienneté

Article 11

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 21 bis de la convention du 1^{er} 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, au salaire de base des intéressés et subiront de ce fait les augmentations générales conventionnelles de salaire. 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.

Situation de l'emploi

Article 12

En vigueur étendu

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.

Commission paritaire de suivi

Article 13

En vigueur étendu

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.

Durée et extension

Article 14

En vigueur étendu

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.

Annule et remplace

Article 15

En vigueur étendu

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

Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux

Signataires	
Organisations patronales	FNDF,
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT ; FFCEGA CFTC,

En vigueur étendu

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 1^{er} 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 1^{er} mars 1973 (modifiée par l'accord du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

Article 2

En vigueur étendu

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 » ;

- annexe 2 : « Définition des postes ».

Commission paritaire de suivi

Article 3

En vigueur étendu

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.

Durée et extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

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.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

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).

Annexes

Annexe

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Annexe

En vigueur étendu

Annexe II

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'affaires, 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(e) 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.

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) paie	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 paie.
24	Gestionnaire de paie	Il/elle est chargé(e) de préparer les éléments variables de la paie, fiche de paie, journaux d'entrées et de sorties, déclarations sociales, etc. Il/elle rend compte au responsable de paie.
25	Responsable de paie	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 salaires (calcul des paies, heures supplémentaires, calcul des primes et indemnités).
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.
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.
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 a 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	Éventuellement 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	Éventuellement 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.
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	Chef(fe) de mission	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.
74	Chef(fe) de projet	
75	Attaché(e) de direction	
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 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	FNDF,
Organisations de salariés	FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT ; FFCEGA CFTC,

Préambule

En vigueur étendu

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 n° 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 Ier Principes pour garantir l'égalité professionnelle

En vigueur étendu

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.

Établissement du rapport de branche

Article 1.1

En vigueur étendu

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.

Mixité des délégations

Article 1.2

En vigueur étendu

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.

Actions de sensibilisation

Article 1.3

En vigueur étendu

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 II Orientations

En vigueur étendu

Les parties signataires ont retenu à ce jour quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels

Article 2.1

En vigueur étendu

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.

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Article 2.2

En vigueur étendu

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.

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Article 2.3

En vigueur étendu

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. (1)

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.

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.

Temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

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

Article 2.4

En vigueur étendu

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 III Dispositions finales

Champ d'application

Article 3.1

En vigueur étendu

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.

Publicité et entrée en vigueur

Article 3.2

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.

Durée et extension de l'accord

Article 3.3

En vigueur étendu

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.

Bilan et suivi

Article 3.4

En vigueur étendu

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.

Accord du 28 novembre 2000 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT ; Fédération des syndicats des arts, spectacles, presse, audiovisuel et communication FO ; Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC.

Barèmes des salaires minima et base de calcul des primes d'ancienneté aux 1er octobre et 1er décembre 2000

En vigueur non étendu

Article 1er

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

Primes d'ancienneté

Les primes d'ancienneté prévues à l'article 8 de la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique pour les entreprises qui ne sont pas encore concernées par l'accord du 10 février 2000 sur la réduction du temps de travail sont calculées sur les bases minima figurant au barème ci-annexé et ajoutées aux salaires réels des salaires concernés.

Article 4

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 169 heures, annexés à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 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 1er octobre 1999.

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 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 5

a) Entreprises ayant appliqué la recommandation émise le 19 juin 2000 par la Fédération nationale des distributeurs de films :

Tout salarié doit avoir touché, à partir du 1er octobre 2000, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er juin 2000, augmenté de 0,50 %.

Tout salarié doit avoir touché, à partir du 1er décembre 2000, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er octobre 2000, augmenté de 0,50 %.

b) Entreprises n'ayant pas appliqué la recommandation émise le 19 juin 2000 par la fédération nationale des distributeurs de films :

Tout salarié doit avoir touché, à partir du 1er octobre 2000, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er octobre 1999, augmenté de 1 %.

Tout salarié doit avoir touché, à partir du 1er décembre 2000, un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er octobre 2000, augmenté de 0,50 %.

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.

Barème des salaires minima

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaires	1er OCTOBRE 2000 (en francs)	1er DECEMBRE 2000 (en francs)
Chef vérificatrice	100	7 506	7 544
Agent principal	107	8 033	8 073
Chef du service expédition et vérification	114	8 557	8 599
Programmateur, sous-chef de section comptable, représentant stagiaire 1er échelon	118	8 859	8 903
Représentant stagiaire 2e échelon	136	10 210	10 261
Programmateur avec employés, chef du service expédition et vérification chargé des formalités douanières	140	10 510	10 563
Chef de section comptable, employé supérieur caissier principal	141	10 584	10 637

Attaché de direction de 2de catégorie	150	11 261	11 317
Chef du service des achats, chef du service intérieur, chef du contrôle et de la statistique	158	11 861	11 920
Chef programmeur	162	12 162	12 222
Chef du personnel, chef du service de 2de catégorie	168	12 612	12 675
Représentant titulaire province	175	13 138	13 204
Chef comptable	183	13 738	13 807
Chef du service technique, attaché de direction de 1re catégorie	185	13 887	13 957
Représentant titulaire Paris/banlieue	200	15 014	15 089
Chef de sous-agence, inspecteur des agences	201	15 089	15 165
Chef de service de 1re catégorie, chef du contentieux, chef du service juridique	210	15 765	15 844
Directeur d'agence de province	222	16 667	16 750
Chef de comptabilité générale	237	17 792	17 880
Directeur de l'agence de Paris, chef du service de propagande et publicité, directeur de publicité	244	18 316	18 408
Directeur divisionnaire ou directeur des agences	288	21 620	21 728

Bases minima de calcul des primes d'ancienneté

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaires	1er OCTOBRE 2000 (en francs)	1er DECEMBRE 2000 (en francs)
Chef vérificatrice	100	7 055	7 090
Agent principal	107	7 548	7 585
Chef du service expédition et vérification	114	8 042	8 082
Programmeur, sous-chef de section comptable représentant stagiaire 1er échelon	118	8 324	8 366
Représentant stagiaire 2e échelon	136	9 596	9 644
Programmeur avec employés, chef du service expédition et vérification chargé des formalités douanières	140	9 877	9 927
Chef de section comptable, employé supérieur caissier principal	141	9 947	9 997
Attaché de direction de 2de catégorie	150	10 581	10 634
Chef du service des achats, chef du service intérieur, chef du contrôle et de la statistique	158	11 146	11 202
Chef programmeur	162	11 429	11 486
Chef du personnel, chef du service de 2de catégorie	168	11 851	11 910
Représentant titulaire province	175	12 346	12 408
Chef comptable	183	12 910	12 975
Chef du service technique, attaché de direction de 1re catégorie	185	13 051	13 116
Représentant titulaire Paris/banlieue	200	14 108	14 179
Chef de sous-agence, inspecteur des agences	201	14 180	14 250
Chef de service de 1re catégorie, chef du contentieux, chef du service juridique	210	14 962	15 037
Directeur d'agence de province	222	15 661	15 739
Chef de comptabilité générale	237	16 718	16 802
Directeur de l'agence de Paris, chef du service de propagande et publicité, directeur de publicité	244	17 217	17 300
Directeur divisionnaire ou directeur des agences	288	20 317	20 419

Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maîtrise et cadres)

En vigueur étendu

Article 1er

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 1er avril 2004, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1er mai et au 1er 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 1er mai 2005 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er octobre 2004, augmenté de 1,00 %.

Tout salarié doit avoir touché à partir du 1er décembre 2005 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er 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.

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.

Fait à Paris, le 28 avril 2005.

ANNEXE : Barème des salaires minima des agents de maîtrise et cadres

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaire	AU 1er octobre 2004	AU 1er mai 2005	AU 1er décembre 2005
Chef vérificateur.	100	1 243	1 255	1 265
Comptable, niveau II Agent administratif, niveau II Assistant marketing, niveau II	107	1 330	1 343	1 354
Chef de service expédition et vérification	114	1 417	1 431	1 443
Assistance contrôleur de gestion Chargé des services généraux Assistant Assistant chef de produit Attaché de presse, niveau I Programmeur	118	1 466	1 481	1 493
Représentant, niveau I.	119	1 480	1 495	1 507
Contrôleur de gestion junior Chef de produit junior. Assistant du service technique	141	1 753	1 771	1 785
Trésorier Chef de groupe comptable Assistant de direction	142	1 766	1 784	1 798
Attaché de direction, niveau I Attaché de presse, niveau II Chef de projet	145 (150)	1 766	1 784	1 798
Responsable des services généraux	161	2 002	2 022	2 038
Responsable administration des ventes Chef programmeur	165	2 052	2 073	2 089
Chef de service, niveau I Chargé de promotion	172	2 139	2 160	2 178
Représentant, niveau II Chef comptable Contrôleur de gestion Gestionnaire ressources humaines	188	2 338	2 361	2 380
Juriste Chef de produit marketing Attaché de direction, niveau II	190	2 363	2 387	2 406
Chef du service technique 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 « Salaires » du 1er août 2008

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	La fédération communication, conseil, culture CFDT.

Article 1er

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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 1er 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 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

En vigueur non étendu

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 oeuvre.

En conséquence :

- tout salarié doit avoir touché à partir du 1er juin 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er janvier 2007, augmenté de 0,6 % ;
- tout salarié doit avoir touché à partir du 1er décembre 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er juin 2007, augmenté de 0,4 %.

Article 5

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

Annexe

En vigueur non étendu

ANNEXE Barème des salaires minima des employés

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaire	AU 1er JANVIER 2007	AU 1er JUIN 2007 + 0,6 %	AU 1er DÉCEMBRE 2007 + 0,4 %	AU 1er AOÛT 2008
Agent de nettoyage	100	1 229	1 236	1 241	1 321
Agent de sécurité / sûreté					
Employé des services généraux	110	1 229	1 236	1 241	1 347
Vérificateur débutant	112	1 229	1 236	1 241	1 347
Manutentionnaire stockiste					
Employé de comptabilité	116	1 229	1 236	1 241	1 393
Chauffeur / chauffeur-livreur					
Hôte(sse) standardiste					
Vérificateur niveau I					
Aide-comptable	118	1 229	1 236	1 241	1 439
Aide-programmateur					
Vérificateur niveau II					
Agent administratif niveau I	122	1 229	1 236	1 241	1 465
Assistant publicité					
Vérificateur récupérateur niveau III	125	1 246	1 253	1 258	1 501
Comptable niveau I					
Secrétaire niveau I					
Assistant RH niveau I					
Assistant d'attaché de presse					
Assistant marketing niveau I					
Secrétaire niveau II	128	1 278	1 286	1 291	1 537

Barème des salaires minima des agents de maîtrise et cadres

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaire	AU 1er JANVIER 2007	AU 1er JUIN 2007 + 0,6 %	AU 1er DÉCEMBRE 2007 + 0,4 %	AU 1er AOÛT 2008
Chef vérificateur	100	1 266	1 274	1 279	1 600
Comptable niveau II	107	1 355	1 363	1 369	1 645
Agent administratif niveau II					
Assistant marketing niveau II					
Chef service expédition et vérification	114	1 444	1 453	1 458	1 752
Assistant contrôleur de gestion	118	1 494	1 503	1 509	1 814
Chargé des services généraux					
Assistant					
Assistant chef de produit					
Attaché de presse niveau I					
Programmeur	119	1 508	1 517	1 523	1 829
Représentant niveau I					

QUALIFICATION	COEFFICIENT hiérarchique de salaire	AU 1er JANVIER 2007	AU 1er JUIN 2007 + 0,6 %	AU 1er DÉCEMBRE 2007 + 0,4 %	AU 1er AOÛT 2008
Contrôleur de gestion junior	141	1 787	1 798	1 805	2 167
Chef de produit junior					
Assistant du service technique					
Trésorier	142	1 800	1 811	1 818	2 183
Chef de groupe comptable					
Assistant de direction					
Attaché de direction niveau I	150	1 837	1 848	1 855	2 306
Attaché de presse niveau II					
Chef de projet					
Responsable des services généraux	161	2 040	2 052	2 060	2 475
Responsable administration des ventes	165	2 092	2 105	2 113	2 536
Chef programmeur					
Chef de service niveau I					
Chargé de promotion	172	2 179	2 192	2 201	2 775
Représentant niveau II	188	2 382	2 396	2 406	2 890
Chef comptable					
Contrôleur de gestion					
Gestionnaire ressources humaines					
Juriste	190	2 409	2 423	2 433	2 920
Chef de produit marketing					
Attaché de direction niveau II					
Chef du service technique	218	2 763	2 780	2 791	3 351
Chef de service niveau II					
Chef de service niveau III					
Directeur d'agence	256	3 244	3 260	3 273	3 935
Directeur divisionnaire ou directeur des agences	288	3 649	3 668	3 683	4 427

Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Organisations patronales	La FDNF,
Organisations de salariés	La FNSAC CGT ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minimaux 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 1er février 2011, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minimaux au 1er 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

En vigueur étendu

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 minimaux 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Barème des salaires minimaux des agents de maîtrise et cadres

(En euros.)

Qualification	Coefficient hiérarchique	Au 1er août 2008	Au 1er février 2011	Au 1er janvier 2012
Chef vérificateur	100	1 600	1 626	1 659
Comptable niveau II				
Agent administratif niveau II	107	1 645	1 671	1 704
Assistant marketing niveau II				
Chef service expédition et vérification	114	1 752	1 780	1 816
Assistant contrôleur de gestion				
Chargé des services généraux	118	1 814	1 843	1 880
Assistant				
Assistant chef de produit				
Attaché de presse niveau I				
Programmateur				
Représentant niveau I	119	1 829	1 858	1 895
Contrôleur de gestion junior				
Chef de produit junior	141	2 167	2 202	2 246
Assistant du service technique				
Trésorier				
Chef de groupe comptable	142	2 183	2 218	2 262
Assistant de direction				
Attaché de direction niveau I				
Attaché de presse niveau II	150	2 306	2 343	2 390
Chef de projet				
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	172	2 775	2 819	2 875
Représentant niveau II				
Chef comptable				
Contrôleur de gestion	188	2 890	2 936	2 995
Gestionnaire ressources humaines				
Juriste				
Chef de produit marketing				
Attaché de direction niveau II	190	2 920	2 967	3 026
Chef du service technique				
Chef de service niveau II	218	3 351	3 405	3 473
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 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014

Signataires	
Organisations patronales	La FNDF,
Organisations de salariés	La FCCS CGC ; La FASAP FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Considérant que la fédération nationale des distributeurs de films, représentant les employeurs, réaffirme le caractère particulier de la branche de la distribution de films qui, comprenant des entreprises de très petite taille et une disparité des niveaux de salaires, n'est pas adaptée à des mesures générales et uniformes d'augmentation de salaires mais au contraire à une politique très largement individualisée du traitement des salaires ;

Elle a toutefois souhaité, de façon exceptionnelle au titre de l'année 2014, répondre favorablement à la proposition des organisations représentant les salariés d'une augmentation des salaires se situant en deçà du plafond de la sécurité sociale dès lors que ceux-ci ne seraient pas augmentés par une décision individuelle concernant le salarié,

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

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.

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 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, 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 en 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 vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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.

Accord du 13 février 1970 relatif à la participation

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération syndicaliste des spectacles FO ; Fédération nationale du spectacle et du film CFTC ; Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens de la cinématographie.

En vigueur non étendu

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 GENERALES

Champ d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

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 de 1 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.

A 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 de 1 an à la date de la clôture de l'exercice au titre duquel une réserve spéciale de participation devrait être effectivement constituée.

Durée. - Renouvellement. - Dénonciation

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique dans les conditions prévues à l'article 1er aux exercices ouverts au sein des entreprises à compter du 1er 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 6 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'œuvre.

Dépôt

Article 3

En vigueur non étendu

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 RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION

Formule de calcul. - Définitions

Article 4

En vigueur non étendu

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 %, 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

En vigueur non étendu

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 1er 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

En vigueur non étendu

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 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 : MODALITES DE REPARTITION

Salariés bénéficiaires. - Répartition des droits

Article 7

En vigueur non étendu

Bénéficiaire de la répartition les membres du personnel qui, composant les effectifs au sens de la législation des comités d'entreprise, ont compté au moins 3 mois de présence au cours de l'exercice au titre duquel sont nés les droits des salariés.

Article 8

En vigueur non étendu

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 de 4 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, par 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 : MODALITES DE GESTION. - FONDS COMMUN DE PLACEMENT

Article 9

En vigueur non étendu

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'atteignant pas 20 F par personne sont versées directement à leurs bénéficiaires.

Article 10

En vigueur non étendu

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 une 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 parts 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

En vigueur non étendu

La gestion de chaque fonds commun est confiée à la société Epargne 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 Epargne collective concernant 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

En vigueur non étendu

Le conseil de surveillance prévu par l'article 11 du décret n° 67-1112 du 19 décembre 1967 est composé de 2 membres représentant les salariés participant au fonds et de 2 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 Ier du code du travail, ou, à défaut de désignation par les syndicats, par élection.

La durée du mandat des membres du conseil est de 2 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 Epargne 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 Epargne 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 SALARIES

Disponibilité des avoirs. - Problèmes des revenus

Article 13

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

Les parts acquises pour le compte des salariés sont indisponibles pendant une durée de 5 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 1er 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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

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

En vigueur non étendu

L'employeur présente un rapport dans les 6 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

En vigueur non étendu

Un exemplaire du rapport de la société Epargne 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

En vigueur non étendu

Chaque salarié reçoit, à la suite de tout versement effectué pour son compte, une fiche indiquant que la société Epargne 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

En vigueur non étendu

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 de 1 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 droit de demander la liquidation de ses droits qui sont devenus immédiatement négociables et exigibles.

TITRE VII : DISPOSITIONS PARTICULIERES. - REGLEMENT DES LITIGES

Article 21

En vigueur non étendu

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 %, couru depuis le premier jour du quatrième mois de l'exercice qui suit celui ayant fait l'objet du redressement jusqu'au jour de l'inscription au compte de la réserve spéciale de participation.

Article 22

En vigueur non étendu

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. A 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'Etat en appel, conformément à l'article 12 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967.

Article 23

En vigueur non étendu

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.

Accord national professionnel du 6 février 1986 relatif à la formation professionnelle.

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des distributeurs de films.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel FO ; Fédération de la communication CGC ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés de la distribution de films et de productions audiovisuelles :

- d'une part, s'engage à promouvoir la gestion paritaire de la formation professionnelle dans le cadre du fonds d'assurance formation des activités du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel (AFDAS) ;
- d'autre part, décide, compte tenu des modifications du dispositif légal, de préciser les modalités de fonctionnement des différents « régimes ».

Article 2

En vigueur étendu

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

- des effectifs employés ;
- du montant total des salaires versés.

Article 3

En vigueur étendu

Tout employeur assujéti, en application de l'article L. 950-1 du code du travail, à participer au financement de la formation professionnelle continue est tenu de verser à l'AFDAS une partie de cette participation qui est destinée à financer :

1. Le plan de formation de la commission paritaire, à concurrence de 0,11 % des salaires, le taux de contribution étant égal à 10 % du pourcentage minimum fixé par l'article L. 950-2 du code du travail ;
2. Les congés individuels de formation, à concurrence de 0,10 % des salaires, selon les dispositions prévues par l'article L. 950-2-2 du code du travail ;
3. Les formations alternées à concurrence de 0,20 % des salaires, en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984.

Article 4

En vigueur étendu

Tout employeur assujéti à la taxe d'apprentissage est tenu de verser à l'AFDAS la taxe additionnelle de 0,10 % des salaires qui, en application de l'article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984, est destinée au financement des formations alternées.

Article 5

En vigueur étendu

La participation du financement de la formation professionnelle continue qui ne fait pas l'objet de mutualisation selon les dispositions prévues par l'article 3 précédent est réservée au financement du plan de formation de l'entreprise.

Article 6

En vigueur étendu

La gestion de l'ensemble du dispositif de la formation continue est assurée par la commission paritaire dans le cadre des lois et règlements en vigueur.

Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance. Etendu par arrêté du 16 juillet 1990 (JORF du 26 juillet 1990) et par arrêté du 10 décembre 1990 (JORF du 22 décembre 1990).

Signataires

Organisations patronales	<p>Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision, en application de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ; Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ; Chambre syndicale des studios cinématographiques ; Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ; Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle ; Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo, en application de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ; Syndicat national de la vidéocommunication, application de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ; Fédération nationale des cinémas français, en application des articles 2 et 3 de l'avenant n° 1 du 26 décembre 1985 à l'accord national professionnel du 13 juillet 1984 ; Fédération nationale des distributeurs des films, en application des articles 3 et 4 de l'accord national professionnel du 6 février 1986 ; Union des producteurs de films ; Les chaînes de télévision de statut privé, adhérentes à l'AFDAS et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ; La Cinq SA ; Métropole TV-M6 ; Fédération nationale de la publicité ; Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne, par référence à l'accord national professionnel du 22 octobre 1980 ; Syndicat national des directeurs de tournées, par référence à l'accord national professionnel du 22 octobre 1980 ; Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris, par référence à l'accord national professionnel du 22 octobre 1980 ; Union des associations des maisons de la culture, par référence à l'accord national professionnel du 16 avril 1980 ; Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles, par référence à l'accord national professionnel du 16 avril 1980 ; Syndicat professionnel des cirques français, en application de l'article 8 de l'accord national professionnel du 24 janvier 1986 ; Les théâtres nationaux soussignés, adhèrent à l'AFDAS et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ; Comédie Française ; Théâtre national de Chaillot ; Théâtre de l'Est parisien, établissement public ; Les orchestres soussignés, adhérant à l'AFDAS et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ; Ensemble incontesté ; Orchestre de Paris ; Orchestre philharmonique de Montpellier ; Orchestre national de jazz ; Les parcs et services récréatifs, adhérant à l'AFDAS et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ; SOREPARK SA ; Paris-Parc 'Mirapolis' ; Centre attractifs Jean Richard 'La Mer de sable' ; Parc zoologique et de loisirs 'Thoiry' ; Société d'exploitation spéléologique de Padirac ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ; Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels ; Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ; Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ; Syndicat national de l'édition phonographique ; Chambre syndicale de l'édition musicale ; Syndicat national des radios privées (SNRP) ; Syndicat national des télévisions privées (SNRTP) ; Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF) ; Fédération nationale des radios libres ; Chrétiens-Médias ; Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes.</p>
Organisations de salariés	<p>Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ; Fédération de la communication CGC ; Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC) CFTD ; Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ; Les organisations syndicales soussignées, en application et dans les conditions fixées par l'accord du 6 janvier 1987, conclu avec la fédération nationale de la publicité ; Syndicat national des employés et cadres de presse et de publicité FO ; Fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, du papier-carton et de la publicité CFTC ; Fédération des services Beter, publicité CFTD ; Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.</p>
Organisations adhérentes	<p>Syndicat indépendant des artistes-interprètes, SIA, le 24 juin 1988 ; Syndicat unifié des personnes artistiques de radiotélévision (SUPART), le 27 juin 1988 ; Syndicat national des petites structures de spectacles (SYNAPSS), le 3 octobre 1990 ; Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI), le 8 octobre 1990 ; Syndicat national des parcs de loisirs et d'attractions, parc de Bagatelle, France-Parcs, le 26 novembre 1992.</p>
Organisations dénonçantes	<p>Confédération nationale des radios libres, par lettre du 5 février 2004 (BO n° 2004-9).</p>

Article 1er

En vigueur étendu

Pour financer les formations en alternance, les employeurs versent obligatoirement à l'AFDAS, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) et des textes complémentaires :

- la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, à concurrence de 0,10 % des salaires ;
- la contribution de 0,20 % des salaires imposables sur la participation à la formation professionnelle continue.

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord constitue règlement intérieur de l'AFDAS en ce qui concerne la gestion des formations en alternance.

Article 3

En vigueur étendu

Pour assurer la gestion des formations en alternance, dans le cadre de l'AFDAS - agréé à ce titre par arrêté ministériel du 8 février 1985 - il est créé une commission de formations en alternance.

Article 4

En vigueur étendu

La commission des formations en alternance a pour objet :

- de répartir les ressources collectées par l'AFDAS au titre des formations en alternance ;
- de prendre, dans le cadre du dispositif légal, toutes mesures pour assurer le fonctionnement du régime.

Article 5

En vigueur étendu

La commission des formations en alternance est composée au plus de 20 membres, dont :

- pour le collège des salariés : les membres représentant chacune des fédérations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- pour le collège des employeurs : d'un nombre de membres égal au nombre total des membres de l'autre collège.

Les administrateurs salariés sont désignés respectivement par les fédérations qu'ils représentent.

Les administrateurs employeurs sont désignés par l'assemblée des employeurs, définie à l'article 6.

En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit, l'organisation qui avait désigné le titulaire de ce poste procédera à une nouvelle désignation.

Article 6

En vigueur étendu

L'assemblée des employeurs comprend des membres de droit et des membres adhérents.

Sont membres de droit de l'assemblée des employeurs les fédérations et syndicats qui ont signé, antérieurement au 31 mars 1987, des accords professionnels qui engagent les employeurs de la branche d'activité à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance.

L'assemblée des employeurs peut accueillir, en qualité de membres adhérents :

- d'une part, les organisations d'employeurs qui, par la signature du présent accord, engagent les entreprises qu'elles représentent à verser à l'AFDAS, à titre obligatoire, les contributions dues pour le financement des formations en alternance ;
- d'autre part, les employeurs qui s'engagent à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance et qui, compte tenu de leur situation, ne sont pas représentées par une organisation d'employeurs.

La qualité de membre adhérent est acquise sur décision de l'assemblée des employeurs appelée à se prononcer à la majorité des 2/3 des membres présents et représentés.

Article 7

En vigueur étendu

Au cours de sa première réunion, la commission désignera parmi ses membres un bureau comprenant au plus 6 membres, élus pour une durée de 5 ans.

La présidence est assurée alternativement, chaque année, par un représentant du collège des employeurs et un représentant du collège des salariés.

Le président préside les réunions du bureau et de la commission, cosigne, avec le vice-président, tous actes, délibérations ou conventions résultant des décisions prises par la commission ou le bureau.

Article 8

En vigueur étendu

La commission des formations en alternance se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins 3 fois par an.

La réunion de la commission est obligatoire si elle est demandée par 1/3 au moins de ses membres.

Les décisions de la commission ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents ou représentés à la séance est au moins égal à la moitié.

La convocation doit être adressée, sauf urgence, au moins 10 jours à l'avance et être accompagnée de la nomenclature des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le bureau ou, en cas d'urgence, par le président.

Sous réserve de dispositions particulières à prévoir par la commission, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision est remise à une réunion ultérieure.

Les délibérations de la commission des formations en alternance sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège social de l'AFDAS et signés par le président et le vice-président ou, à défaut, par un administrateur de chaque collège ayant pris part à la réunion.

Article 9

En vigueur étendu

Sous le contrôle et la responsabilité du conseil de gestion de l'AFDAS, la commission a, pour les opérations se rattachant à la gestion des formations en alternance, les pouvoirs les plus étendus. Elle peut, en particulier, établir tous règlements relatifs aux conditions d'étude et de prise en charge des contrats de formation en alternance.

Elle établit les rapports d'activité, documents comptables et statistiques qui sont demandés par les instances de contrôle et de tutelle.

Article 10

En vigueur étendu

Les dépenses comprennent, d'une manière générale, toutes les sommes réservées au financement des contrats de formation en alternance, ainsi que les frais de promotion.

Article 11

En vigueur étendu

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour.

Article 12

En vigueur étendu

La commission tiendra sa première réunion dans le mois qui suit la date à laquelle les membres fondateurs auront déposé le présent accord auprès du service des conventions collectives de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Article 13

En vigueur étendu

Les membres de la commission des formations en alternance sont tenus au devoir de réserve.

Champ d'application de l'accord national professionnel du 31 mars 1987 concernant les formations en alternance

1. Cinéma et audiovisuel

En vigueur étendu

1.1. Production.

- Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
- Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
- Union des producteurs de films ;
- Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
- Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels ;
- Syndicat national de l'édition phonographique.

1.2. Industries techniques. - Postproduction.

- Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
- Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
- Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
- Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des oeuvres audiovisuelles.

Remarque 1 :

Les quatre chambres syndicales ci-dessus sont adhérentes à la fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Remarque 2 :

Organisations non signataires :

- Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;
- Chambre syndicale des constructeurs de matériels, des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels.

Ces deux chambres syndicales sont adhérentes à la fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Une partie des entreprises qui relèvent des branches d'activités représentées par ces chambres syndicales sont adhérentes à l'AFDAS.

- Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;
- Syndicat national de la vidéocommunication.

Remarque 3 :

Organisation non signataire : chambre syndicale de l'édition vidéographique.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées à cette chambre syndicale adhère à l'AFDAS.

1.3. Distribution et entreprises de services.

La fédération nationale des distributeurs de films regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des distributeurs de films ;
- Syndicat franco-américain des distributeurs de films.

Remarque :

Les résereaux câbles ne sont pas regroupés au sein d'une organisation syndicale.

Néanmoins, l'AFDAS recueille l'adhésion de ces entreprises.

1.4. Exploitation cinématographique.

La fédération nationale des cinémas français regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des directeurs de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas d'art, de répertoire et d'essai ;
- Union de la PE cinématographique française ;
- Chambre syndicale de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas de France ;
- Syndicat français des cinémas indépendants ;
- Syndicat professionnel exploitants de salles cinématographiques des régions de Loire, Rhône et Alpes ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques de Nice et la région ;
- Chambre syndicale des cinémas de Cannes-Grasse-Antibes ;
- Syndicat des cinémas de l'Ouest ;
- Groupement des cinémas indépendants et de la petite exploitation cinématographique ;
- Syndicat des directeurs de spectacles cinématographiques de Franche-Comté ;
- Syndicat des exploitants de cinémas du Bourbonnais, Nivernais et Haute-Auvergne ;
- Chambre syndicale des cinémas du centre de la France ;
- Union générale des cinémas du Sud-Ouest ;
- Chambre syndicale des directeurs de cinémas de la région du Nord et du Pas-de-Calais ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de l'Est ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Centre-Sud ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Toulon et du Var ;
- Chambre syndicale des cinémas de Normandie ;
- Chambre syndicale des cinémas de Bretagne et de l'Ouest ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques du Centre-Est ;
- Syndicat lyonnais des exploitants de cinémas ;
- Groupement syndical des directeurs de cinémas des Deux-Savoie ;

- Syndicat des directeurs d'exploitations cinématographiques Ardennes et Avenant Champagne ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Rhin et Moselle ;
- Union cinématographique française ;
- Groupement syndical des cinémas du Dauphiné ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Sud-Ouest ;
- Syndicat réunionnais des exploitants de cinémas ;
- Union syndicale de la petite exploitation cinématographique.

1.5. Radios.

Radios locales :

- Syndicat national des radios locales privées ;
- Fédération nationale des radios libres ;
- Chrétiens-Médias Fédération.

Radios nationales de statut privé :

- RMC et RTL adhérent à l'AFDAS pour l'ensemble du personnel ;
- Europe n° 1 participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par l'entreprise sont déterminées sur les salaires des intermittents.

Service public de l'audiovisuel :

Les radios relevant du service public de l'audiovisuel participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

1.6. Télévisions.

Télévisions locales :

- Syndicat national des télévisions locales privées.

Télévisions nationales de statut privé :

- Métropole TV-M6 et Société d'exploitation de la 4e chaîne-Canal Plus adhérent l'AFDAS pour l'ensemble du personnel ;
- La Cinq SA et Société de télévision française 1 participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

Service public de l'audiovisuel :

Il participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

2. Spectacles et loisirs

En vigueur étendu

2.1. Activités théâtre et danse :

- Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;
- Syndicat national des directeurs de tournées ;
- Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ;
- Union des associations des maisons de la culture ;
- Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles.

Remarque :

Organisation non signataire : syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées au SYNPASE adhère à l'AFDAS.

Les théâtres nationaux adhèrent à l'AFDAS.

2.2. Activités musicales :

- chambre syndicale de l'édition musicale ;
- les orchestres régionaux et nationaux, à l'exception des orchestres en régie municipale, sont adhérents à l'AFDAS ;
- les orchestres de Radio-France sont adhérents à l'AFDAS ;
- les orchestres de variétés sont adhérents à l'AFDAS.

Remarque : il n'existe pas de syndicat d'orchestres.

2.3. Loisirs :

- Syndicat professionnel des cirques français ;
- Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;
- Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, discomobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;
- les grands parcs de loisirs sont adhérents à l'AFDAS.

Remarque :

Le syndicat national des parcs de loisirs et attractions, qui a pour mission de regrouper les petites entreprises de ce secteur, n'est pas signataire.

L'AFDAS recueille l'adhésion de ces petits parcs de loisirs.

3. Publicité

En vigueur étendu

La Fédération nationale de la publicité regroupe les chambres syndicales suivantes :

- Association des agences conseils en publicité ;
- Syndicat national des régies de publicité presse ;
- Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;
- Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;
- Annuaire, télématique, communication ;

- Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;
- Fédération nationale de l'information médicale.

Avenant n° 1 du 24 avril 1989 à l'accord du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision, en application de l'article 5 de l'avenant n° 1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ; Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ; Chambre syndicale des studios cinématographiques ; Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ; Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle ; Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ; Syndicat national de la vidéocommunication ; Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films ; Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ; Fédération nationale des radios libres ; Chrétiens-Médias ; Syndicat des producteurs de films d'animation ; Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ; Union des producteurs de films ; Syndicat national de l'édition phonographique ; Syndicat national des radios privées SNRP ; Syndicat national des télévisions privées SNTF ; Fédération nationale de la publicité.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ; Fédération de la communication CGC ; Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.
Organisations adhérentes	Association des agences conseils en publicité ; Syndicat national des régies de publicité presse ; Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ; Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ; Annuaire, télématique, communication ; Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ; Fédération nationale de l'information médicale ; Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ; Syndicat national des directeurs de tournées ; Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ; Syndicat professionnel des cirques français ; Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ; Association nationale des établissements artistiques et culturels ; Syndicat national des agents artistiques et littéraires ; Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels (USPA) en date du 14 mars 1990 ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SYNADIS) en date du 26 juin 1990 ; Syndicat national des petites structures de spectacles (SYNADIS) en date du 3 octobre 1990 ; Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI) en date du 8 octobre 1990 ; Fédération des travailleurs de l'information du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) en date du 18 octobre 1990 ; Syndicat national des parcs de loisirs et d'attractions, parc de Bagatelle (France-Parcs) en date du 26 novembre 1992 ; Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF) en date du 26 novembre 1992.
Organisations dénonçantes	Confédération nationale des radios libres, par lettre du 5 février 2004 (BO n° 2004-9).

En vigueur étendu

Considérant que :

a) L'accord du 31 mars 1987 a été déposé :

- initialement le 8 décembre 1987 ;
- à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le numéro 570/87 ;
- au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le numéro 748/87 ;
- et à nouveau, compte tenu de la signature de nouvelles organisations professionnelles :
- à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le numéro 608/88, le 21 novembre 1988 ;
- au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le numéro 740/88, le 16 novembre 1988 ;

b) L'accord du 31 mars 1987 s'applique aux entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter de la date du dépôt de l'accord précité ;

c) L'objet de l'accord précité est de gérer les formations en alternance dans le cadre de la solidarité à établir entre toutes les entreprises dont l'activité principale s'exerce dans les secteurs définis par les syndicats d'employeurs signataires ;

d) L'extension de l'accord du 31 mars 1987 requiert que soit précisé le champ d'application,

les organisations signataires du présent avenant décident :

Champ d'application obligatoire

Article 1er

En vigueur étendu

Par référence à la nomenclature des activités et produits de l'INSEE, les dispositions prévues à l'accord du 31 mars 1987 concernant la gestion des formations en alternance s'appliquent dans les entreprises situées sur le territoire national, dont l'activité principale exercée correspond à l'un ou plusieurs secteurs d'activités répertoriés ci-après :

Edition musicale : code APE 51-12 ;

Enregistrement de disques et de bandes magnétiques destinées aux appareils reproducteurs de son : code APE 51-30 ;

Laboratoires cinématographiques : code APE 54-09 ;

Créateurs et intermédiaires en publicité : code APE 77-10 ;

Régies publicitaires : code APE 77-11 ;

Radiodiffusion locale privée : code APE 86-01 ;
Télévision locale privée : code APE 86-01 ;
Production de films : code APE 86-02 ;
Distribution de films : code APE 86-03 ;
Gestion des salles de cinéma : code APE 86-04 ;
Cirques : code APE 86-06 ;
Bals, bals forains, discothèques mobiles, bals fixes : code APE 86-06 ;

Article 2

En vigueur étendu

Les syndicats d'employeurs non signataires de l'accord du 31 mars 1987, qui sont considérés comme représentatifs dans les secteurs d'activités spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, ont la faculté d'adhérer à l'accord précité.

Dans ce cas, l'accord s'applique aux entreprises adhérentes au syndicat d'employeurs adhérent à la date de l'adhésion.

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions prévues à l'article 1^{er} ci-dessus seront applicables à la date de publication de l'arrêté d'extension, dont la demande est exprimée par le présent avenant.

Lettre de dénonciation de la CNRL du 5 février 2004 de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989

Lettre de dénonciation de la CNRL de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989

En vigueur

Grasse, le 5 février 2004.

La confédération nationale des radios libres, 17-19, place de l'Argonne, 75019 Paris (M. Gilbert Andruccioli, chez Agora FM, BP 18810, 06131 Grasse Cedex), à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 109, rue Montmartre, 75002 Paris.

Monsieur le directeur,

La confédération nationale des radios libres vous informe de la dénonciation de son adhésion aux accords suivants, constitutifs de l'AFDAS :

- la convention portant sur la création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ;
- l'accord national professionnel du 18 juin 1977 ;
- l'accord national professionnel du 31 mars 1987 ;
- l'avenant du 24 avril 1989 à l'accord du 31 mars 1987 ;
- l'accord national professionnel du 28 mai 1990 ;
- l'accord national professionnel du 24 juin 1992 ;
- l'avenant du 13 décembre 1994 à l'accord du 12 septembre 1972.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous devons vous notifier cette dénonciation, ce qui est l'objet de la présente.

Nous restons adhérent de l'accord national professionnel du 16 février 1993, étendu par arrêté du 2 juillet 1993 concernant les intermittents. A ce titre, nous demandons que notre représentant soit toujours convoqué au conseil de gestion de radio-télé et à l'assemblée générale.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation

Signataires

Organisations patronales	<p>Cinéma et audiovisuel :</p> <p>Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films ; Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ; Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ; Union des producteurs de films ; Union syndicale de la production audiovisuelle ; Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ; Syndicat des producteurs de films d'animation ; Syndicat national de la vidéo-communication ; Syndicat national de l'édition phonographique ; Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel ; Fédération à laquelle adhèrent les chambres syndicales suivantes : Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ; Chambre syndicale des studios cinématographiques ; Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ; Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des œuvres audiovisuelles ; Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ; Chambre syndicale des constructeurs de matériel des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels ; Syndicat des radiodiffuseurs nationaux (SRN) ; Conseil national des radios associatives (CNRA) ; Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes ; Syndicat national des radios privées (SNRP).</p> <p>Spectacles et loisirs :</p> <p>Syndicat des directeurs de théâtres privés ; Syndicat national des entrepreneurs de spectacles ; Syndicat national des producteurs de spectacles ; Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ;</p> <p>Parcs de loisirs :</p> <p>France Parcs ; Chambre syndicale des cabarets et discothèques de France ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ; Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ; Syndicat national des agents artistiques et littéraires ; Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ; Syndicat professionnel des cirques français.</p> <p>Publicité :</p> <p>Fédération nationale de la publicité ; Fédération à laquelle adhèrent les organisations syndicales suivantes : Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ; Annuaire télématique communication ; Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ; Association des agences conseils en communication ; Presspace Union de la publicité presse ; Fédération nationale de l'information médicale ; Syndicat des producteurs de films publicitaires.</p>
Organisations de salariés	<p>Spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel :</p> <p>Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ; Fédération des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel FO ; Fédération de la communication CGC ; Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT ; Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ; Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA) ; Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT) .</p> <p>Publicité :</p> <p>Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ; Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ; Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité FO ; Fédération des services CFDT.</p>
Organisations dénonçantes	<p>Confédération nationale des radios libres (CNRL), par lettre du 5 février 2004 (BO n° 2004-9).</p>

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés, et qui relèvent des branches d'activités représentées par les organisations signataires du présent accord, sont tenues d'adhérer à l'AFDAS pour satisfaire aux obligations auxquelles elles sont assujetties, aux termes notamment de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 2

En vigueur étendu

Les entreprises assujetties aux dispositions fixées à l'article 1^{er} ci-dessus ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, en versant à l'AFDAS une contribution calculée sur le montant des salaires de l'année de référence, au taux de 0,15 %.

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 952-2 du code du travail, les sommes versées par les entreprises visées par les articles 1^{er} et 2 du présent accord sont mutualisées dès leur réception. Elles sont exclusivement réservées au financement des actions de formation qui sont réalisées au bénéfice de l'ensemble des personnels employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Article 4

En vigueur étendu

Les sommes versées au titre du plan de formation par les entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés sont mutualisées lorsqu'elles ne sont pas utilisées pour le financement du plan de formation de l'entreprise, dans l'année au cours de laquelle ces sommes sont exigibles.

Article 5

En vigueur étendu

Les sommes mutualisées en application des articles 3 et 4 ci-dessus sont gérées paritairement par le conseil de gestion dans les mêmes conditions que l'ensemble des sommes qui sont mutualisées dans le régime des plans de formation, et ce en application des accords professionnels, des statuts et du

Article 6

En vigueur étendu

Le conseil de gestion des plans de formation détermine chaque année les priorités suivant lesquelles les sommes dont il dispose sont à utiliser pour financer les actions de formation au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.

Article 7

En vigueur étendu

Par référence au dispositif légal de la formation professionnelle continue, et dans un souci de simplification et d'économie de gestion, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés sont tenues de déclarer sur un seul et même bordereau et de verser les cotisations dues au titre du :

- 0,15 %, plan de formation entreprise de moins de 10 salariés, article L. 952-1 du code du travail ;
- 1 %, congé de formation des salariés sous contrat à durée déterminée CIF/CDD, article L. 931-20 du code du travail ;
- 0,10 %, taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, article 30 de la loi n° 84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985.

Ce bordereau unique ainsi que le titre de règlement sont à adresser à l'AFDAS obligatoirement avant le 28 février de l'année qui suit celle de l'assujettissement.

Les taux de contribution notifiés dans le présent accord sont applicables au 1^{er} janvier 1992.

Article 8

En vigueur étendu

L'accord du 24 juin 1992 prend effet à compter de ce jour, au titre des opérations relatives à l'exercice 1992, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Lettre de dénonciation du 5 février 2004 de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992

Lettre de dénonciation de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992

En vigueur

Grasse, le 5 février 2004.

La confédération nationale des radios libres, 17-19, place de l'Argonne, 75019 Paris (M. Gilbert Andruccioli, chez Agora FM, BP 18810, 06131 Grasse Cedex), à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions collectives, 109, rue Montmartre, 75002 Paris.

Monsieur le directeur,

La confédération nationale des radios libres vous informe de la dénonciation de son adhésion aux accords suivants, constitutifs de l'AFDAS :

- la convention portant sur la création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ;
- l'accord national professionnel du 18 juin 1977 ;
- l'accord national professionnel du 31 mars 1987 ;
- l'avenant du 24 avril 1989 à l'accord du 31 mars 1987 ;
- l'accord national professionnel du 28 mai 1990 ;
- l'accord national professionnel du 24 juin 1992 ;
- l'avenant du 13 décembre 1994 à l'accord du 12 septembre 1972.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous devons vous notifier cette dénonciation, ce qui est l'objet de la présente.

Nous restons adhérent de l'accord national professionnel du 16 février 1993, étendu par arrêté du 2 juillet 1993 concernant les intermittents. A ce titre, nous demandons que notre représentant soit toujours convoqué au conseil de gestion de radio-télé et à l'assemblée générale.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de nos salutations distinguées.

Le président.

Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des cinémas français, 15, rue de Berri, 75008 Paris ; Fédération nationale des distributeurs de films, 43, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ; Union syndicale de la production audiovisuelle, 5, rue Cernuschi, 75017 Paris ; Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) ; Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des oeuvres audiovisuelles, 128, rue Legendre, 75017 Paris ; Syndicat des producteurs de films d'animation, 137, rue d'Alésia, 75013 Paris ; Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels, 50, rue de la Justice, 75020 Paris ; Association française de l'édition multimédia, chez SRC, 7 ter, cours des Petites-Ecuries, 75010 Paris
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ; Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la communication FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ; Fédération communication et culture CFDT, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ; Fédération de la communication CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris ; Fédération française de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris
Organisations adhérentes	Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision (audio-visuel) SNTPCT, 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris, par lettre du 26 juillet 2001 (BO CC 2001-36). L'UNSA spectacle et communication, par lettre du 30 juillet 2008 (BO n° 2008-39)

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en oeuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, confirmer leur adhésion auprès de l'AFDAS, fonds d'assurance formation ' Spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, radio-télévision-câble, publicité ' et fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Considérant que les entreprises doivent participer au financement de la formation professionnelle continue au taux de :

Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif :

- 1 % au titre du congé formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée - CDD (hors intermittents du spectacle), mutualisé, en application de l'article L. 931-20 du code du travail, et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 2 % pour la formation professionnelle des intermittents, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, et ce en application de l'article L. 954 du code du travail et de l'accord du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, 1,50 % dont :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,40 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage) ;

- 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises (ou 1 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, 0,25 % dont :

- 0,15 % au titre de la formation professionnelle continue, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,10 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l'effet de seuil 'moins de 10, plus de 10', et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés - hors intermittents du spectacle - sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,60 % pour les salaires versés en 1999. Ce taux de 0,60 % sera ensuite relevé jusqu'à atteindre progressivement, en 2002, le taux de 1 %.

A cette date, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés ;

- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi ;

- le taux de satisfaction des entreprises concernées ;

- et, en ce qui concerne le régime des congés individuels de formation, l'amélioration des capacités de financement en faveur des salariés employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Les contributions prévues à l'article 1^{er} sont versées obligatoirement à l'AFDAS et sont mutualisées ; elles sont destinées à financer les régimes de la formation professionnelle continue suivant les taux retenus ci-dessous :

ANNEE	PLAN de formation	FORMATION en alternance	CONGE individuel de formation	TOTAL
1999	0,30 ^(*)	0,10	0,20	0,60
2000	0,45 ^(*)	0,10	0,20	0,75
2001	0,60 ^(*)	0,10	0,20	0,90
2002	0,70 ^(*)	0,10	0,20	1,00

(*) Etant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée de 0,15 %, en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

Le versement des contributions visées à l'article 3 ci-dessus est exigible avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

Article 5

En vigueur étendu

Les conseils de gestion des sections professionnelles ont pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre du plan de formation, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, ils s'attachent à suivre les travaux sur la formation professionnelle continue des CPNEFP lorsqu'elles existent dans la branche concernée, et/ou, le cas échéant, les éventuelles recommandations effectuées dans le cadre d'un contrat d'études prospectives.

En l'absence d'orientation, les décisions prises par le conseil d'administration seront appliquées.

Article 6

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est national et comprend - à l'exception des contributions visées par la loi du 5 juillet 1996 - les DOM. Il est constitué, à la date de la signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes APE suivants :

92.1J. - Projection de films cinématographiques.

92.1F. - Distribution de films cinématographiques.

22.1G. - Edition d'enregistrements sonores.

22.3A. - Reproduction d'enregistrements sonores.

22.3C. - Reproduction d'enregistrements vidéo.

74.8B. - Laboratoires techniques de développement de tirage.

92.1A. - Production de films pour la télévision.

92.1B. - Production de films institutionnels et publicitaires.

92.1C. - Production de films pour le cinéma.

92-1D. - Prestations techniques pour le cinéma et la télévision.

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue

Signataires	
Organisations patronales	Syndicat national des télévisions privées, c/o BBC Infos, 13, rue de la République, 78100 Saint-Germain-en-Laye ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux, 28, rue François-Ier, 75008 Paris ; Union des télévisions locales du câble, 11, rue La Fayette, 75009 Paris ; Conseil national des radios associatives, c/o Radio Clapas, B.P. 2002, 34024 Montpellier Cedex ; Fédération française des radios chrétiennes, 7, place Sainte-Irénée, 69005 Lyon.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelles CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ; Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse et de la communication FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ; Fédération communication et culture CFTD, 47-49, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris.

En vigueur étendu

Les parties signataires s'accordent pour réaffirmer l'importance qu'elles attachent à une politique de formation définie et mise en oeuvre au niveau de leur champ professionnel et affirment leur volonté d'orienter et de développer une politique de formation professionnelle dans leur branche.

Elles entendent également, par le présent accord, confirmer leur adhésion auprès de l'AFDAS, fonds d'assurance formation 'spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, activités de radios et diffusion de programmes de télévision, publicité', et fixer les missions et les moyens qu'elles ont choisis pour promouvoir la formation dans leur branche d'activité.

Considérant que les entreprises doivent participer au financement de la formation professionnelle continue au taux de :

Pour toutes les entreprises, quel que soit l'effectif :

- 1 % au titre du congé formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée - CDD (hors intermittents du spectacle) -, mutualisé, en application de l'article L. 931-20 du code du travail, et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 2 % pour la formation professionnelle des intermittents, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS, et ce en application de l'article L. 954 du code du travail et de l'accord du 16 février 1993 étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

Pour les entreprises de 10 salariés et plus, hors intermittents du spectacle, 1,50 % dont :

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,40 % au titre de la formation en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS (ou 0,30 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage) ;

- 0,90 % au titre du plan de formation des entreprises (ou 1 % si l'entreprise n'est pas assujettie à la taxe d'apprentissage).

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, hors intermittents du spectacle, 0,25 % dont :

- 0,15 % au titre de la formation professionnelle continue, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS ;

- 0,10 % au titre de la formation professionnelle en alternance, mutualisé et obligatoirement versé à l'AFDAS si l'entreprise est assujettie à la taxe d'apprentissage.

Les parties signataires conviennent de diminuer l'écart des taux de la participation à la formation professionnelle continue provoqué par l'effet de seuil 'moins de 10, plus de 10', et ce, dans les conditions fixées ci-dessous :

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés - hors intermittents du spectacle - sont tenues de participer au financement de la formation professionnelle, au taux de 0,60 % pour les salaires versés en 1999. (1) Ce taux de 0,60 % sera ensuite relevé jusqu'à atteindre progressivement, en 2002, le taux de 1 %.

A cette date, les parties signataires s'engagent à procéder à une évaluation qui devra, notamment, indiquer :

- l'équilibre des différents régimes de formation concernés ;

- la progression de l'investissement-formation dans les entreprises de moins de 10 salariés, et son impact positif, tout particulièrement sur l'emploi ;

- le taux de satisfaction des entreprises concernées ;

- et, en ce qui concerne le régime des congés individuels de formation, l'amélioration des capacités de financement en faveur des salariés employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 11 octobre 2000.

Article 2

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui relèvent de cet accord versent à l'AFDAS les contributions dues au titre des entreprises de plus de 10 salariés, dès lors qu'elles atteignent le seuil des 10 salariés, et ce, dès la première année d'atteinte de cet effectif. Aucun système d'exonération dû au passage du seuil des 10 salariés n'est applicable à ces entreprises.

Article 3

En vigueur étendu

Les contributions prévues à l'article 1er sont versées obligatoirement à l'AFDAS et sont mutualisées ; elles sont destinées à financer les régimes de la formation professionnelle continue suivant les taux retenus ci-dessous :

ANNÉE	PLAN de formation (en %)	FORMATION en alternance (en %)	CONGÉ INDIVIDUEL de formation (en %)	TOTAL (en %)
1999	0,30 x	0,10	0,20	0,60
2000	0,45 x	0,10	0,20	0,75
2001	0,60 x	0,10	0,20	0,90
2002	0,70 x	0,10	0,20	1,00

(x) Etant entendu que ce taux comprend la contribution légale obligatoirement mutualisée de 0,15 %, en application de l'article L. 952-1 du code du travail.

Article 4

En vigueur étendu

L'assiette des contributions visées à l'article 3 ci-dessus comprend, conventionnellement, la masse des salaires de tous les salariés (à l'exclusion des

intermittents du spectacle et des contrats emploi-solidarité).

Article 5

En vigueur étendu

Le versement des contributions visées à l'article 3 ci-dessus est exigible avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle elles sont dues.

Article 6

En vigueur étendu

Les conseils de gestion des sections professionnelles ont pour mission de définir, pour les sommes mutualisées au titre du plan de formation, les orientations et les modalités de prise en charge des actions de formation.

Tout particulièrement, ils s'attachent à suivre les travaux sur la formation professionnelle continue des CPNEFP lorsqu'elles existent dans la branche concernée, et/ou, le cas échéant, les éventuelles recommandations effectuées dans le cadre d'un contrat d'études prospectives.

En l'absence d'orientation, les décisions prises par le conseil d'administration seront appliquées.

Article 7

En vigueur étendu

Tous les salariés (à l'exclusion des intermittents du spectacle *et des contrats emploi-solidarité* (1)) sont concernés par les décisions de financement de formation, telles que définies à l'article 6, sous réserve que leur entreprise ne bénéficie pas déjà pour eux d'une aide de l'AFDAS prévue par la loi (contrats de qualification, contrats d'adaptation, contrats d'orientation).

(1) Termes exclus de l'extension par arrêté du 11 octobre 2000.

Article 8

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est national et comprend

- à l'exception des contributions visées par la loi du 5 juillet 1996 - les DOM. Il est constitué, à la date de la signature de ce texte, de l'ensemble des entreprises qui relèvent des secteurs d'activités identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française, par les codes APE suivants :

92.2 A - Activités de radio ;

92.2 B - Production de programmes de télévision ;

92.2 C - Diffusion de programmes de télévision.

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation

Signataires

Organisations patronales	Exploitation et distribution cinématographique : Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films. Audiovisuel : Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ; Association française de l'édition multimédia ; Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ; Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) ; Syndicat national de l'édition phonographique ; Syndicat des producteurs de films d'animation ; Syndicat des producteurs indépendants ; Union des producteurs de films ; Union syndicale de la production audiovisuelle ; Association des chaînes du câble et du satellite ; Association des employeurs du service public de l'audiovisuel ; Conseil national des radios associatives ; Fédération française des radios chrétiennes ; Syndicat des radios généralistes privées ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux ; Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes ; Syndicat national des radios commerciales ; Syndicat national des télévisions privées de proximité. Spectacle vivant : Groupement des théâtres nationaux ; Syndicat des directeurs de théâtres privés ; Syndicat national des entrepreneurs de spectacles ; Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles ; Syndicat national des petites structures de spectacle ; Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel ; Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles ; Syndicat national des théâtres de ville ; Syndicat NFAC. Loisirs : Syndicat des cercles de jeux de France ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ; Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; Syndicat national des exploitants d'installations et de services sportifs (SNEISS). Publicité : Association des agences conseils en communication ; Syndicat national de la publicité presse-presspace ; Syndicat national de la publicité télévisée ; Syndicat national des annuaires (SNA) ; Union de la publicité extérieure (UPE).
--------------------------	---

Signataires	
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse, de la communication et du multimédia (FASAP) FO ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération communication et culture CFTD ; Fédération des services CFTD ; Fédération de la culture, de la communication et du spectacle CFE-CGC ; Fédération française de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ; Syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel (SRCTA) UNSA ; Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA) UNSA ; Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision ; Syndicat national des journalistes (SNJ).
Organisations adhérentes	Syndicat de la distribution directe (SDD), BP 30460, 13592 Aix-en-Provence, par lettre du 3 mars 2005 (BO CC 2005-23). L'UNSA spectacle et communication, par lettre du 30 juillet 2008 (BO n° 2008-39)

En vigueur étendu

Etant entendu que :

- l'AFDAS, fonds d'assurance formation des activités spectacle, cinéma et audiovisuel, publicité et loisirs, est agréée, par décret du 22 mars 1995, en tant que OPACIF ;
- la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 a introduit le droit au bilan de compétences pour tous les salariés ;
- la loi de modernisation sociale n° 2002-73 du 17 janvier 2002 a introduit le dispositif de la validation des acquis de l'expérience, dispositif qui peut être financé par les OPACIF ;
- la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social confirme la gestion du congé individuel de formation,

les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés représentatifs des branches d'activités couvertes par le champ d'application défini à l'article 8 du présent accord décident de confirmer leur volonté de gérer, au sein de l'OPACIF AFDAS, et dans le cadre de la solidarité interbranche de tous les secteurs d'activité qui ont confié à l'AFDAS la gestion des fonds destinés à financer la formation professionnelle continue, les droits des salariés et des demandeurs d'emploi qui relèvent du présent accord, dans les conditions définies ci-après.

Droits couverts

Article 1er

En vigueur étendu

Les droits couverts par le présent accord sont ceux relatifs :

- au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-1 du code du travail ;
- au congé individuel de formation des salariés sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-15 du code du travail ;
- au congé bilan de compétences des salariés sous contrat à durée indéterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-21 du code du travail ;
- au congé bilan de compétences des salariés sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-26 du code du travail ;
- au congé pour validation des acquis de l'expérience, conformément aux dispositions de l'article L. 900-1 du code du travail ;
- au droit individuel à la formation des salariés sous contrat à durée déterminée, conformément aux dispositions de l'article L. 931-20-2 du code du travail.

Les droits sont ouverts aux salariés, qu'ils soient :

- salariés sous contrat à durée indéterminée dans une entreprise qui relève du champ du présent accord ;
- demandeurs d'emploi qui ont bénéficié d'un contrat à durée déterminée dans une entreprise qui relève du champ du présent accord, selon les conditions définies à l'article L. 931-15 du code du travail ;
- intermittents du spectacle, salariés qui, du fait de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de leur emploi, sont embauchés sous contrats à durée déterminée dits d'usage.

Financement du dispositif

Article 2

En vigueur étendu

Les employeurs qui relèvent du champ d'application du présent accord doivent obligatoirement verser à l'AFDAS les contributions destinées à financer les droits à formation énoncés à l'article 1^{er}.

21. Salariés sous CDI

Entreprises dont l'effectif est égal ou supérieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) : 0,20 % de la masse des salaires de l'ensemble du personnel, à l'exclusion des intermittents du spectacle (art. L. 951-1 du code du travail).

Entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés (hors intermittents du spectacle) : selon les taux établis conventionnellement par les branches professionnelles pour cette catégorie d'employeurs : au 1^{er} janvier 2004, ces taux s'établissent comme suit :

- spectacle vivant, cinéma et audiovisuel, radio-télévision et publicité : 0,20 % de la masse salariale de l'ensemble du personnel, à l'exclusion des intermittents du spectacle (1) ;
- loisirs : 0,10 % de la masse salariale de l'ensemble du personnel à l'exclusion des intermittents du spectacle.

Ces taux peuvent être modifiés par accords entre les partenaires sociaux.

22. Salariés sous CDD

Quel que soit l'effectif de l'entreprise : 1 % de la masse salariale de cette catégorie de salariés, à l'exclusion des intermittents du spectacle (art. L. 931-15 et L. 931-20 du code du travail).

23. Intermittents du spectacle

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, selon le taux établi conventionnellement et conformément à l'article L. 954 du code du travail, soit, au 1er janvier 2004, 0,60 % de la masse salariale de cette catégorie de personnel.

(1) Tirez étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 951-1-II du code du travail, tel qu'il résulte de l'ordonnance n° 2005-895 du 2 août 2005 relevant certains seuils de prélèvements obligatoires (arrêté du 19 mars 2007 , art. 1^{er}).

Conseil de gestion

Article 3

En vigueur étendu

Le conseil de gestion de l'OPACIF AFDAS est constitué paritaire selon les règles définies par les statuts et le règlement intérieur de l'AFDAS.

La mise en œuvre du présent accord lui est confiée, par délégation du conseil d'administration, pour gérer les droits prévus à l'article 1^{er}.

Rôle et missions du conseil de gestion

Article 4

En vigueur étendu

Le conseil de gestion a pour missions :

- de développer une politique incitative aux différents dispositifs prévus à l'article 1^{er} ;
- de définir :
- toutes règles de prise en charge, conditions d'accès, catégories d'actions et de publics prioritaires ;
- les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

Dans le cadre des missions citées ci-dessus, et particulièrement dans le domaine de la validation des acquis de l'expérience, le conseil de gestion pourra s'appuyer sur les recommandations des CPNE existantes dans le champ d'application de l'AFDAS.

Le conseil de gestion a également pour missions :

- de conclure avec l'Etat et/ou les institutions régionales compétentes des accords ayant notamment pour objet de déterminer les critères de participation éventuelle au financement des différents dispositifs ;
- d'établir les budgets prévisionnels par dispositif ;
- de présenter à l'instance nationale de compensation les budgets établis et les éventuels besoins de financement ;
- de dresser chaque année le bilan du fonctionnement des différents dispositifs.

Le conseil de gestion peut déléguer à des commissions paritaires constituées à cet effet les missions telles que prévues à l'article 6 du présent accord.

Règles de prise en charge et d'étude des dossiers

Article 5

En vigueur étendu

Les règles de prise en charge ne peuvent avoir pour effet de placer le bénéficiaire dans une situation moins favorable à ce qui est prévu pour chaque dispositif dans le livre IX du code du travail.

Elles peuvent néanmoins être dérogatoires (plus favorables), notamment pour certains publics - demandeurs d'emploi - et pour certaines formations, dont la durée dépasse 1 an à temps plein ou 1 200 heures à temps partiel -, tant dans les conditions d'accès que dans les prises en charge décidées.

Les règles, critères, priorités, procédures et autres informations spécifiques à l'AFDAS doivent être mentionnées dans des documents respectivement établis pour chaque dispositif, dont la diffusion est assurée par les services de l'AFDAS.

Elles peuvent être revues annuellement pour tenir compte, notamment, des résultats financiers et des modifications réglementaires.

Commissions paritaires d'étude de dossiers

Article 6

En vigueur étendu

Par délégation du conseil de gestion, les commissions paritaires constituées à cet effet remplissent la mission d'étude et de prise en charge des demandes de financement qui relèvent du présent accord.

Dans ce cas, le conseil de gestion assure la coordination et l'éventuelle compensation financière nécessaire entre les commissions paritaires.

Recours gracieux

Article 7

En vigueur étendu

Le conseil de gestion peut se constituer en instance paritaire de recours gracieux, chargée d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande, lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

Il adresse alors des recommandations aux commissions paritaires concernées, à propos des demandes qui lui ont été présentées.

Champ d'application

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 1 du 16-11-2004 (BO n° 2005-23), étendu par arrêté du 19-3-2007 (JO du 3-4-2007)

Le champ d'application est national et comprend les DOM. Sont concernées les entreprises ayant pour activité principale une des activités définies ci-dessous :

- édition d'enregistrements sonores (22.1 G) ;
- reproduction d'enregistrements sonores (22.3 A) ;
- reproduction d'enregistrements vidéo (22.3 C) ;
- discothèques (55.4 C) ;
- gestion de supports de publicité (74.4 A) ;
- agences, conseil en publicité (74.4 B) ;
- laboratoires techniques de développement et de tirage (74.8 B) ;
- services annexes à la production (uniquement les activités des agents littéraires et artistiques) (74.8 K) ;
- production de films pour la télévision (92.1 A) ;
- production de films institutionnels et publicitaires (92.1 B) ;
- production de films pour le cinéma (92.1 C) ;
- prestations techniques pour le cinéma et la télévision (92.1 D) ;
- distribution de films cinématographiques (92.1 F) ;
- édition et distribution vidéo (92.1 G) ;
- projection de films cinématographiques (92.1 J) ;
- activités de radio (92.2 A) ;
- production de programmes de télévision (92.2 B) ;
- édition de chaînes généralistes (92.2 D) ;
- édition de chaînes thématiques (92.2 E) ;
- distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision (92.2 F) ;

- activités artistiques (92.3 A), à l'exception :
- des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- des activités exercées par les autres artistes indépendants : peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc. ;
- de la restauration d'objets d'art ;
- services annexes aux spectacles (92.3 B), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- gestion de salles de spectacles (92.3 D), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- manèges forains et parcs d'attractions (92.3 F), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- activités diverses du spectacle (92.3 K), à l'exception :
- des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- des activités des écoles, clubs et professeurs de danse ;
- gestionnaires du patrimoine culturel (92.5 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires du patrimoine naturel (92.5 E) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires d'installations sportives (92.6 A) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires d'autres installations sportives (92.6 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- jeux de hasard et d'argent (92.7 A) (uniquement les entreprises adhérentes au syndicat des cercles de jeux de France) ;
- autres gestionnaires d'activités récréatives (92.7 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif).

Durée, dépôt et demande d'extension

Article 9

En vigueur étendu

Cet accord annule et se substitue à l'accord du 28 mai 1990, étendu par arrêté ministériel du 5 décembre 1990, et son avenant du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 juillet 1993.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Ses dispositions prennent effet au jour du dépôt.

Il pourra être dénoncé à tout moment, moyennant un préavis de 6 mois. La partie dénonçant l'accord devra en informer les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

A défaut d'une dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, le présent accord sera reconduit tacitement d'année en année.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension.

Avenant n° 1 du 16 novembre 2004 modifiant l'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation

Signataires	
Organisations patronales	Exploitation et distribution cinématographique Fédération nationale des cinémas français ; Fédération nationale des distributeurs de films. Audiovisuel Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ; Association française de l'édition multimédia ; Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ; Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia (FICAM) ; Syndicat national de l'édition phonographique ; Syndicat des producteurs de films d'animation ; Syndicat des producteurs indépendants ; Union des producteurs de films ; Union syndicale de la production audiovisuelle ; Association des chaînes du câble et du satellite ; Association des employeurs du service public de l'audiovisuel ; Conseil national des radios associatives ; Fédération française des radios chrétiennes ; Syndicat des radios généralistes privées ; Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux ; Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes ; Syndicat national des télévisions privées de proximité. Cinéma et audiovisuel Syndicat des télévisions privées. Spectacle vivant Syndicat des directeurs de théâtres privés ; Syndicat national des entrepreneurs de spectacles ; Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles ; Syndicat national des petites structures de spectacle ; Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel ; Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacles ; Syndicat national des théâtres de ville. Loisirs Syndicat des cercles de jeux de France ; Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ; Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels ; Syndicat national des exploitants d'installations et de services sportifs (SNEISS). Publicité Association des agences conseils en communication ; Syndicat national de la publicité presse-Presspace ; Syndicat national de la publicité télévisée ; Syndicat national des annuaires (SNA) ; Union de la publicité extérieure (UPE) ; Syndicat de la distribution directe.
Organisations de salariés	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ; Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication (FILPAC) CGT ; Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse, de la communication et du multimédia (FASAP) FO ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération communication et culture CFDT ; Fédération des services CFDT ; Fédération de la culture, de la communication et du spectacle CFE-CGC ; Fédération française de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC ; Syndicat des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel (SRCTA) UNSA ; Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA) UNSA ; Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision ; Syndicat national des journalistes (SNJ).

Article 1er

L'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation est annulé et remplacé par le texte suivant

;

Le champ d'application est national et comprend les DOM. Sont concernées les entreprises ayant pour activité principale une des activités définies ci-dessous

;

- édition d'enregistrements sonores (22.1 G) ;
- reproduction d'enregistrements sonores (22.3 A) ;
- reproduction d'enregistrements vidéo (22.3 C) ;
- discothèques (55.4 C) ;
- gestion de supports de publicité (74.4 A) ;
- agences, conseil en publicité (74.4 B) ;
- laboratoires techniques de développement et de tirage (74.8 B) ;
- services annexes à la production (uniquement les activités des agents littéraires et artistiques) (74.8 K) ;
- production de films pour la télévision (92.1 A) ;
- production de films institutionnels et publicitaires (92.1 B) ;
- production de films pour le cinéma (92.1 C) ;
- prestations techniques pour le cinéma et la télévision (92.1 D) ;
- distribution de films cinématographiques (92.1 F) ;
- édition et distribution vidéo (92.1 G) ;
- projection de films cinématographiques (92.1 J) ;
- activités de radio (92.2 A) ;
- production de programmes de télévision (92.2 B) ;
- édition de chaînes généralistes (92.2 D) ;
- édition de chaînes thématiques (92.2 E) ;
- distribution de bouquets de programmes de radio et de télévision (92.2 F) ;
- activités artistiques (92.3 A), à l'exception :
 - des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
 - des activités exercées par les autres artistes indépendants : peintres, dessinateurs, sculpteurs, écrivains, etc. ;
 - de la restauration d'objets d'art ;
- services annexes aux spectacles (92.3 B), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- gestion de salles de spectacles (92.3 D), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- manèges forains et parcs d'attractions (92.3 F), à l'exception des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
- activités diverses du spectacle (92.3 K), à l'exception :
 - des entreprises qui relèvent de la convention collective de l'animation socio-culturelle ;
 - des activités des écoles, clubs et professeurs de danse ;
- gestionnaires du patrimoine culturel (92.5 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires du patrimoine naturel (92.5 E) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires d'installations sportives (92.6 A) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- gestionnaires d'autres installations sportives (92.6 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif) ;
- jeux de hasard et d'argent (92.7 A) (uniquement les entreprises adhérentes au syndicat des cercles de jeux de France) ;
- autres gestionnaires d'activités récréatives (92.7 C) qui relèvent de la convention collective nationale des espaces de loisirs, d'attractions et culturels (entreprises de droit privé à but lucratif).'

Article 2

En vigueur étendu

Cet avenant prend effet au jour du dépôt.

Cet avenant, qui s'intègre dans l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation, fera l'objet d'une demande d'extension simultanément à celle de l'accord.

Lettre d'adhésion du 3 mars 2005 du syndicat de la distribution directe (SDD) à l'accord national professionnel du 27 mai 2004

Lettre d'adhésion du syndicat de la distribution directe (SDD) à l'accord national professionnel du 27 mai 2004

En vigueur

Aix-en-Provence, le 3 mars 2005.

Le syndicat de la distribution directe (SDD), BP 30460, 13592 Aix-en-Provence, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service conventions collectives, BP 11, 210, quai de Jemmapes, 75462 Paris Cedex 10.

Messieurs,

Le syndicat de la distribution directe n'a pu signer l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation.

Nous vous confirmons néanmoins notre adhésion à cet accord et vous prions de bien vouloir considérer notre signature comme acquise au titre de ce texte.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs, l'expression de nos salutations les meilleures.

Le président.

Accord du 14 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	FNCF ; FNDF.
Organisations de salariés	CFE-CGC ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; SNE CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT ; SNS CFTC ; FFSCEGA CFTC.

En vigueur étendu

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 Ier Définition des priorités de la branche et mise en oeuvre de la politique de formation

Article 1er

En vigueur étendu

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 59.14Z, et de la projection de films cinématographiques et de la distribution de films, généralement identifiées sous le code NAF 59.13A.

Article 2

En vigueur étendu

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 termes, 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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

4.1. Rôle et missions (1)

Le conseil de section paritaire professionnelle « exploitation cinématographique et distribution de films » met en oeuvre la politique de formation professionnelle et de professionnalisation impulsée par le conseil d'administration de l'AFDAS, en tenant compte des recommandations de la CPNEF-ECDF.

A ce titre et dans le respect des décisions et des orientations arrêtées par le conseil d'administration de l'AFDAS, le conseil de section paritaire professionnelle a notamment pour missions, 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 charge 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. Budgets de la section professionnelle (2)

Le conseil de section paritaire professionnelle assure le suivi pour les branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films des budgets alloués par le conseil d'administration. Les sommes non utilisées par la section professionnelle sur ces budgets, au cours d'un exercice, sont reversées à la solidarité interbranches de l'AFDAS et réparties selon les décisions prévues par le conseil d'administration de l'AFDAS, sur proposition du conseil de section paritaire professionnelle « exploitation-distribution ».

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 aux dites

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.

(1) L'article 4.1 du titre Ier est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016-art. 1)

(2) L'article 4.2 du titre Ier est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article R. 6332-16 du code du travail et des articles L. 6332-3-2 et R. 6332-43 dudit code.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Titre II Dispositifs de formation

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 ;
- soit enregistrée dans le RNCP ;
- soit 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 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 du présent titre.

Dans tous les cas, la durée totale de la formation ne pourra être ni supérieure à 50 % de la durée du contrat de professionnalisation ou de la période de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée, ni inférieure à 150 heures (1).

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 2 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). (2)

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.

(1) Le dernier alinéa de l'article 2.2 du titre II est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'alinéa 2 de l'article L. 6325-13 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016-art. 1)

(2) Le premier alinéa de l'article 2.5 du titre II est étendu sous réserve que le mode de calcul aboutisse à un résultat plus favorable que celui prévu par l'article D. 6323-15 du code du travail.

(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

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 ouvrant droit à un CQP ;
- soit inscrite dans l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle (CNCP) ;
- d'acquérir une certification par la voie de la VAE ;
- d'acquérir le socle commun de connaissances et de compétences professionnelles, telles que définies dans le référentiel élaboré au plan national et interprofessionnel par les partenaires sociaux.

A l'issue de la formation ou de l'action de validation, l'organisme de formation devra remettre soit un diplôme, soit un titre, soit un certificat ou une attestation des compétences et connaissances acquises à l'issue du parcours.

3.3. Durée minimale 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 80 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

En vigueur étendu

4.1. Mise en œuvre du CPF

A compter du 1er 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 24 heures par année civile de travail à temps complet, dans la limite de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Lorsque le salarié est entré ou parti 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 1er 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 60 jours avant le début de celle-ci en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 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 acquises par le salarié, dans les entreprises de 50 salariés et plus, en cas de non-gestion du parcours à l'issue du bilan des entretiens professionnels au bout de 6 ans, soit 100 heures supplémentaires pour les salariés à temps plein ou 130 heures pour les salariés à temps partiel.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 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

En vigueur étendu

5.1. Mise en œuvre

A l'occasion de son embauche, l'employeur informe le salarié qu'il bénéficie, tous les 2 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 de 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 6 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 2 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

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de VAE, il demande, par écrit, à son employeur, au moins 15 jours calendaires avant le début de la session d'examen ou de validation, l'autorisation de s'absenter en joignant une copie de la convocation qu'il a reçue.

Sous réserve que cette absence ne puisse avoir des conséquences préjudiciables à la production ou à la marche de l'entreprise et après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des déléguées du personnel, l'employeur accorde cette autorisation d'absence.

L'employeur maintient le salaire pendant cette absence et prend en charge, sur présentation des justificatifs et si la situation l'impose du fait de l'éloignement géographique, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, dans la limite des forfaits grand déplacement admis au titre des frais professionnels par l'URSSAF.

Article 7

En vigueur étendu

Les sommes réservées au plan de formation conventionnel de la branche professionnelle sont mutualisées, en conformité avec les articles L. 6332-3 et L. 6332-3-1 du code du travail, au sein d'un compte spécifique géré par le conseil de section professionnelle paritaire, selon les directives fixées par le conseil d'administration de l'AFDAS. Elles servent à financer les priorités de formation décidées par la branche et peuvent également venir en abondement des autres dispositifs de formation professionnelle (CPF, période de professionnalisation, vae, plan de formation), pour compléter les financements réalisés par l'AFDAS sur la partie des contributions légales et les règles de prise en charge qui en découlent.

Titre III Orientation professionnelle et information des salariés

Article 1er

En vigueur étendu

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 à ceux qui souhaitent nouvellement exercer une activité dans le secteur).

Ce service de conseil en évolution professionnelle est mis en œuvre pour la branche par l'AFDAS et se structure, pour les bénéficiaires, autour d'un accueil individualisé, d'un conseil personnalisé et d'un accompagnement à la mise en œuvre du projet professionnel.

La démarche du CEP doit permettre au bénéficiaire :

- de disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent dans les différentes phases du conseil en évolution professionnelle ;
- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution lui permettant de construire ou de préciser son projet professionnel ;
- de vérifier sa faisabilité ;
- de cerner, le cas échéant, les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer ;
- de construire un plan d'actions permettant notamment d'identifier les interlocuteurs, les leviers et les financements disponibles pour mettre en œuvre son projet.

Titre IV Contributions des entreprises

Chapitre Ier Règles communes à toutes les contributions

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Les entreprises, quel que soit leur effectif, doivent, en complément des contributions prévues aux articles 1er et 2 ci-dessus, s'acquitter des contributions au titre du congé individuel de formation des salariés sous CDD, au taux de 1 % sur les salaires versés aux salariés sous CDD.

Article 4

En vigueur étendu

Toutes les entreprises qui atteignent ou dépassent le seuil de 10 salariés qui relèvent de cet accord s'acquittent - sans application des mesures de réduction dont elles peuvent bénéficier de par la loi - des contributions mentionnées aux articles 2 et 3 du présent chapitre. Aucun système d'exonération dû au passage de seuil de salariés n'est applicable.

Chapitre II Contributions légales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinématographique

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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 articles 1er 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 aux salariés de l'exploitation cinématographique, au sein de l'AFDAS, et reste entièrement acquis à la branche.

Article 4

En vigueur étendu

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche exploitation cinématographique ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont 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 Contributions légales dans la branche de la distribution de films

Article 1er

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

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

En vigueur étendu

Toutes les entreprises (moins de 10 et plus de 10 salariés) de la branche de la distribution de films ont la possibilité si elles le souhaitent, à titre individuel, d'effectuer un versement volontaire à l'AFDAS au-delà de la contribution légale qui leur incombe.

Ces sommes ne sont pas mutualisées et sont 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 Modalités d'application

En vigueur étendu

Le présent accord se substitue à l'accord en date du 13 mars 2012 relatif à la formation professionnelle continue dans les entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique et à l'accord du 26 janvier 2005 relatif à la formation continue dans les entreprises des branches de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films.

Les accords relatifs à la création et à la reconnaissance de certificats de qualification professionnelle demeurent en vigueur ainsi que ceux des 5 et 26 janvier 2005 relatifs à la création de la CPNEF-ECDF.

Le présent accord prend effet au 1er janvier 2015 et pour une durée de 3 ans. Passé ce délai, son application se fera par tacite reconduction. Il pourra donner lieu à des avenants suivant la volonté des partenaires sociaux de le faire évoluer et de l'adapter de façon constante aux réalités de l'environnement de la branche de l'exploitation cinématographique.

Afin de ne pas compromettre l'équilibre des dispositions prévues au présent accord, il ne pourra pas y être fait dérogation.

A la demande des signataires du présent accord, les difficultés d'application seront soumises à la CPNEF-ECDF.

Une demande d'extension du présent accord sera déposée.

Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)

Signataires

	Signataires
Organisations patronales	SPHR ; FNDF ; FNCF ; SNEP ; CDF ; FNPS ; FFAP ; SPQR ; SPQD ; SNE ; AACC ; SNES ; CSDEM ; SYNDEAC ; AFPF ; SNDLL ; USPA ; SIRTI ; CNRA ; SNELAC ; SPFA ; SRGP ; SYNPASE ; FNAPPI ; FICAM ; SNSP ; CoSMoS ; SCMF ; ACCeS ; FESAC ; GREPP ; SPI ; UDECAM ; PRODISS ; SNRC ; SDD ; API ; STP ; ARENES ; SNRL ; SMA ; TLSP ; SPECT ; SPQN ; SYNAM ; PROFEDIM ; SATEV ; SPIIL ; SEPM ; SMSP ; Forces musicales ; UPC ; FSICPA ; UMSP ; SCENES ; SYNTIP ; FRAAP ; SRN ; CSLMF,

Signataires	
Organisations de salariés	SNTPCT ; SNJ ; SUD culture ; CGT CSD ; UNSA spectacle ; Médias 2000 CFE-CGC ; SNJ CGT ; FNASS ; SAMUP ; FEC FO ; FCCS CFE-CGC ; FILPAC CGT ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; INOVA CFE-CGC ; SNELD CFE-CGC ; FPT CFTC ; CGT-FO livre ; SPEP CFE-CGC ; CFTC communication,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les organismes paritaires collecteurs agréés en opérateur de compétences (ci-après OPCO), afin de recentrer leurs missions en faveur du développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises. Ils se voient conférer un rôle d'appui technique auprès des branches professionnelles dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration des politiques de formation en alternance, ainsi que dans l'analyse prospective des métiers et besoins prospectifs de compétences, en particulier auprès des TPE-PME.

C'est dans ces conditions que les parties signataires sont soucieuses de créer un opérateur de compétences permettant de répondre, par une offre commune de services et de moyens mutualisés dans une logique intersectorielle, aux besoins de l'ensemble des secteurs notamment de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement, notamment à travers les casinos et les espaces de loisirs d'attraction et culturels.

L'ensemble de ces secteurs ont notamment en commun :

- soit de présenter une interdépendance forte, dans une chaîne de valeur incluant les activités de création, de production et de diffusion ;
- soit de couvrir le périmètre du ministère de la culture ou des sports ou des ministères de tutelle des secteurs créatifs, de divertissement et de loisirs ;
- soit un grand nombre de métiers, réunis par le rapport au public ;
- soit d'être généralement inscrits dans des économies de projets, de création intellectuelle ainsi que d'exploitation des droits y afférents ;
- soit de partager des salariés, des métiers (y compris des métiers rares) ou des compétences, et, pour des populations spécifiques, des rythmes d'activités atypiques (tels que notamment les intermittents du spectacle, journalistes pigistes, porteurs de presse, travailleurs à domicile de l'édition, artistes-auteurs, travailleurs saisonniers, éducateurs sportifs, entraîneurs professionnels, sportifs professionnels, mannequins).

De plus, les branches professionnelles constituant ces différents secteurs apparaissent confrontées aux mêmes problématiques de mutations économiques et écologiques liées notamment à la transformation numérique et aux évolutions des besoins des pratiquants et des territoires, à des enjeux communs de pérennisation des emplois (carrières courtes et discontinues avec une forte proportion de saisonniers, des contrats courts et un régime de l'intermittence du spectacle), à des enjeux forts de cohésion sociale et territoriale ainsi qu'un besoin de structuration d'une politique de développement de l'alternance, notamment par la voie de l'apprentissage.

Les parties entendent ainsi réaffirmer la nécessité d'être dotées d'un opérateur en capacité de les accompagner pleinement dans la création de certifications professionnelles, l'élaboration de cartographies de l'emploi et d'une offre adaptée en apprentissage, ainsi que l'accompagnement des TPE-PME (au moyen d'un service de proximité organisé selon un maillage territorial efficient). L'enjeu consiste également pour cet opérateur de compétences à déployer des politiques publiques de l'emploi, en permettant de favoriser autant que possible la sécurisation des parcours professionnels, dans une logique intersectorielle.

1. Objet et dénomination

En vigueur non étendu

Le présent accord a pour objet d'instituer entre les parties signataires un opérateur de compétences dans le champ des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement selon le périmètre visé à l'article 2.1 ci-après, sous réserve de son agrément par voie d'arrêté ministériel à compter du 1er avril 2019 et de la modification subséquente des statuts actuels de l'AFDAS.

L'opérateur de compétences est également institué en qualité de fonds d'assurance formation de non-salariés, conformément aux dispositions des articles L. 6332-9 et suivants du code du travail.

Cet opérateur de compétences est dénommé l'AFDAS. Cette dénomination pourra être modifiée sur décision de son conseil d'administration compte tenu du périmètre professionnel d'intervention tel que défini dans son arrêté d'agrément applicable à compter du 1er avril 2019.

Il est créé pour une durée indéterminée et administré de façon paritaire.

2. Périmètre de l'opérateur de compétences

En vigueur non étendu

2.1. Périmètre professionnel

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est défini en termes d'activités économiques mais également en termes de professions, de métiers et de compétences.

Il regroupe, au jour de la signature du présent accord, les secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

Il regroupe également le périmètre des intermittents du spectacle et des artistes-auteurs.

Le périmètre professionnel de l'AFDAS est détaillé à l'annexe n° 1 du présent accord constitutif. Il a vocation à être élargi à toute autre activité représentée par une ou plusieurs branches professionnelles qui aurai(en)t adhéré au présent accord postérieurement à sa conclusion dans les conditions prévues à l'article 7.2, sous réserve de respecter le critère de cohérence économique du champ d'intervention de l'OPCO et de l'obtention d'un nouvel arrêté d'agrément ministériel.

2.2. Périmètre géographique

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

3. Forme juridique et textes constitutifs

En vigueur non étendu

En tant qu'association relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association, l'AFDAS dispose de la personnalité morale ainsi que de tous les attributs liés à cette personnalité.

L'association est organisée par des statuts et un règlement intérieur qui ont vocation à compléter le présent accord constitutif.

Les statuts doivent être conformes aux stipulations de l'accord constitutif. En cas de conflit entre les stipulations du présent accord constitutif et celles des statuts, les dispositions de l'accord constitutif prévaudront.

Par ailleurs, le règlement intérieur de l'association détaille le fonctionnement de l'association, dans le respect des dispositions légales, du présent accord constitutif et des statuts.

4. Missions

En vigueur non étendu

L'AFDAS exerce ses missions conformément aux dispositions légales, en particulier l'article L. 6332-1 du code du travail dans sa version applicable au 1er janvier 2019.

Il assure toute mission ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, dans le respect des dispositions légales et réglementaires. À ce titre, il assure l'ensemble des missions de financement et de services telles que ci-après énumérées.

i) Au titre de ses missions de financement, l'AFDAS est chargé de :

- gérer les fonds de la formation professionnelle, conformément aux dispositions légales et réglementaires et plus particulièrement :
 - les contributions des artistes-auteurs pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
 - les contributions des intermittents du spectacle pour assurer le financement des formations destinées à ces derniers ;
- collecter et gérer les contributions supplémentaires (conventionnelles ou volontaires) ayant pour objet de contribuer au développement de la formation professionnelle ;
- assurer le financement des dispositifs légaux de formation (contrats d'apprentissage et de professionnalisation, reconversion ou de promotion par l'alternance, plan de développement des compétences, actions de préparation opérationnelle à l'emploi, abondements au titre du compte personnel de formation, etc.) ;
- prendre en charge les frais afférents aux formations réalisées dans le cadre de ces dispositifs dans le respect des dispositions légales (frais pédagogiques, frais de transport, de restauration et d'hébergement, rémunérations des salariés en formation ainsi que les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles et la taxe sur les salaires y afférentes) ;
- prendre en charge les coûts de diagnostics et d'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises en vue de la mise en œuvre des actions de formation ;
- prendre en charge la formation des demandeurs d'emploi et les dépenses afférentes à la participation d'un salarié ou d'un bénévole à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- assurer le financement des dépenses relatives à la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ainsi que les dépenses liées à l'exercice de leurs fonctions ;
- prendre en charge les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles, dans une durée maximale de 2 ans ;
- assurer le financement des actions participant au développement de la formation professionnelle au titre des contributions supplémentaires, conformément aux politiques définies par les branches en présence ;
- participer au financement des actions relevant du champ de la formation professionnelle qui sont déployées au titre des politiques publiques de l'emploi, notamment dans le cadre des appels à projets ou programmes d'investissement de l'État, des régions ou des institutions européennes ;
- assurer de façon transitoire et à titre dérogatoire des missions de collecte, de gestion et d'affectation des fonds dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi du 5 septembre 2018.

ii) Au titre de ses missions de services, l'AFDAS est chargé de :

- d'apporter un appui technique aux branches professionnelles relevant du présent accord, au titre de leur mission de certification, l'élaboration des outils de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences en étroite interaction avec les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications, la structuration de politiques de développement de l'alternance qui se traduisent notamment par la détermination de niveaux de prise en charge des formations dispensées au titre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
- de promouvoir auprès des entreprises les formations réalisées en tout ou partie à distance et celles réalisées en situation de travail ;
- plus largement, de proposer une offre de services commune et des moyens mutualisés au service du développement de politiques de formation convergentes ou complémentaires au sein de chacune des branches adhérentes à l'AFDAS, dans une logique intersectorielle.

5. Dispositions financières

En vigueur non étendu

5.1. Ressources

L'AFDAS est habilité à recevoir toutes ressources provenant des contributions légales, conventionnelles et volontaires.

Il est également habilité à recevoir toutes subventions publiques et tout concours apporté par l'État, les collectivités territoriales et leurs établissements publics, France compétences, les fonds structurels européens, notamment le fonds social européen et plus globalement toute ressource autorisée par la loi ou le règlement.

L'AFDAS peut réaliser des produits financiers dans le cadre de placements de fonds et recevoir tous dons et legs.

5.2. Sections financières

En application de l'article L. 6332-3 du code du travail, l'AFDAS gère paritairement les fonds de la formation professionnelle au sein des sections financières relatives :

- à l'alternance ;
- au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux intermittents du spectacle ;
- aux dispositifs d'accès destinés aux artistes-auteurs ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des contributions conventionnelles ;
- aux dispositifs et services finançables au titre des versements volontaires.

Ces différentes sections financières font l'objet d'un suivi comptable distinct.

6. Gouvernance

En vigueur non étendu

6.1. Branches composant l'OPCO et signataires de l'accord constitutif

Le présent accord est conclu entre les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles patronales représentatives dans chaque branche composant le périmètre de l'AFDAS. La liste des organisations signataires du présent accord figure en annexe II.

Toute organisation syndicale de salariés ou toute organisation patronale représentative dispose de la faculté d'adhérer au présent accord aux conditions et selon les modalités définies à l'article 7.

L'ensemble des organisations membres de l'AFDAS est convié chaque année à une assemblée plénière ayant pour objet de présenter le rapport annuel ainsi que les orientations stratégiques de l'association. Cette assemblée est un lieu d'échanges et d'information, sans pouvoir décisionnel.

La composition de l'AFDAS est susceptible de varier notamment au cas où :

- la mesure des audiences des organisations syndicales et patronales aboutirait à la perte, pour une organisation signataire, de la qualité d'organisation représentative, cette représentativité s'appréciant au niveau de la branche considérée. Il en va de même au cas où une organisation syndicale ou patronale viendrait à obtenir le caractère d'organisation représentative sous réserve dans ce dernier cas que l'organisation en cause soit signataire ou adhère au présent accord constitutif ;

- d'autres branches désireraient, postérieurement à la signature du présent accord, désigner l'AFDAS en qualité d'opérateur de compétences.

6.2. Conseil d'administration

6.2.1. Composition

Les membres habilités à siéger au conseil d'administration sont désignés parmi les organisations patronales et syndicales représentatives.

Le conseil d'administration de l'AFDAS est composé d'un nombre maximal de 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires :

- un collège « salariés » comprenant un nombre maximal de 20 membres ;

- un collège « employeur » comprenant au total autant de membres que le collège salarié, qui sont désignés par les organisations professionnelles patronales représentatives et signataires du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion.

Le collège « salariés » comprend au moins un représentant désigné par chaque organisation syndicale représentative et signataire du présent accord ou y ayant adhéré postérieurement à sa conclusion. Les sièges restant à pourvoir sont répartis au prorata de la représentativité des organisations syndicales (calculée tel énoncé ci-après), étant retenue la règle de la répartition au plus fort reste.

Sont considérées comme représentatives les organisations syndicales ayant recueilli au moins 8 % des suffrages exprimés, en tenant compte des résultats consolidés obtenus par les organisations syndicales dans chacune des branches en présence, ainsi que des résultats obtenus par les organisations syndicales dans les entreprises, qui, de façon cumulative :

- ont organisé des élections des représentants du personnel ;

- sont visées à l'annexe II bis du présent accord.

Une consolidation des résultats obtenus par les organisations syndicales au sein de chacune des branches et entreprises est effectuée.

La désignation des membres du collège « employeur » est établie d'un commun accord entre les organisations en présence, sachant que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

En cas de désaccord, les membres sont désignés par les organisations professionnelles en présence selon une répartition établie proportionnellement au montant des sommes gérées par branche au sein de l'AFDAS, étant précisé que les organisations patronales représentatives au niveau d'une branche ne peuvent pas détenir plus de 20 % des sièges.

La désignation des organisations membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée tenant compte des spécificités des branches et des organisations signataires. En outre, la désignation des personnes physiques représentant les membres de chaque collège s'opère de façon à tendre vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.

En cas d'absence d'un membre titulaire, il est fait appel à un membre suppléant (celui-ci pouvant relever d'une autre organisation au sein du même collège sous réserve de l'accord de chacune des organisations concernées), afin de le remplacer aux réunions du conseil d'administration. À cette occasion, le membre suppléant dispose des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire.

En cas d'absence du membre suppléant, le membre titulaire peut se faire représenter en établissant un pouvoir écrit à un autre membre appartenant au même collège. Chaque membre ne pourra pas disposer de plus de deux pouvoirs.

La durée des mandats d'administrateur est de 4 ans.

Les organisations ou les entreprises telles que visées à l'annexe II bis qui ne sont pas membres du conseil d'administration peuvent être conviées aux réunions du conseil lorsque l'ordre du jour le justifie.

En outre, elles disposent d'un droit d'évocation leur permettant de faire inscrire une question à l'ordre du jour du conseil d'administration selon des modalités précisées dans le règlement intérieur.

6.2.2. Rôle

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour accomplir et autoriser tous actes conformes aux missions de l'OPCO telles que visées par le présent accord, les statuts en vigueur ainsi que par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

À ce titre, le conseil est chargé de (d') :

- arrêter les orientations stratégiques de l'OPCO et prendre les décisions qui en découlent, à l'appui des propositions ou recommandations des pôles paritaires sectoriels et du fonds des artistes-auteurs ;

- garantir le bon fonctionnement de l'OPCO et notamment la mise en place d'une organisation permettant une offre de service commune et des services partagés en faveur de l'ensemble des branches adhérentes ;

- garantir l'équilibre financier de l'OPCO, en assurant en tant que de besoin les arbitrages nécessaires, après consultation des pôles paritaires sectoriels concernés ;

- valider les propositions des pôles paritaires sectoriels, le cas échéant des commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles, ainsi que du fonds des artistes-auteurs en matière de financements et de services susceptibles d'être assurés par l'AFDAS dans le respect de la législation en vigueur ;

- approuver le budget ainsi que les comptes de l'exercice clos de l'AFDAS ;

- valider les évolutions relatives à la composition des instances de l'AFDAS et notamment la création à la demande d'une nouvelle branche adhérente, d'un pôle paritaire sectoriel.

Les missions et les règles de majorité du conseil d'administration sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'opérateur de compétences, qui seront négociés à la suite de cet accord.

6.3. Bureau

6.3.1. Composition

Le conseil d'administration désigne parmi ses membres un bureau qui comprend :

- 1 président et 1 vice-président ;

- 1 trésorier et 1 trésorier adjoint ;

- 1 secrétaire et 1 secrétaire adjoint.

Les fonctions de président/vice-président, trésorier/trésorier adjoint, secrétaire/secrétaire adjoint sont assurées pour une durée de 2 ans, alternativement par un représentant de chacun des collèges. Le président et le trésorier n'appartiennent pas au même collège.

Dans la composition du bureau, le conseil d'administration veille à la représentation équilibrée des branches relevant du périmètre de l'AFDAS.

En fonction des sujets traités, les membres du bureau pourront convier des membres des pôles paritaires sectoriels pour instruire spécifiquement un sujet.

6.3.2. Attributions

Celui-ci a pour objet de préparer l'ensemble des décisions du conseil d'administration. À cet égard, il :

- arrête l'ordre du jour du conseil d'administration ;
- arrête les budgets et les comptes annuels ;
- prépare les rapports annuels sur l'activité, la gestion et la situation morale et financière de l'AFDAS.

Les règles de composition et de fonctionnement du bureau sont précisées par le règlement intérieur.

6.4. Pôles paritaires sectoriels et fonds des artistes-auteurs

Au jour de la signature du présent accord, quatre pôles paritaires sont ainsi constitués :

- spectacles et création ;
- médias ;
- communication et industries créatives ;
- sport, loisirs et divertissement.

Ces pôles regroupent plusieurs branches dans une logique sectorielle et de cohérence métiers. Aussi, certaines branches constitutives de l'OPCO peuvent être impliquées au sein de plusieurs pôles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique interbranche.

Ces pôles ont pour fonction de préparer les réunions du conseil d'administration et, en particulier, de proposer des orientations, priorités et conditions de prise en charge des actions de formation. Ils peuvent également formuler toute proposition aux branches relevant du champ de l'AFDAS.

Les propositions sont élaborées par les pôles en étroite interaction avec les CPNEF concernées, en particulier dans les domaines relevant des politiques de développement et de financement de l'alternance, de la formation dans les TPME, ainsi que de la certification.

Les missions et les modalités d'expression des différents pôles paritaires sont précisées par les statuts ainsi que, le cas échéant, le règlement intérieur de l'AFDAS.

En outre, deux autres pôles spécifiques sont constitués :

- pôle paritaire des intermittents du spectacle ;
- fonds des artistes-auteurs.

Ces pôles sont dotés des mêmes attributions mais ont des champs de compétences distincts liés aux publics qu'ils recouvrent.

Le nombre de pôles paritaires peut être amené à évoluer sur décision du conseil d'administration notamment en cas de modification du champ de compétence de l'AFDAS postérieurement à la conclusion du présent accord.

Les cinq pôles paritaires sont constitués d'un nombre égal de représentants des organisations représentatives patronales et syndicales.

Le nombre de représentants, titulaire et suppléant, au sein de chaque pôle sera déterminé par les statuts de l'AFDAS. En tout état de cause, ce nombre ne pourra être supérieur à 40 membres au maximum répartis en deux collèges paritaires.

La composition du fonds des artistes-auteurs est définie par décret et arrêté.

6.5. Commissions paritaires de gestion des contributions conventionnelles

En cas d'instauration d'une contribution conventionnelle de branche ou interbranche ne correspondant pas exactement au même périmètre professionnel que le pôle paritaire sectoriel concerné, une commission paritaire de gestion de cette contribution sera mise en place.

Celle-ci est composée des seules organisations ayant la qualité d'organisation patronale et syndicale représentative dans le champ de l'accord ayant institué ladite contribution.

Cette commission est chargée d'instruire et d'arbitrer toutes les questions relatives à la gestion et l'affectation des fonds au titre de la contribution conventionnelle, sous le contrôle du conseil d'administration de l'AFDAS qui veille au respect de l'ensemble des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Cette mission est assurée directement par le pôle paritaire concerné lorsque l'accord collectif ayant institué la contribution conventionnelle correspond exactement au même périmètre que celui du pôle.

7. Signature ultérieure par une organisation syndicale ou patronale

En vigueur non étendu

7.1. Signature sans modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, toute organisation syndicale ou patronale non signataire dès l'origine du présent accord peut décider de s'y rallier a posteriori. Dans ce cas, le consentement au présent accord doit être notifié aux signataires d'origine et faire l'objet d'un dépôt conformément au droit commun de la négociation collective.

En cas de ratification a posteriori, l'organisation disposera des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elle pourra notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentative au moment où la modification est envisagée.

7.2. Signature avec modification du périmètre professionnel

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si la ratification a posteriori de l'accord a pour objet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, la ratification doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Dans ce cas, les organisations s'étant ralliées au présent accord disposeront des mêmes droits et obligations que les parties signataires d'origine. Elles pourront notamment participer aux négociations portant sur la modification ou la révision du présent accord constitutif, sous réserve d'être représentatives au moment où la modification est envisagée.

8. Dévolution

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'AFDAS seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration et dans le respect des dispositions législatives et réglementaires ayant vocation à régir les situations de dévolution d'opérateurs de compétences au jour où l'opération juridique serait effectuée.

9. Durée et entrée en vigueur

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences.

Par exception, pour les branches n'étant pas adhérentes de l'OPCA AFDAS au jour de la signature du présent accord, ce dernier ne sera applicable qu'à compter du 1er avril 2019.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

10. Loi applicable et règlement des différends

En vigueur non étendu

Le présent contrat est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

11. Interprétation

En vigueur non étendu

En cas de difficulté d'interprétation d'une des clauses du présent accord, les parties décident de confier l'interprétation du présent acte à une commission paritaire ad hoc.

Les parties pourront en outre conclure un avenant interprétatif. Dans ce cas, l'interprétation s'imposera à l'égard de tous, de façon rétroactive, à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord constitutif de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences.

12. Commission de suivi

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord conviennent de constituer une commission de suivi.

Cette commission est composée de représentants des employeurs et des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, et se réunit au moins une fois par an, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Elle a pour mission de suivre l'application du présent accord et d'établir un bilan de réalisation de celui-ci.

13. Clause de revoyure

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de se rencontrer dans un délai de 4 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin de partager un bilan d'étape de la mise en œuvre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, et d'adapter le cas échéant le présent accord.

14. Effet

En vigueur non étendu

Le présent accord se substitue, dès son entrée en vigueur et après agrément par l'administration, aux stipulations de l'accord portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019. Dans ce cas, le présent accord se substitue de plein droit à toute stipulation antérieure prévoyant une désignation différente.

15. Révision

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être révisé totalement ou partiellement, dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

La demande de révision est adressée par l'une des parties signataires du présent accord (ou y ayant adhéré ultérieurement) à l'ensemble des signataires et adhérents par lettre recommandée avec avis de réception.

Les négociations sont ouvertes dans les 3 mois suivant la demande de révision.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord. Pour la partie patronale, la condition de représentativité n'est exigée qu'à compter de l'extension du présent accord.

16. Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et L. 2261-10 du code du travail, à compter de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

17. Dépôt, notification, transmission à l'administration et publicité

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires notifie le présent accord à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et d'une transmission à l'administration en vue d'obtenir l'agrément de l'AFDAS.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

18. Agrément et extension

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'AFDAS en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre délimité à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Annexe I

Champ d'application professionnel de l'AFDAS

Le champ d'application professionnel est défini en termes d'activités économiques. Il recouvre les secteurs suivants :

Spectacle enregistré/audiovisuel (NAF 5911A, 5911B, 5911C, 1820Z, 5920Z, 6010Z, 6020A, 6020B) :

- production audiovisuelle (IDCC 2642) ;
- artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (IDCC 1734) ;
- production cinématographique (IDCC 3097 dont IDCC 388) ;
- production de film d'animation (IDCC 2412) ;

- télédiffusion (dont IDCC 2411, 1480 et 1734) ;
 - radiodiffusion (dont IDCC 1922 et 1480) ;
 - édition phonographique (IDCC 2770) ;
 - édition de musique (IDCC 1016 et 1194) ;
 - entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717) ;
 - chaînes thématiques (IDCC 2411) ;
 - journalistes (IDCC 1480).
- Spectacle vivant (NAF 9001Z, 9002Z, 9003A, 9003B, 9004Z) :
- entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ;
 - entreprises artistiques et culturelles (IDCC 1285) ;
 - entreprises techniques aux services de la création et de l'événement (IDCC 2717).
- Presse et agences de presse (NAF 1811Z, 5813Z, 5814Z, 5819Z, 6391Z, 6399Z, 5310Z, 5320Z) :
- journalistes (IDCC 1480) ;
 - ouvriers de la presse quotidienne régionale (IDCC 0598) ;
 - employés de la presse quotidienne départementale (IDCC 0693) ;
 - employés de la presse quotidienne régionale (IDCC 0698) ;
 - ouvriers de la presse quotidienne départementale (IDCC 1083) ;
 - presse quotidienne départementale (IDCC 0781) ;
 - cadres techniques de la presse quotidienne départementale française (IDCC 1018) ;
 - encadrement de la presse quotidienne régionale (IDCC 1895) ;
 - employés, techniciens et cadres des agences de presse des agences de presse (IDCC 3221) ;
 - ouvriers des entreprises de presse de la région parisienne (IDCC 0214) ;
 - cadres techniques de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0306) ;
 - employés de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0394) ;
 - cadres administratifs de la presse quotidienne parisienne (IDCC 0509) ;
 - employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
 - cadres, techniciens et agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874) ;
 - employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
 - cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information (IDCC 1563) ;
 - portage de presse (IDCC 2683) ;
 - éditeurs de la presse magazine (IDCC 3225 - anciennement 3201 et 3202).
- Édition (NAF 5811Z et 5812Z) :
- édition (IDCC 2121).
- Publicité (NAF 7311Z et 7312Z) :
- entreprises de publicité et assimilées (IDCC 0086).
- Distribution directe (NAF 7312Z et 7311Z) :
- entreprises de la distribution directe (IDCC 2372).
- Exploitation cinématographique et distribution de films (NAF 5914Z, 5913A et 5913B) :
- employés et ouvriers de la distribution cinématographique (IDCC 0716) ;
 - cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (IDCC 0892) ;
 - exploitation cinématographique (IDCC 1307 dont IDCC 625 et 889).
- Sport, loisirs et divertissement (NAF 8551Z, 9102Z, 9103Z, 9104Z, 9329Z, 9321Z, 9200Z, 9311Z, 9312Z, 9313Z, 9319Z) :
- sport (IDCC 2511) ;
 - espaces de loisirs, d'attractions et culturels (IDCC 1790) ;
 - casinos (IDCC 2257).
- Agence de mannequins (NAF 7810Z) :
- mannequins adultes et mannequins enfants de moins de 16 ans employés par les agences de mannequins (IDCC 2397).

En vigueur non étendu

Annexe II

Liste des organisations représentatives des branches entrant dans le périmètre du présent accord (liste établie à la date de signature de l'accord)

Organisations d'employeurs

		Signatures
AACC	Association des agences conseils en communication	
	représentée par	
	Association des casinos indépendants français	
	représenté par	
Casinos de France	Casinos de France	
	représenté par	
CNEA	Conseil national des employeurs d'avenir	
	représenté par	
CoSMoS	Conseil social du mouvement sportif	
	représenté par	

FESAC/ACCES	Association des chaînes conventionnées éditrices de service représentée par	
FESAC/API	Association des producteurs indépendants représentée par	
FESAC/CNRA	Confédération nationale des radios associatives représentée par	
FESAC/CSDEM	Chambre syndicale de l'édition musicale représentée par	
FESAC/FICAM	Fédération des industries du cinéma, de l'audiovisuel et du multimédia représentée par	
FESAC/Les forces musicales	Les forces musicales représentée par	
FESAC/PRODISS	Syndicat national du spectacle musical et de variété représenté par	
FESAC/PROFEDIM	Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique représenté par	
FESAC/SATEV	Syndicat des agences de presse audiovisuelles représenté par	
FESAC/Scènes	Fédération de la création artistique privée, théâtres, cabarets, producteurs, diffuseurs et lieux de spectacles représentée par	
FESAC/SIRTI	Syndicat des radios indépendantes représenté par	
FESAC/SNEP	Syndicat national de l'édition phonographique représenté par	
FESAC/SNES	Syndicat national des entrepreneurs de spectacles représenté par	
FESAC/SNRC	Syndicat national des radios commerciales représenté par	
FESAC/SNRL	Syndicat national des radios libres représenté par	
FESAC/SNSP	Syndicat national de scènes publiques représenté par	
FESAC/SPECT	Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision représenté par	
FESAC/SPFA	Syndicat des producteurs de films d'animation représenté par	
FESAC/SPI	Syndicat des producteurs indépendants représenté par	
FESAC/SYNDEAC	Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles représenté par	
FESAC/SYNPASE	Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel représenté par	
FESAC/TLSP	Union des télévisions locales de service public représenté par	
FESAC/UPC	Union des producteurs de cinéma représentée par	
FESAC/USPA	Union syndicale de la production audiovisuelle représentée par	
FFAP	Fédération française des agences de presse représentée par	
FNAPPI	Fédération nationale des agences de presse photos et information représentée par	
FNCF	Fédération nationale des cinémas français représentée par	
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films représentée par	
FNPS	Fédération nationale de la presse spécialisée représentée par	
FSICPA	Fédération des structures indépendantes de création et de production artistique représentée par	
GREPP	Groupement des entreprises de portage de presse représenté par	
SCMF	Syndicats des casinos modernes de France représenté par	
SDD	Syndicat de la distribution directe représenté par	
SEPM	Syndicat des éditeurs de la presse magazine représenté par	
SMA	Syndicat des musiques actuelles représenté par	
SNDLL	Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs représenté par	

SNE	Syndicat national de l'édition représenté par	
SNELAC	Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturels représenté par	
AFPF		
SPHR	Syndicat de la presse hebdomadaire régionale représenté par	
SPIIL	Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne représenté par	
SPQD	Syndicat de la presse quotidienne départementale représenté par	
SPQN	Syndicat de la presse quotidienne nationale représenté par	
SPQR	Syndicat de la presse quotidienne régionale représenté par	
SYNAM	Syndicat des agences de mannequins représenté par	
UDECAM	Union des entreprises de conseil et d'achat média représentée par	
UMSP	Union des médias et supports publicitaires représentée par	

Organisations de salariés

CGT		Signatures
FNSAC CGT	Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT représentée par	
FILPAC CGT	Fédération des travailleurs de l'industrie du livre du papier et de la communication - CGT représentée par	
SNJ CGT	Syndicat national des journalistes - CGT représenté par	
Fédération CGT commerce et services	Fédération CGT du commerce et des services représentée par	
CFDT		Signatures
CFTC		Signatures
Fédération CFTC postes et télécoms	Fédération CFTC postes et télécoms représentée par	
Fédération de la communication CFTC	Fédération de la communication - CFTC représentée par	
CFE-CGC		Signatures
FCCS CFE-CGC	Fédération culture communication spectacle - CFE-CGC représentée par	
SPEP CFE-CGC presse	Syndicat des cadres de la presse - CFE-CGC représenté par	
MEDIAS 2000-CGC	Fédération CFE-CGC des médias représentée par	
INOVA CFE-CGC	Fédération nationale de l'hôtellerie-restauration sports loisirs et casino (INOVA) représentée par	
SNELD CFE-CGC	Syndicat national de l'édition, de la librairie et de la distribution - CFE-CGC représenté par	
FO		Signatures
FO LIVRE	Fédération Force ouvrière du livre représentée par	
FEC FO	Fédération des employés et cadres - FO représentée par	
FASAP FO	Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FO représentée par	
FNASS	Fédération nationale des associations et syndicats de sportifs représentée par	Signatures
SNTPCT	Syndicat national techniciens de la production cinématographique et de la télévision représenté par	
UNSA	UNSA spectacle et communication représentée par	
SAMUP	Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique de la danse et des arts dramatiques représenté par	
SOLIDAIRES	Union syndicale Solidaires	

	représentée par	
SUD CULTURE SOLIDAIRES	Syndicat Sud culture Solidaires	
	représenté par	

En vigueur non étendu

Annexe II bis

Liste des organisations représentant les entreprises et établissements publics considérant faire partie du périmètre professionnel de l'AFDAS

Les organisations professionnelles ci-après énumérées, représentant les entreprises et les établissements publics dépourvues de convention collective de branche, déclarent leur intention d'être rattachées à l'AFDAS compte tenu de leur activité principale qui relève de l'un des secteurs de la culture, des industries créatives, des médias, de la communication, du sport, des loisirs et du divertissement.

		Signatures
FESAC	Fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma	
	représentée par	
FESAC/SMSP	Syndicat des médias de service public	
	représenté par	
STP	Syndicat des télévisions privées	
	représenté par	
FESAC/SyNTIP	Syndicat national des télévisions indépendantes privées	
	représenté par	
FESAC/SRGP	Syndicat des radios généralistes privées représenté	
	représenté par	
FESAC/SRN	Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux	
	représenté par	
CSLMF	Chambre syndicale des lieux musicaux festifs et nocturnes	
	représentée par	
FRAAP	Fédération des réseaux et associations d'artistes plasticiens	
	représentée par	
FESAC/ARENES	Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle	
	représentée par	

IDCC	Entreprises	Secteur de rattachement
5552	Société d'agences et de diffusion	Presse
5620	Messageries lyonnaises de presse	
5565	Groupe TF1	Audiovisuel
5567	Arte France	
x	Arte GEIE	
5574	Groupe Canal +	
5575	Groupe Métropole télévision	
5579	France télévision	
5580	Radio France	
5582	Institut national de l'audiovisuel	
5588	SACD	
5610	Cinémathèque française	
5612	Eurosport	Audiovisuel
5615	Forum des images	
5581	France médias monde (dont Radio France internationale)	
5635	TV5 monde	
x	Europe 1	
x	RTL	
x	RMC	
x	Sud radio	
x	Groupe Next radio TV	
5596	Compagnie des Alpes	Loisirs
5597	Propriétaires exploitants de chapiteaux	
5599	Havas	Publicité
5569	Comédie française	Spectacle vivant
5570	Opéra de Paris	
5587	Cité de la musique - Philharmonie de Paris	
x	La Colline - théâtre national	
x	Établissement public du parc et de la grande halle de la Villette (EPPGHV)	
x	Odéon-Théâtre de l'Europe	
x	Théâtre national de l'opéra-comique	
x	Théâtre national de Chaillot	
x	Théâtre national de Strasbourg	
x	Centre national de la danse	

IDCC	Entreprises sans secteur de rattachement
5563	Réunion des musées nationaux

Textes parus au JORF

Arrêté du 8 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2010-10-15

Article 1

L'arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique est modifié comme suit :

1° Au cinquième visa, les mots : « l'accord du 18 mars 2009 » sont remplacés par les mots : « l'accord du 18 mars 2010 » ;

2° Au deuxième tiret de l'article 1er, les mots : « l'accord du 18 mars 2009 » sont remplacés par les mots : « l'accord du 18 mars 2010 ».

Article 2

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes des accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2010/13 et 2010/16, disponibles au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2011-02-23

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, les dispositions de l'accord du 18 mars 2010 relatif aux préavis, périodes d'essai et indemnités conventionnelles de licenciement, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

Le deuxième alinéa de l'article 15, modifié par l'article 1er de l'avenant à la convention collective nationale des employés et ouvriers, et le troisième alinéa de l'article 16, modifié par l'article 1er de l'avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise, sont étendus sous réserve du respect du principe de l'accord exprès du salarié pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-44357).

Le premier alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail, le salarié licencié, si ce licenciement n'est pas motivé par une faute grave, ayant droit à un préavis de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans.

Le premier alinéa du a du nouvel article 17-1, créé par l'article 3 de l'avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise, est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

Le deuxième alinéa du a du nouvel article 17-1, créé par l'article 3 de l'avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise, est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1237-1 du code du travail, le contrat de travail ne pouvant fixer une durée de préavis supérieure aux dispositions de la convention collective dans le cas où le salarié est à l'initiative de la rupture du contrat de travail.

Le deuxième alinéa du b du nouvel article 17-1, créé par l'article 3 de l'avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise, et le c du nouvel article 17-2, créé par l'article 4 de l'avenant à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise, sont étendus sous réserve que le montant de l'indemnité de licenciement calculée conformément aux dispositions du nouvel article 17-1 et du nouvel article 17-2 ne soit pas inférieur à celui de l'indemnité légale telle que prévue par l'article R. 1234-4 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2010/26, disponible au centre de documentation de la direction de l'information légale et administrative, 29-31, quai Voltaire, Paris (7e).

Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2012-11-21

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973, les dispositions de l'accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minima, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et, d'autre part, de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris 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, les dispositions de l'accord du 4 avril 2012, relatif aux salaires minima, de la convention collective susvisée sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 3

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 4

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les accords susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/28, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 23 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2013-05-07

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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 1979, les dispositions de l'accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 24 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2013-07-31

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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, les dispositions de l'accord du 15 mars 2012 relatif à la réduction du temps de travail, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées.

L'article 1er « Avenant à l'accord du 10 décembre 2001 » de cet accord est étendu, sous réserve, d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 3121-45 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation et, d'autre part, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2012/24, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2014-06-22

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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, les dispositions de l'accord du 13 décembre 2013 relatif aux salaires, conclu dans le cadre des conventions collectives susvisées, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2014/4, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015

Paru au JORF du 2015-03-24

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets ou entreprises d'expertises en automobile du 20 novembre 1996 (n° 1951), les dispositions de l'avenant n° 50 modifiant les taux de contribution au titre de la formation professionnelle continue et définissant les règles de fonctionnement du compte personnel de formation, conclu le 5 novembre 2014 (BOCC 2015/3), à ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des services de l'automobile du 15 janvier 1981 (n° 1090), les dispositions de :

- l'avenant n° 7 à l'accord paritaire national du 16 novembre 2000 relatif au fonctionnement du paritarisme, conclu le 3 juillet 2014 (BOCC 2014/37), dans le cadre de ladite convention collective ;
- l'accord paritaire relatif aux dispositions relatives au dialogue social, conclu le 18 novembre 2014 (BOCC 2015/3), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boucherie, boucherie-charcuterie et boucherie hippophagique, triperie, commerce de volailles et gibiers du 12 décembre 1978 (n° 992), les dispositions de l'avenant n° 41, conclu le 4 septembre 2014 (BOCC 2014/46), à ladite convention collective.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des organismes de formation du 10 juin 1988 (n° 1516), les dispositions de l'avenant portant modification de l'article 18-2, conclu le 23 octobre 2014 (BOCC 2014/50), à ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du négoce et prestations de services dans les domaines médico-techniques du 9 avril 1997 (n° 1982), les dispositions de l'accord relatif à l'annexe II portant sur les salaires minima et instaurant certaines mesures encourageant l'ancienneté et la prise en charge des congés pour enfants malades, conclu le 22 mai 2014 (BOCC 2014/32), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie pharmaceutique du 6 avril 1956 (n° 176), les dispositions de l'accord collectif sur la contribution au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels pour l'année 2015, conclu le 22 octobre 2014 (BOCC 2014/50), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 (n° 1996), les dispositions de l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 2 octobre 2014 (BOCC 2014/44), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des prestataires de services dans le domaine du secteur tertiaire du 13 août 1999 (n° 2098), les dispositions de l'avenant à l'article 2 relatif à l'indemnisation des salariés participant à la commission paritaire de la négociation de la convention collective, conclu le 8 juillet 2014 (BOCC 2014/38), à ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif relatif au faf-pl du 28 octobre 1992, les dispositions de l'accord relatif à la collecte et la gestion de la taxe d'apprentissage par l'OPCA-PL, conclu le 19 novembre 2014 (BOCC 2015/4), dans le cadre dudit accord.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel des institutions de retraites complémentaires du 9 décembre 1993 (n° 1794), les dispositions de l'avenant n° 16 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, conclu le 30 septembre 2014 (BOCC 2014/49), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés intermittents du spectacle, conclu le 25 septembre 2014 (BOCC 2014/44).

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cabinets et cliniques vétérinaires- personnel salarié du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de l'avenant n° 61 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des vétérinaires praticiens salariés du 31 janvier 2006 (n° 2564), les dispositions de l'avenant n° 36 modifiant l'article 1 relatif au champ d'application, conclu le 30 octobre 2014 (BOCC 2015/1), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976 (n° 892) et de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 (n° 716), les dispositions de l'avenant à l'accord professionnel sur la réduction du temps de travail dans le secteur de la distribution de films, conclu le 13 décembre 2013 (BOCC 2014/4), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 15

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 16

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2016-05-11

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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, les dispositions de l'avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune, aux conventions collectives nationales susvisées.

Les termes « au plan national » figurant au préambule et à l'article 2 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 mai 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/5, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2016-07-30

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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, les dispositions de l'accord du 9 janvier 2015 sur l'aménagement du temps de travail, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'article 2 et le point 3.2 de l'article 3 sont étendus sous réserve que les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des arrivées ou départs en cours de période d'aménagement du temps de travail soient précisées par accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 3122-2 3° du code du travail.

Le paragraphe 3.5 de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3171-1 et D. 3171-5 du code du travail.

Le paragraphe 7.1 de l'article 7 est étendu à l'exclusion des termes : « , à moins que des repos ne soient octroyés en contrepartie des heures supplémentaires » contenus au dernier alinéa conformément à l'article L. 3121-41 du code du travail, et sous réserve que soit précisé, par accord d'entreprise, d'établissement ou de branche, le nombre exact d'heures incluses dans le forfait annuel conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

Le paragraphe 7.2 de l'article 7 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement, ou un nouvel accord de branche, précise les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait conformément aux dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail et sous réserve également du respect de celles de l'article L. 3121-46.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 juillet 2016.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2015/10, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)

Paru au JORF du 2019-11-05

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973 et 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, les dispositions de :

- l'accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois, et, en cas de constat d'un écart moyen de rémunération, de faire de sa réduction une priorité, en application des dispositions des articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail ;

- l'accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes, conclu dans le cadre des conventions collectives nationales susvisées.

L'accord ne présentant pas de données quantitatives et qualitatives qui auraient été recueillies en amont de la négociation, il est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail, qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche et en préparation de la négociation sur l'égalité professionnelle, à défaut d'accord précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de cette négociation, à la fois un rapport de situation comparée des femmes et des hommes au regard des conditions d'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle, et des conditions de travail et d'emploi, et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Le deuxième alinéa du paragraphe « Les congés de maternité et d'adoption » de l'article 2-3 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/5 et n° 2018/11 disponibles sur le site <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Nouveautés

Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)

Date du texte : 2014-12-15

Publié au BOCC N° : 20150016

Signataires	
Organisations patronales	<p>Fédération nationale des cinémas français (FNCF) (FNCF) Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) (FNCF) Fédération nationale de la presse d'information spécialisée (FNPS) (FNCF) Fédération française des agences de presse (FFAP) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR) (FNCF) Syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) (FNCF) Syndicat national de l'édition (SNE) (FNCF) Association des agences-conseils en communication (AACC) (FNCF) Union de la publicité extérieure (UPE) (FNCF) Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) (FNCF) Chambre syndicale de l'édition musicale (CSDEM) (FNCF) Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) (FNCF) Association française des producteurs de films (AFPF) (FNCF) Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SNDLL) (FNCF) Union syndicale de la production audiovisuelle (USPA) (FNCF) Syndicat de la presse gratuite (SPG) (FNCF) Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes - SIRTI (FNCF) Syndicat des réseaux radiophoniques nationaux - SRN (FNCF) Syndicat national des espaces de loisirs, d'attractions et culturelles (SNELAC) (FNCF) Syndicat des producteurs de films d'animation (SPFA) (FNCF) Syndicat des radios généralistes privées - SRGP (FNCF) Syndicat des prestataires de l'audiovisuel, scénique et événementiel - SYNPASE (FNCF) Fédération nationale des agences de presse photos et informations (FNAPPI) (FNCF) Fédération des industries du cinéma audiovisuel multimédia (FICAM) (FNCF) Syndicat national des Scènes Publiques (SNSP) (FNCF) Fédération de la presse périodique régionale (FPPR) (FNCF) Syndicat national de la publicité télévisée (SNPTV) (FNCF) Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) (FNCF) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO) (FNCF) Syndicat des producteurs indépendants (SPI) (FNCF) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR) (FNCF) Union des entreprises de conseil et achat média (UDECAM) (FNCF) Syndicat national des producteurs, diffuseurs et salles de spectacle (PRODISS) (FNCF) Syndicat de la distribution directe (SDD) (FNCF) Syndicat national des télévisions privées de proximité - SNTP (FNCF) Syndicat des télévisions privées (STP) (FNCF) Association de représentation des établissements nationaux entrepreneurs de spectacle - ARENES (FNCF) Chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques (CSCAD) (FNCF) Syndicat national des radios libres (SNRL) (FNCF) Syndicat national des musiques actuelles (SMA) (FNCF) Syndicat du cirque de création (SCC) (FNCF) Syndicat des producteurs et créateurs d'émissions de télévision (SPECT) (FNCF) Syndicat National des Arts Vivants (SYNAVI) (FNCF) Association des Producteurs de Cinéma (APC) (FNCF) Syndicat de la Presse Quotidienne Nationale (SPQN) (FNCF) Syndicat national des directeurs et tourneurs du théâtre privé (SNDTP) (FNCF) Syndicat professionnel des producteurs, festivals, ensembles, diffuseurs indépendants de musique (PROFEDIM) (FNCF) Syndicat de la presse indépendante d'information en ligne - SPIIL (FNCF) Syndicat des Editeurs de la Presse Magazine - SEPM (FNCF) Union des professionnels de la recherche en ligne, de l'édition de contenus et de bases de données (UNIREL) (FNCF) Syndicat des médias de service public (SMSP) (FNCF)</p>
Organisations de salariés	<p>Syndicat national des techniciens et travailleurs de la production cinématographique et de la télévision - SNTPCT (SNTPCT) UNSA - Spectacle et Communication (SNTPCT) La fédération Médias 2000 CFE/CGC (SNTPCT) Syndicat national des journalistes SNJ CGT (SNTPCT) Fédération des employés et cadres (FEC CGT-FO) (SNTPCT) Fédération culture, communication et spectacle (FCCS CFE-CGC) (SNTPCT) Fédération des travailleurs des industries du livre, du papier et de la communication - FILPAC - CGT (SNTPCT) Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - FNSAC - CGT (SNTPCT) Fédération des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse - FASAP - FO (SNTPCT) Fédération de la communication - CFTC (SNTPCT) Fédération communication, conseil et culture F3C CFTD (SNTPCT) Fédération CFTC des postes et télécommunications (SNTPCT) Fédération du livre CGT-FO (SNTPCT)</p>

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
AFDAS	Assurance formation des activités du spectacle
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AM	Agent de maîtrise
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
BP	Boîte postale
CAPRICAS	Caisse de retraite et de prévoyance des industries cinématographiques et des activités du spectacle
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CET	Compte épargne temps
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CIF	Congé individuel de formation
COTOREP	Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEF	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation
CPNEF-ECDF	Commission paritaire nationale emploi-formation de l'exploitation cinématographique et de la distribution de films
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
DECS	Diplôme d'études comptables supérieures
DIF	Droit individuel à la formation
DOM	Départements d'outre-mer
ECDF	Enseignement complémentaire de didactique du français
FCOS	Formation continue obligatoire de sécurité
FIMO	Formation initiale minimum obligatoire
FNCF	Fédération nationale des cinémas français
FNDF	Fédération nationale des distributeurs de films
FO	Force ouvrière
FPSP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FTILAC	Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture
GUSO	Guichet unique spectacles occasionnels
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
RH	Ressources humaines
RMC	Radio Monte Carlo
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RTL	Radio Télévision Luxembourg
RTT	Réduction du temps de travail
SA	Société anonyme
SACEM	Société de gestion collective du droit d'auteur pour la musique
SDD	Syndicat de la distribution directe
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
TAM	Techniciens, agents de maîtrise
UES	Unions d'économie sociale
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
VAE	Validation des acquis de l'expérience

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page
Arrêt de travail, Maladie	Maladie (1) (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 11	34
	Maladie (1) (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 11	34
	Maladie, accident (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 31 (1)	5
	Maladie, accident (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 31	5
Champ d'application	But (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 1er	1
	Champ d'application (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 1er	33
Chômage partiel	Modulation des heures travaillées sur l'année (Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 3	51
	Modulation des heures travaillées sur l'année (Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 3	51
	Modulation des heures travaillées sur l'année (Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 3	51
	Modulation des heures travaillées sur l'année (Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail)	Article 3	51
Congés annuels	Congé payés (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 13	35
	Congés payés (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 27	4
Congés exceptionnels	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 14	35
	Congés spéciaux (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 29	4
	Congés spéciaux (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 29	5
Démission	Congé payés (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 13	35
	Treizième mois (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 9	34
Indemnités de licenciement	Indemnité de licenciement (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 17.2	35
Maternité, Adoption	Congé de mère de famille (1) (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 12	34
	Congés exceptionnels (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 14	35
	Congés spéciaux (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 29	5
	Maladie (1) (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 11	34
	Titre 1er Principes pour garantir l'égalité professionnelle (Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		57
	Titre 1er Principes pour garantir l'égalité professionnelle (Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		57
	Titre 1er Principes pour garantir l'égalité professionnelle (Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		57
	Titre 1er Principes pour garantir l'égalité professionnelle (Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes)		57
Période d'essai	Promotion (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 19	3
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Période d'essai (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 15	2
	Période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 16	35
	Période d'essai (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 16	35
	Préavis de rupture de contrat (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 17.1	35
	Préavis et indemnité de licenciement (Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977))	Article 32	6
Prime, Gratification, Treizième mois	Treizième mois (Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977))	Article 9	34

Theme	Titre	Article	Page
Salaires	Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014 (Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014)	Article 3	65
	Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014 (Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014)	Article 3	65
	Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014 (Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014)	Article 3	65
	Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014 (Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014)	Article 3	65
	Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maîtrise et cadres) (Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maîtrise et cadres))		60
	Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employés et ouvriers) (Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employés et ouvriers))		29
	Accord « Salaires » du 1er août 2008 (Accord « Salaires » du 1er août 2008)	Article 5	30
	Annexe (Accord « Salaires » du 1er août 2008)		62
	Annexe (Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012)		31
	Annexe (Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012)		64
	Barèmes des salaires minima et base de calcul des primes d'ancienneté aux 1er octobre et 1er décembre 2000 (Accord du 28 novembre 2000 relatif aux salaires)		59
	Grille des métiers et barème des salaires minima (Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux)	Article Annexe I	54
	Grille des métiers et barème des salaires minima (Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux)	Article Annexe I	54
	Grille des métiers et barème des salaires minima (Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux)	Article Annexe I	54

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1970-02-13	Accord du 13 février 1970 relatif à la participation	65
	Annexe 'Définition des emplois'	6
1973-03-01	Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)	1
	Annexe 'Définition des emplois'. Convention collective nationale du 30 juin 1976	37
1976-06-30	Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976. Etendue par arrêté du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977)	33
	Accord du 18 novembre 1976 relatif à la retraite (cadre et agents de maîtrise)	37
1976-11-18	Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employés et ouvriers)	7
1977-05-05	Additif du 5 mai 1977	36
1986-02-06	Accord national professionnel du 6 février 1986 relatif à la formation professionnelle.	68
1987-03-31	Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance. Etendu par arrêté du 16 juillet 1990 (JORF du 26 juillet 1990) et par arrêté du 10 décembre 1990 (JORF du 22 décembre 1990).	69
1989-04-24	Avenant n° 1 du 24 avril 1989 à l'accord du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance	74
1992-06-24	Accord du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation	75
	Accord du 3 juin 1999 relatif à la participation des entreprises dont l'effectif est inférieur à 10 salariés au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinéma et de l'audiovisuel	77
1999-06-03	Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue	79
2000-11-28	Accord du 28 novembre 2000 relatif aux salaires	59
	Lettre de dénonciation de la CNRL du 5 février 2004 de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989	75
2004-02-05	Lettre de dénonciation du 5 février 2004 de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992	77
2004-04-01	Accord du 1er avril 2004 relatif à la modification de l'annexe 'Définition des emplois'	7
2004-05-27	Accord du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation	80
2004-11-16	Avenant n° 1 du 16 novembre 2004 modifiant l'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif à la gestion des congés individuels de formation	83
2005-01-05	Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif à la création d'une CPNEF	11
2005-03-03	Lettre d'adhésion du 3 mars 2005 du syndicat de la distribution directe (SDD) à l'accord national professionnel du 27 mai 2004	84
	Accord du 28 avril 2005 relatif à la mise à la retraite	14
2005-04-28	Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maîtrise et cadres)	60
	Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employés et ouvriers)	29
	Avenant du 28 avril 2005 à l'avenant du 1er avril 2004 relatif à la définition des emplois	15
2008-07-30	Adhésion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication à des textes complémentaires	15
	Accord « Salaires » du 1er août 2008	61
2008-08-01	Accord « Salaires » du 1er août 2008	30
2010-03-18	Accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement	16
2010-10-15	Arrêté du 8 octobre 2010 modifiant l'arrêté du 19 juillet 2010 portant extension d'un avenant à un accord et d'un accord conclus dans le cadre des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-1
2011-02-10	Avenant du 10 février 2011 relatif à la création d'une commission paritaire nationale commune	18
2011-02-23	Arrêté du 15 février 2011 portant extension d'un accord conclu dans le cadre des conventions collectives nationales des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et des cadres et agents de maîtrise de la distribution de films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-1
2012-03-15	Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	19
	Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	63
2012-04-04	Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	31
2012-11-21	Arrêté du 29 octobre 2012 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-1
2013-05-07	Arrêté du 23 avril 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-2
2013-07-31	Arrêté du 24 juillet 2013 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-2
2013-12-13	Accord du 13 décembre 2013 relatif à la revalorisation des salaires pour l'année 2014	32
2014-06-22	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-2
2014-06-23	Arrêté du 12 juin 2014 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et dans le cadre de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-2
2014-12-15	Avenant à l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 décembre 2014)	NV-1
2015-01-09	Accord du 9 janvier 2015 relatif à l'aménagement du temps de travail	20
2015-03-24	Arrêté du 16 mars 2015 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 4 mars 2015	JO-3
2015-09-14	Accord du 14 septembre 2015 relatif à la formation professionnelle	85
2016-05-11	Arrêté du 3 mai 2016 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et à la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-4
2016-07-30	Arrêté du 21 juillet 2016 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-4
2017-11-20	Accord du 20 novembre 2017 relatif à la définition des emplois et aux minima sociaux	23
2017-12-11	Accord du 11 décembre 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	26
2018-11-19	Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif à l'OPCO (AFDAS)	90

Date	Texte	Page
2019-11-05	Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique (n° 716) et de la convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique (n° 892)	JO-5

Index alphabétique

*

Avantages 36

1

- 1. Cinema et audiovisuel 72
- 1. Objet et denomination 91
- 10. Loi applicable et reglement des differends 95
- 11. Interpretation 95
- 12. Commission de suivi 95
- 13. Clause de revoyure 95
- 14. Effet 95
- 15. Revision 95
- 16. Denonciation 95
- 17. Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 95
- 18. Agreement et extension 95

2

- 2. Perimetre de l'operateur de competences 91
- 2. Spectacles et loisirs 73

3

- 3. Forme juridique et textes constitutifs 91
- 3. Publicite 73

4

- 4. Missions 92

5

- 5. Dispositions financieres 92

6

- 6. Gouvernance 92

7

- 7. Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 94

8

- 8. Devolution 94

9

- 9. Duree et entree en vigueur 94

A

- Accident 5
- Accord des 5 et 26 janvier 2005 relatif a la creation d'une CPNEF 11, 41
- Accord du 11 decembre 2017 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 27, 57
- Accord du 13 decembre 2013 relatif a la revalorisation des salaires pour l'annee 2014 32, 64
- Accord du 13 fevrier 1970 relatif a la participation 65
- Accord du 14 septembre 2015 relatif a la formation professionnelle 85
- Accord du 15 mars 2012 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 19, 49
- Accord du 18 mars 2010 relatif au preavis, a la periode d'essai et aux indemnites conventionnelles de licenciement 16, 46
- Accord du 18 novembre 1976 relatif a la retraite (cadre et agents de maitrise) 37
- Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employes et ouvriers) 7
- Accord du 1er avril 2004 relatif a la modification de l'annexe 'Definition des emplois' 7, 37
- Accord du 20 novembre 2017 relatif a la definition des emplois et aux minima sociaux 23, 53
- Accord du 24 juin 1992 relatif a la gestion des plans de formation 75
- Accord du 27 mai 2004 80
- Accord du 27 mai 2004 relatif a la gestion des congés individuels de formation 80
- Accord du 28 avril 2005 relatif a la mise a la retraite 14, 44
- Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (agents de maitrise et cadres) 60
- Accord du 28 avril 2005 relatif aux salaires (employes et ouvriers) 29
- Accord du 28 novembre 2000 relatif aux salaires 59
- Accord du 3 juin 1999 79
- Accord du 3 juin 1999 relatif a la participation des entreprises dont l'effectif est inferieur a 10 salaries au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinema et de l'audiovisuel 77
- Accord du 3 juin 1999 relatif au financement de la formation professionnelle continue 79
- Accord du 4 avril 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012 31, 63
- Accord du 9 janvier 2015 relatif a l'amenagement du temps de travail 20, 50
- Accord national professionnel du 31 mars 1987 69
- Accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif a la gestion des formations en alternance. Etendu par arrete du 16 juillet 1990 (JORF du 26 juillet 1990) et par arrete du 10 decembre 1990 (JORF du 22 decembre 1990). 69
- Accord national professionnel du 6 fevrier 1986 relatif a la formation professionnelle 68
- Accord national professionnel du 6 fevrier 1986 relatif a la formation professionnelle. 68
- Accord professionnel du 19 novembre 2018 relatif a l'OPCO (AFDAS) 90
- Accord « Salaires » du 1er aout 2008 30, 61
- Actions de sensibilisation 27, 57
- ADDITIF 36
- Additif du 5 mai 1977 36

Adhesion de l'UNSA spectacle et communication a des textes complementaires 15, 45
Adhesion du syndicat de la distribution directe (SDD) a l'accord national professionnel du 27 mai 2004 84
Adhesion par lettre du 30 juillet 2008 de l'UNSA spectacle et communication a des textes complementaires 15, 45
AFDAS (OPCO) 90
Agrement et extension 95
Amenagement du temps de travail 20, 50
Anciennete dans l'entreprise (Presence continue. - Anciennete dans l'entreprise) 3
Anciennete. - Presence effective (Presence continue. - Anciennete. - Presence effective) 33
Annexe 8, 24, 30, 31, 38, 54, 62, 64
Annexe
- employes et ouvriers 16, 46
Annexe 'Definition des emplois' 7
Annexe 'Definition des emplois' 37
Annexe 'Definition des emplois'. Convention collective nationale du 30 juin 1976 37
Annexe
- cadres et agents de maitrise 17, 47
Annexe I 7
Annexes 24, 54, 95
Annule et remplace 23, 53
Appointements et gratifications 3
Apprentissage. - Formation professionnelle continue 36
Avantages acquis 1
Avenant a l'accord du 12/09/1972 spectacle AFDAS (15 decembre 2014) NV-1
Avenant du 10 fevrier 2011 relatif a la creation d'une commission paritaire nationale commune 18, 48
Avenant du 28 avril 2005 a l'avenant du 1er avril 2004 relatif a la definition des emplois 15, 45
Avenant n° 1 du 16 novembre 2004 modifiant l'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif a la gestion des congés individuels de formation 83
Avenant n° 1 du 24 avril 1989 a l'accord du 31 mars 1987 relatif a la gestion des formations en alternance 74

B

Baremes des salaires minima et base de calcul des primes d'anciennete aux 1er octobre et 1er decembre 2000 59
Bilan et suivi 29, 59
Bilans de competences Validations des acquis de l'experience. - Formations hors temps de travail (Conges individuels de formation. - Bilans de competences Validations des acquis de l'experience. - Formations hors temps de travail) 85
Bulletin de paie 4
Bureau de vote 2
Bureau paritaire de conciliation 36
But 1

C

Cadres dirigeants 22, 52
Cadres et agents de maitrise 17, 47
Cadres non soumis a un forfait 23, 53
Cadres superieurs, cadres A et cadres B 22, 52
Champ d'application 7, 15, 20, 28, 32, 33, 37, 45, 50, 58, 64, 65, 82
Champ d'application de l'accord 16, 19, 24, 46, 49, 54
Champ d'application de l'accord national professionnel du 31 mars 1987 concernant les formations en alternance 72
Champ d'application obligatoire 74
Changement d'emploi ou de residence 34
Chapitre Ier
- La CPNEF pleniere 12, 42
Chapitre Ier Re?gles communes a? toutes les contributions 89
Chapitre II
- La commission exploitation cinematographique de la CPNEF 12, 42
Chapitre II Contributions legales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinematographique 89
Chapitre III
- Commission distribution de films de la CPNEF 13, 43
Chapitre III Contributions legales dans la branche de la distribution de films 89
Chapitre IV
- Entree en vigueur et duree de l'accord 14, 44
Cinema et audiovisuel 72
Clause de revoyure 95
Comite d'entreprise 2
Comites d'entreprise (Delegues du personnel. - Comites d'entreprise) 33
Commission de suivi 95
Commission distribution de films de la CPNEF 13, 43
Commission paritaire de suivi 23, 24, 53, 54
Commission paritaire des litiges 6
Commissions paritaires d'etude de dossiers 82
Competence 12, 13, 42, 43
Composition 18, 48
Composition de la commission distribution de films de la CPNEF 13, 43
Composition de la commission exploitation cinematographique de la CPNEF 13, 43
Composition de la commission paritaire pleniere nationale de l'emploi et de la formation 12, 42
COMPTE INDIVIDUELS OUVERTS AUX SALAIRES 67
Conge d'allaitement 4
Conge de la mere de famille 4
Conge de mere de famille 34
Conge de mere de famille (1) 34
Conge payes 35
Conges exceptionnels 35

Conges payes 4
Conges speciaux 4
Conseil de gestion 81
CONSTITUTION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION 65
Contenu de l'accord 16, 46
Contributions des entreprises 89
Contributions legales dans la branche de la distribution de films 89
Contributions legales, conventionnelles et volontaires dans la branche de l'exploitation cinematographique 89
Convention collective nationale des cadres et agents de maitrise de la distribution des films de l'industrie cinematographique du 30 juin 1976. Etendue par arrete du 15 avril 1977 (JO du 29 mai 1977) 33
Convention collective nationale des employes et ouvriers de la distribution cinematographique du 1er mars 1973. Etendue par arrete du 18 octobre 1977 (JO du 17 decembre 1977) 1
Convention collective nationale du 1er mars 1973 1
Convention collective nationale du 30 juin 1976 33
Creation d'une commission paritaire nationale commune 18, 48
Creation d'une CPNEF 11, 41

D

Date d'application 6
Debut d'application 8, 15, 38, 45
Definition des emplois 8, 15, 37, 38, 45
Definition des emplois et minima sociaux 23, 53
Definitions (Formule de calcul. - Definitions) 65
Definitions des emplois 8, 38
Delegates du personnel 1
Delegates du personnel. - Comites d'entreprise 33
Deliberations et avis 42-44
Denonciation 95
Denonciation (Duree. - Renouvellement. - Denonciation) 65
Denonciation de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992 77
Denonciation de la CNRL de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989 75
Depot 65
Depot de la convention 6
Depot, notification, transmission a l'administration et publicite 95
Developper la mixite et l'egalite d'acces a la formation professionnelle 28, 58
Devolution 94
De•?finition des priorite•?s de la branche et mise en œuvre de la politique de formation 85
Disponibilite des avoirs. - Problemes des revenus 67
Dispositifs de formation 86
Dispositions finales 28, 58
Dispositions financieres 92
DISPOSITIONS GENERALES 65
DISPOSITIONS PARTICULIERES. - REGLEMENT DES LITIGES 68
Domaines d'action de l'accord 20, 50
Droit syndical. - Liberte d'opinion 1, 33
Droits couverts 81
Duree 18, 33, 48
Duree de l'accord 20, 50
Duree de travail 3
Duree et entree en vigueur 94
Duree et extension 23, 53
Duree et extension de l'accord 24, 29, 54, 59
Duree, depot et demande d'extension 83
Duree. - Renouvellement 1
Duree. - Renouvellement. - Denonciation 65

E

Effet 95
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 19, 27, 49, 57
Embauchage 2
Employes et ouvriers 16, 46
Engagement 33
Entree en vigueur de l'accord 16, 46
Entree en vigueur et duree de l'accord 14, 44
Entreprises de moins de 50 salaries 24, 54
Etablissement du rapport de branche 27, 57
Exceptions a l'application de l'accord 16, 46
Extension de l'accord 16, 20, 46, 50

F

Faire progresser l'egalite en matiere de remuneration et donner acces aux memes possibilites en matiere de parcours professionnels 27, 57
Financement du dispositif 81
Fonctionnement 42-44
FONDS COMMUN DE PLACEMENT (MODALITES DE GESTION. - FONDS COMMUN DE PLACEMENT) 66
Formation professionnelle 85
Formation professionnelle continue 36
Formations hors temps de travail (Conges individuels de formation. - Bilans de competences Validations des acquis de l'experience. - Formations hors temps de travail) 85
Forme juridique et textes constitutifs 91
Formule de calcul. - Definitions 65
Fractionnement des conges 23, 53

G

Garantie deces 36
Garantie deces-invalidite totale et permanente 6
Gel et integration des primes d'anciennete 23, 53
Gestion des formations en alternance 74
Gestion des plans de formation 75
Gouvernance 92

H

Heures supplementaires 4, 21, 51
Hygiene et securite 3

I

Indemnité de fin de carrière 6, 35
Indemnité de fin de carrière (1) 35
Information collective. - Information individuelle 67
Information individuelle (Information collective. - Information individuelle) 67
Interpretation 95

J

Jours feriers 4

L

L'INFORMATION DU PERSONNEL 67
La commission exploitation cinematographique de la CPNEF 12, 42
La CPNEF pleniere 12, 42
Lettre d'adhesion du 3 mars 2005 du syndicat de la distribution directe (SDD) a l'accord national professionnel du 27 mai 2004 84
Lettre d'adhesion du syndicat de la distribution directe (SDD) a l'accord national professionnel du 27 mai 2004 84
Lettre de denonciation de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992 77
Lettre de denonciation de la CNRL de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989 75
Lettre de denonciation de la CNRL du 5 fevrier 2004 de l'accord du 31 mars 1987 et de son avenant du 24 avril 1989 75
Lettre de denonciation du 5 fevrier 2004 de la CNRL de l'accord du 24 juin 1992 77
Liberte d'opinion (Droit syndical. - Liberte d'opinion) 1, 33
Licenciement 3
Loi applicable et reglement des differends 95

M

Maladie 34
Maladie (1) 34
Maladie, accident 5
Missions 18, 48, 92
Missions de la commission distribution de films de la CPNEF 14, 44
Missions de la commission exploitation cinematographique de la CPNEF 13, 43
Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation 12, 42
Mixite des delegations 27, 57
Modalites d'application 89
MODALITES DE GESTION. - FONDS COMMUN DE PLACEMENT 66
Modalites de la duree du travail pour le personnel employes et agents de maitrise 20, 50
MODALITES DE REPARTITION 66
Modification de l'annexe 'Definition des emplois' 7, 37
Modification de l'article 8 de l'accord national professionnel du 27 mai 2004 relatif a la gestion des conges individuels de formation 83
Modulation des heures travaillees sur l'annee 21, 51
Moyens 42-44

O

Objet de l'accord 16, 19, 46, 49
Objet de l'accord
- definition des emplois et bareme des salaires minima 24, 54
Objet et denomination 91
Obligations militaires 35
Obligations militaires (1) 35
Organisation du vote 2
Orientation professionnelle et information des salaries 88
Orientations 27, 57

P

Panneaux d'affichage 1
Participation 65
Participation des entreprises dont l'effectif est inferieur a 10 salaries au financement de la formation professionnelle dans le secteur du cinema et de l'audiovisuel 77
Perimetre de l'operateur de competences 91
Periode d'essai 2, 35
Preambule 27, 57, 91
Preavis et indemnité de licenciement 6
Preavis, periode d'essai et indemnités conventionnelles de licenciement 16, 46
Prendre en compte les conditions et le temps de travail 28, 58
Preparation des elections 2
Presence continue. - Anciennete dans l'entreprise 3
Presence continue. - Anciennete. - Presence effective 33

Presence effective (Presence continue. - Anciennete. - Presence effective) 33
Presidence, quorum et majorite 18, 48
Principes pour garantir l'egalite professionnelle 27, 57
Problemes des revenus (Disponibilite des avoirs. - Problemes des revenus) 66, 67
Promotion 3
Publicite 73
Publicite et entree en vigueur 28, 58

R

Re?gles communes a? toutes les contributions 89
Recours gracieux 82
REGLEMENT DES LITIGES (DISPOSITIONS PARTICULIERES. - REGLEMENT DES LITIGES) 67, 68
Regles de prise en charge et d'etude des dossiers 82
Renforcer la mixite de l'emploi et du recrutement 28, 58
Renouvellement (Duree. - Renouvellement) 1
Renouvellement. - Denonciation (Duree. - Renouvellement. - Denonciation) 65
Repartition des droits (Salaries beneficiaires. - Repartition des droits) 66
Repos nocturne 21, 51
Retraite 14, 37, 44
Retraites 7
Revalorisation des salaires pour l'annee 2014 32, 64
Revision 95
Role et missions du conseil de gestion 82
Rupture du contrat de travail 35

S

Saisine de la commission paritaire nationale 18, 48
Salaires 30, 59, 61
Salaires (agents de maitrise et cadres) 60
Salaires (employes et ouvriers) 29
Salaires minimaux au 1er janvier 2012 31, 63
Salaires. - Engagement 33
Salaries beneficiaires. - Repartition des droits 66
Sections syndicales 1
Service militaire 5
Signature ulterieure par une organisation syndicale ou patronale 94
Situation de l'emploi 23, 53
Spectacles et loisirs 73
Suivi 42-44
Suivi de l'accord 20, 50

T

Temps partiel 23, 53
Texte de base 1, 33, 65, 68, 69, 75, 77, 79, 80, 85, 90
TITRE Ier
- DISPOSITIONS GENERALES 65
Titre Ier De?finition des priorite?s de la branche et mise en oeuvre de la politique de formation 85
Titre Ier Principes pour garantir l'egalite professionnelle 27, 57
TITRE II
- CONSTITUTION DE LA RESERVE SPECIALE DE PARTICIPATION 65
Titre II Dispositifs de formation 86
Titre II Orientations 27, 57
TITRE III
- MODALITES DE REPARTITION 66
Titre III Dispositions finales 28, 58
Titre III Orientation professionnelle et information des salaries 88
TITRE IV
- MODALITES DE GESTION. - FONDS COMMUN DE PLACEMENT 66
Titre IV Contributions des entreprises 89
TITRE V
- COMPTES INDIVIDUELS OUVERTS AUX SALARIES 67
Titre V Modalites d'application 89
TITRE VI
- L'INFORMATION DU PERSONNEL 67
TITRE VII
- DISPOSITIONS PARTICULIERES. - REGLEMENT DES LITIGES 68
Travail des femmes 34
Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche 4
Treizieme mois 34

