Convention collective nationale des laboratoires cinématographiques et sous-titrage du 17 mars 1999. Etendue par arrêté du 13 décembre 1999 JORF 22 décembre 1999.

IDCC : 2064

N° Brochure : 3038

Activitées :

- Laboratoires cinématographiques et sous-titrage

- Titre Ier : Dispositions générales.
  - Champ d'application territorial.
  - Avantages acquis.
  - Durée, renouvellement, dénonciation.
  - Commission de conciliation.
  - Liberté syndicale et d'opinion.
  - Droit de grève.
  - Panneaux d'affichage et diffusion des informations syndicales.
  - Délégués du personnel.
  - Comité d'entreprise.
  - Exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux.
  - Oeuvres sociales.

- Titre II : Dispositions relatives à la naissance de la relation de travail
  - Engagement et période d'essai.
  - Contrat de travail.
  - Classifications hiérarchiques.
  - Promotion.
  - Salaires
  - Appel au volontariat.
  - Heures supplémentaires des cadres (1)
  - Rémunération du travail de nuit.
  - Emploi des jeunes de moins de 18 ans.
  - Changement temporaire d'emploi.
  - Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.
  - Rémunération des salariés de moins de 18 ans.
  - Modalité de paie.
  - Gratification de fin d'année.
  - Prime d'ancienneté.

- Service militaire.
- Durée et horaire de travail.
- Réduction du temps de travail - Annualisation.
- Définition - Objectifs.
- Personnel concerné.
- Durée du travail.
- Lissage des rémunérations.
- Annualisation et heures supplémentaires Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine.
- Repos compensateur (1)
- Chômage partiel.
- Information du salarié et programme indicatif.
- Régularisation de la rémunération.
- Absences.
- Travail à temps partiel.
- Travail par poste et par équipes successives.
- Jours fériés.
- Congés payés.
- Congés d'ancienneté et congés payés supplémentaires.
- Congés exceptionnels
- Absences.
- Maintien du salaire en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident de travail.
- Suspension du contrat de travail.
- Protection de la maternité.
- Congé parental d'éducation.
- Obligation de non-concurrence.
- Conditions morales des collaborateurs cadres.
- Hygiène et sécurité.
- Période de préavis.
- Indemnité de licenciement.
- Indemnité de départ en retraite.
- Retraite.
- Apprentissage et formation professionnelle.
- Obligation de dédit formation
- Dépôt de la convention.
- Adhésion.
- Confidentialité.

- Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques

Titre Ier : Dispositions générales.

La présente convention collective règle, en France métropolitaine et dans les DOM-*TOM* (1), les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises qui :

- exercent notamment, pour le compte de tiers évoluant dans le secteur du cinéma ou de l'audiovisuel et/ou leur propre compte, les activités de :

- tirage et développement de films photochimiques tout format ;

- transfert de support photochimique sur autre support (vidéo et numérique) ;

- étalonnage et télécinéma ;

- opération de conformation ;

- sous-titrage.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption.

Ces prestations s'inscrivent notamment dans la nomenclature INSEE au numéro 92-1 D (Prestations techniques pour le cinéma et la télévision) ou au numéro 74-8 B (Laboratoires techniques de développement et de tirage).

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Champ d'application territorial.

Le personnel appelé à exercer temporairement la profession hors du territoire métropolitain pour le compte des entreprises ressortissant à la présente convention continuera à bénéficier des règles découlant de cette dernière, sauf accords particuliers entre lui et l'entreprise.

Avantages acquis.

La présente convention ne saurait, en aucun cas, porter atteinte aux avantages individuels acquis antérieurement à son entrée en vigueur.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourraient en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises.

Durée, renouvellement, dénonciation.

La présente convention est conclue pour une durée d'une année. Elle se renouvellera par tacite reconduction, d'année en année, sauf dénonciation ou demande de révision par l'une des parties. Dans ce cas, la dénonciation ou demande de révision devra être faite par lettre recommandée et devra être accompagnée d'un nouveau projet, total ou partiel, selon le cas.

La dénonciation, partielle ou totale, ne deviendra effective qu'à l'issue d'une période de préavis de 3 mois et ne pourra intervenir dans l'année qui suit sa mise en vigueur (1).

Si les organisations syndicales ne se mettent pas d'accord sur le nouveau projet, la présente convention restera en vigueur pendant une durée de un an à l'issue de la dénonciation effective de la convention.

La révision, partielle ou totale, inscrite dans un avenant signé par une ou plusieurs organisations syndicales signataires de l'accord de base, se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles qu'il modifie.

Un droit d'opposition est accordé aux organisations syndicales représentatives signataires ou adhérentes de la convention avant l'ouverture des négociations lorsque l'avenant de révision aura comme objet de réduire ou de supprimer un ou plusieurs avantages individuels ou collectifs dont bénéficiaient les salariés en application de la convention. Ce droit devra être exercé dans les 15 jours de la signature de l'avenant et devra émaner de la majorité des organisations syndicales adhérentes ou signataires conformément aux dispositions légales.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-8 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Commission de conciliation.

Il est institué une procédure de conciliation ayant pour objectif l'étude des conflits collectifs qui pourraient surgir entre les parties signataires de la présente convention et d'en rechercher la conciliation.

Cette conciliation interviendra également dans le cas où les litiges individuels résultant de l'application des clauses de la présente convention n'auraient pu trouver de solution sur le plan de l'entreprise.

Cette commission est composée comme suit :

- un représentant de chacun des syndicats de salariés, signataires du présent accord avec, en tout

cas, un minimum de 2 représentants pour les salariés ;

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

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un délégué patronal et par un délégué salarié.

Sans que cela puisse porter atteinte au droit de grève, les parties contractantes s'engagent en cas de conflit à saisir la commission de conciliation pour les conflits collectifs ou les litiges individuels pouvant résulter des clauses de la présente convention et de ses annexes.

Dans ce but, les conflits soulevés par l'une des parties seront signifiés par lettre motivée adressée à l'autre partie qui se chargera de convoquer la commission de conciliation dans un délai de 4 jours ouvrables à compter de la réception de la lettre.

Liberté syndicale et d'opinion.

Les employeurs et les salariés s'engagent à respecter la liberté syndicale et d'opinion.

Sur attestation écrite de son syndicat (1), le délégué syndical ou en cas d'empêchement, un membre du bureau syndical pourra, après accord entre les parties intéressées, être mis en congé exceptionnel pour formation syndicale, et ce dans le cadre des dispositions légales. Cette demande devra être présentée au moins 30 jours avant la date de mise en congé de l'intéressé.

En aucun cas, le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat professionnel, à une organisation politique ou confessionnelle ne pourra être retenu dans les décisions concernant l'embauchage, la distribution du travail ou la rémunération du travail effectué, ou encore dans les mesures de discipline ou de licenciement.

Si l'une des parties contractantes conteste le motif de congédiement d'un salarié comme ayant été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il est défini ci-dessus, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter aux cas litigieux une solution équitable.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

Il est bien entendu que l'exercice du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Toutes facilités seront accordées par le chef d'entreprise pour le fonctionnement de l'organisation syndicale dans l'entreprise, dans le cadre de l'application des dispositions légales et réglementaires.

Les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois, dans l'enceinte de

l'entreprise, en dehors des heures et des locaux de travail, suivant des modalités fixées par accord avec le chef d'entreprise, conformément à l'article L. 412-10 du code du travail ; la présence dans certains cas à l'une ou l'autre de ces réunions du représentant syndical professionnel habilité par le syndicat à signer les accords de conventions collectives et salariaux pourra, sur invitation de la section syndicale, être admise dans les mêmes conditions.

(1) Termes exclus de l'extension (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Droit de grève.

Les parties signataires reconnaissent que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent.

Panneaux d'affichage et diffusion des informations syndicales.

Application des dispositions légales et réglementaires.

Délégués du personnel.

Dans chaque entreprise occupant habituellement plus de 10 salariés, il est institué des délégués titulaires et des délégués suppléants, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Comité d'entreprise.

Dans chaque entreprise occupant habituellement au moins 50 salariés, il sera institué un comité d'entreprise conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Exercice des fonctions des représentants du personnel et des représentants syndicaux.

Le temps passé par les représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions leur sera rémunéré conformément aux dispositions légales.

Oeuvres sociales.

Le financement des oeuvres sociales est assuré conformément aux dispositions légales et par des accords particuliers.

En tout état de cause, le financement assuré par les entreprises sera au minimum de 1,2 % de la masse salariale brute de l'entreprise.

Titre II : Dispositions relatives à la naissance de la relation de travail

Engagement et période d'essai.

Les employeurs feront connaître leurs besoins en main-d'oeuvre aux services de la main-d'oeuvre qui s'efforceront d'y satisfaire.

Ils pourront, en outre, recourir à l'engagement direct.

Un salarié d'une entreprise, entrant dans le champ d'application de la présente convention, ayant fait l'objet d'une mesure de licenciement pour motif économique, fera l'objet, par les autres sociétés du secteur, d'une étude par priorité de sa candidature pour les postes vacants auxquels sa qualification lui permet de postuler.

La période d'essai s'entend de la période pendant laquelle les parties au contrat de travail ont la possibilité de rompre le contrat unilatéralement sans paiement d'une indemnité quelconque, sans respect d'un préavis et sans motivation écrite.

La période d'essai est une période de travail effectif ; toute suspension du contrat de travail entraînera donc suspension de ladite période.

Les dispositions relatives à la période d'essai sont précisées pour chaque catégorie professionnelle :

- pour le personnel ouvrier ou employé, la durée de la période d'essai est d'un mois, renouvelable une fois ;

- pour le personnel agent de maîtrise ou technicien, la période d'essai est de 2 mois, renouvelable une fois ;

- pour le personnel cadre, la période d'essai est de 4 mois, renouvelable une fois ;

- pour le personnel cadre supérieur, la période d'essai sera fixée contractuellement entre le salarié et l'employeur.

Contrat de travail.

Les engagements donneront lieu à la signature d'un contrat de travail écrit comprenant notamment la catégorie d'emploi, le coefficient et les conditions de rémunération, le lieu de travail, les modalités d'attribution et de détermination des congés payés, la durée du travail.

Les autres informations rendues obligatoires par la législation communautaire pourront résulter de

la référence à la présente convention collective.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspond pas à une définition prévue à la convention collective, il est procédé à une classification par assimilation donnant droit à tous les avantages correspondants.

Tout changement définitif dans la situation fait l'objet d'une modification du contrat de travail établi dans les mêmes conditions que stipulé au premier alinéa du présent article ; il est remis à l'intéressé un double du contrat modifié.

Il peut cesser par la volonté d'une des parties contractantes dans les conditions fixées aux articles 44 et suivants ci-après.

Classifications hiérarchiques.

Les définitions et les classifications des professions font l'objet de dispositions particulières dans l'annexe.

Promotion.

La promotion individuelle sera, dans la mesure du possible, réalisée parmi le personnel de l'entreprise.

Salaires

Le salaire mensuel minimum professionnel, faisant l'objet de l'article L. 133-5 du code du travail, est fixé pour chaque catégorie professionnelle.

Ce dernier est calculé en multipliant le coefficient minimal de la catégorie concernée par la valeur du point telle qu'elle est définie annuellement.

Les annexes prévoient également des modalités de révision éventuelle du salaire minimum professionnel.

(1) Article et ses annexes étendus sous réserve des dispositions de l'article L. 141-1 et suivants du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er)

Appel au volontariat.

Pour effectuer des heures supplémentaires, pour travailler le samedi ou pour travailler exceptionnellement de nuit, il sera fait appel par priorité aux salariés volontaires.

Dès lors que les salariés volontaires ne seraient pas suffisants pour assurer le service, l'employeur pourra alors, compte tenu des nécessités du service, organiser la répartition du travail avec les salariés de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise.
Rémunération des heures supplémentaires

Dans le cas où l'employeur n'a pas opté pour l'annualisation-réduction du temps de travail, il sera fait application des dispositions des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la seule initiative de l'employeur et que tout refus d'un salarié d'accomplir celles-ci sera constitutif d'un manquement pouvant entraîner jusqu'à la rupture du contrat de travail pour faute grave (1).

Si ces heures sont effectuées de nuit, un jour férié ou le dimanche, elles bénéficieront en outre des majorations légales ou celles définies au sein de la présente convention.

Dans tous les cas, l'effet conjugué de ces majorations ne peut avoir pour conséquence de majorer l'heure de travail de plus de 100 %.

Le paiement des heures supplémentaires pourra être remplacé à l'initiative de l'employeur par l'octroi d'un repos compensateur en application de l'article L. 212-5 du code du travail.
(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1, L. 212-6 et L. 122-14-3, premier alinéa, du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Heures supplémentaires des cadres (1)

En l'absence de clause de rémunération forfaitaire globale dans le contrat de travail, il sera fait application des articles L. 212-5 et suivants du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er)

Rémunération du travail de nuit.

Les salariés travaillant intégralement (semaine, mois ou année) de nuit (22 heures - 5 heures) bénéficieront d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 25 %.

Les salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit (délai de prévenance supérieur ou égal à 48 heures) bénéficieront d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 25 %.

Par ailleurs, pour ces salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit et dans un cadre annualisé du temps de travail, chaque heure effectuée donnera lieu à un décompte de temps de travail d'une heure et quart pour le calcul de la moyenne annuelle du temps de travail.

Les salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit (délai de prévenance inférieur à 48 heures) bénéficieront d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 35 %. Par ailleurs, pour ces salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit et dans un cadre annualisé du temps de travail, chaque heure effectuée donnera lieu à un décompte de temps de travail d'une heure et quart pour le calcul de la moyenne annuelle du temps de travail.

Pour les salariés présents dans l'effectif au moment de la signature de la présente convention et qui auront déjà bénéficié des majorations de nuit prévues dans l'ancienne convention, il sera appliqué :

- dans le cadre d'un travail intégral de nuit, une majoration de 60 % de l'heure de travail ;

- dans le cadre d'un travail exceptionnel de nuit avec un délai de prévenance supérieur ou égal à 48 heures, une majoration de 60 % de l'heure de travail et par ailleurs dans un cadre annualisé du temps de travail, chaque heure effectuée donnera lieu à un décompte de temps de travail d'une heure et quart pour le calcul de la moyenne annuelle du temps de travail ;

- dans le cadre d'un travail exceptionnel de nuit avec un délai de prévenance inférieur à 48 heures, une majoration de 80 % de l'heure de travail et par ailleurs dans un cadre annualisé du temps de travail, chaque heure effectuée donnera lieu à un décompte de temps de travail d'une heure et quart pour le calcul de la moyenne annuelle du temps de travail.

Emploi des jeunes de moins de 18 ans.

L'emploi des jeunes travailleurs et apprentis de l'un ou l'autre sexe, âgés de moins de 18 ans, est réglementé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Il est précisé notamment que :

1. Ces jeunes travailleurs et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et plus de la durée hebdomadaire légale du travail sur une semaine : toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail de l'établissement.

2. La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

3. Aucune période de travail effectif ininterrompu ne pourra excéder une durée maximale de 4 heures 30.

4. Tout travail entre 22 heures et 6 heures est interdit, toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail.

En outre, il peut être dérogé, sur simple préavis, à cette interdiction en ce qui concerne les adolescents âgés de 16 à 18 ans, en vue de prévenir les accidents imminents ou de réparer les accidents survenus.

5. La durée minimale de repos de nuit des jeunes travailleurs ne peut être inférieure à 12 heures consécutives. Dans le cas de dérogations prévues au 4 ci-dessus, un repos continu de 12 heures doit être assuré.

Changement temporaire d'emploi.

En raison du caractère polyvalent de la majorité des salariés, seuls les remplacements temporaires et partiels (une partie des fonctions étant dévolue aux membres de la direction) par les employés ou ouvriers d'agents de maîtrise ou de cadres donneront lieu à des majorations de salaire.

Dans une telle hypothèse, l'ouvrier ou l'employé percevra, après le huitième jour ouvrable de remplacement, son salaire de base majoré de 15 % par l'octroi d'une prime de remplacement.

Si le remplacement se poursuit après une période de 3 mois, le salarié percevra une rémunération équivalente à celle perçue par la catégorie de la personne qui a fait l'objet du remplacement temporaire et partiel pendant la période restant à courir.

Dans tous les cas, cet article ne saurait recevoir application si le salaire de base mensuel majoré de la prime de remplacement précitée de l'employé ou ouvrier est supérieur au salaire de base de l'agent de maîtrise ou cadre remplacé.

Egalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

A qualification professionnelle égale, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes sera assurée conformément aux dispositions légales des articles L. 140-2 à L. 140-8 du code du travail.

Rémunération des salariés de moins de 18 ans.

Les taux des salaires minima des salariés de moins de 18 ans seront soumis à un abattement :

- l'abattement sera de 10 % pour les jeunes de 17 à 18 ans ;

- l'abattement sera de 20 % pour les jeunes de moins de 17 ans.

Le contrat de travail de ces jeunes salariés devra impérativement revêtir la signature de la personne ayant l'autorité parentale, à l'exception des mineurs bénéficiant d'une émancipation.

Modalité de paie.

Depuis la loi du 19 janvier 1978, tous les salariés bénéficient, à l'exclusion des travailleurs à domicile, des travailleurs saisonniers, des travailleurs intermittents et des travailleurs temporaires, d'une rémunération mensuelle indépendante du nombre des jours effectivement travaillés dans le mois.

La feuille de paie est obligatoire. Elle sera établie en 2 exemplaires, conformément aux dispositions de l'article L. 143-3 du code du travail ; l'un sera remis au salarié, l'autre sera conservé par l'employeur.

Le versement d'acomptes ne donnera pas lieu à délivrance de fiche de paie.

Gratification de fin d'année.

Après un an de présence continue dans l'entreprise, il sera alloué au cours du mois de décembre, à chaque collaborateur, un mois de traitement pour une année de travail.

Le traitement à prendre en compte est le salaire de base versé au mois de décembre sauf en cas d'absence au cours de ce mois, où ce serait la moyenne des salaires de base versés au cours de l'année civile qui serait retenue.

Les absences n'excédant pas 6 mois pour cause d'accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet), de maladie professionnelle contractée dans l'entreprise ou les absences dues au congé légal de maternité n'entraînent aucune diminution du montant de la gratification.

Les collaborateurs qui ont été absents plus de 6 mois pour les mêmes causes bénéficieront de la gratification au prorata du nombre de mois de présence, les 6 premiers mois d'absence étant comptés comme mois de présence.

En cas de licenciement (sauf faute grave ou lourde), de démission ou d'absences justifiées en cours d'année du collaborateur, le montant de la gratification sera calculé au prorata du nombre de mois

de présence.

Prime d'ancienneté.

Il est mis un terme à l'octroi des primes d'ancienneté prévues par les 3 conventions collectives dénoncées (ouvriers, employés, agents de maîtrise et cadres) à partir de la date de mise en vigueur de la présente convention collective.

Cependant, les salariés percevant lesdites primes avant la date précitée se verront maintenir celles-ci dans la limite du montant perçu le dernier mois précédant la mise en vigueur de la convention collective, et ce au titre des avantages individuels acquis.

Chaque entreprise dont l'organisation de travail s'effectuera sous forme d'annualisation devra nécessairement disposer, au plus tard au moment de la mise en place de cette organisation du travail, d'un système d'intéressement collectif aux résultats de l'entreprise en faveur du personnel.

Service militaire.

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

Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service national actif et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire reprendre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé au service national doit en avertir son ancien employeur par lettre recommandée avec accusé de réception. La réintégration dans l'entreprise est de droit.

Le travailleur réintégré bénéficie de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

Durée et horaire de travail.

La durée hebdomadaire du travail est égale à la durée fixée par la loi (actuellement 39 heures).

La durée journalière de travail pourra être portée à 10 heures par jour selon les nécessités du service.
Horaire de travail

Les directions d'entreprise fixent les horaires de travail et s'efforcent dans la mesure du possible de répartir la durée hebdomadaire du travail sur les 6 premiers jours de la semaine et cela aussi également que possible entre la matinée et l'après-midi.

Cependant, étant donné les contraintes spécifiques des industries de l'audiovisuel et du spectacle auxquelles appartiennent les laboratoires de tirage et de développement de films, contraintes parmi lesquelles figurent l'approvisionnement des salles de cinéma, la mise à disposition des bandes-antennes aux chaînes de télévision, l'alimentation des festivals en matériel et des divers tournages, les employeurs pourront décider que le repos hebdomadaire sera donné aux salariés par roulement conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le repos hebdomadaire sera en principe donné le dimanche.

Réduction du temps de travail - Annualisation.

Préambule

Les parties s'accordent à reconnaître que l'activité des entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention est sujette à des variations liées notamment à la saisonnalité des commandes effectuées par la clientèle et de la répartition inégale de la charge de travail.

Cet article a pour but également de réduire la durée du travail, de participer à la lutte contre le chômage par la création de postes de travail induite par la réduction de la durée du travail et de favoriser le dialogue social au sein des entreprises, de limiter au maximum le recours aux heures supplémentaires et de favoriser l'établissement de plannings.

Afin de mieux prendre en compte ces variations, les parties s'entendent pour recourir à l'annualisation et à la réduction de la durée du travail dans les conditions définies ci-après, étant entendu que l'accord devra être mis en place dans les meilleures conditions possibles au plus tard le 1er janvier 2000, soit par voie d'accord d'entreprise, soit de plein droit dès lors que la présente convention aura fait l'objet d'une extension par le ministre du travail.

Définition - Objectifs.

L'annualisation du temps de travail permet de faire varier sur une année, dans certaines limites, la durée hebdomadaire de travail tout en assortissant cette organisation d'une réduction du temps de travail pour les salariés.

Le temps de travail est modulé de sorte que les heures effectuées au-delà ou en deçà de l'horaire hebdomadaire moyen défini à l'article 30 ci-dessous se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle.

Personnel concerné.

La mise en place de ce mode d'organisation du temps de travail s'impose aux différentes catégories de personnels, y compris les salariés employés sous contrat à durée déterminée, définies par chaque entreprise et notamment les personnels techniques et d'exploitation permanents et peut donc varier d'une entreprise à l'autre.

Les dispositions s'appliquent également aux cadres ou agents de maîtrise qui n'ont pas fait l'objet d'une convention de forfait. Il ne s'applique pas aux cadres supérieurs qui disposent d'une totale latitude pour organiser leur temps de travail et qui sont rémunérés forfaitairement.

Durée du travail.

La durée hebdomadaire moyenne sera égale à 35 heures.

Dans le cadre de l'année civile, la durée de travail est obtenue en multipliant le nombre d'heures hebdomadaires par 52 semaines, déduction faite des jours de repos hebdomadaires, des congés annuels et des jours fériés ainsi que des jours de congés annuels supplémentaires et ponts lorsqu'ils ne sont pas récupérés conformément à l'article L. 212-2-2 du code du travail.

La durée maximale hebdomadaire est fixée à 45 heures sur une période de 26 semaines continues ou discontinues dans l'année.

La répartition du temps de travail dans la semaine devra être effectuée du lundi au samedi. Le travail pourra également être effectué dans le cadre des dérogations légales, notamment pour les équipes de suppléances pouvant être créées.

Au cours de la semaine calendaire de travail, un salarié ne pourra pas être occupé plus de 5 jours consécutivement.

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures.

La durée quotidienne de travail ne peut être inférieure à 4 heures dans la mesure où le salarié est appelé à venir travailler. Ces 4 heures de travail devront être effectuées en un seul bloc en matinée ou en après-midi, sauf dérogations acceptées par les délégués du personnel ou le comité d'entreprise.

Pour le personnel travaillant intégralement de nuit, la durée hebdomadaire ne pourra pas dépasser 35 heures ; elle sera de 32 heures en moyenne sur l'année sans réduction de salaire de base pour le personnel présent au sein de l'effectif des entreprises au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Dès lors que ce personnel reviendrait à un horaire de jour, les limites maximales et quotidiennes précitées de la durée du travail redeviendraient applicables.

Lissage des rémunérations.

La rémunération des salariés dont l'horaire de travail est annualisé sera lissée sur l'année civile de sorte que la rémunération mensuelle garantie au salarié chaque mois corresponde à celle qu'aurait perçue le salarié s'il avait effectivement travaillé 35 heures par semaine, soit 152 heures par mois.

Le passage aux 35 heures hebdomadaires s'effectuera sans réduction de salaire de base pour le personnel présent dans l'effectif des entreprises au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Compte tenu de l'accroissement des charges pour les entreprises concernées, les parties à la présente convention s'entendent pour bloquer le niveau des salaires conventionnels pendant une durée maximale de 2 ans suivant l'entrée en vigueur de la présente mesure. Elles décident cependant de se rencontrer afin d'envisager une éventuelle hausse des salaires si le niveau d'inflation venait à dépasser le taux de 3 % au cours de chaque période annuelle civile.

Annualisation et heures supplémentaires Heures supplémentaires dans le cadre de la semaine.

Au-delà de la quarante-cinquième heure, les heures effectuées dans le cadre de la semaine s'imputeront sur le contingent annuel d'heures supplémentaires autorisé de 130 heures par salarié. Ces heures généreront un repos compensateur légal et donneront lieu à la majoration légale.
Heures supplémentaires dans le cadre
de la durée moyenne hebdomadaire

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, l'entreprise arrête le compte de compensation de chaque salarié au terme de l'année civile.

Les heures dont il sera constaté en fin d'année qu'elles dépassent la durée moyenne visée au sein de l'article 30.3 ouvriront droit au profit du salarié :

- à une majoration qui ne saurait être inférieure à la majoration légale augmentée de 2,5 % ;

- à un repos compensateur légal et s'imputeront sur le contingent libre annuel d'heures supplémentaires au-delà de la durée légale.

Repos compensateur (1)

La prise en compte des repos compensateurs sera fonction des nécessités du bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, il devra être pris dans la limite de six mois après l'acquisition du droit.

Si le salarié n'a pas pu prendre de repos compensateur du fait de l'employeur alors que celui-ci avait effectué au moins 2 demandes sur la période précitée de 6 mois, le salarié pourra alors prétendre à une indemnisation équivalente aux heures de repos non prises.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 212-5-1(al. 5) du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er)

Chômage partiel.

Le seuil de déclenchement possible du chômage partiel est fixé, dans le cadre de cette annualisation du temps de travail, à 12 heures par semaine sur 6 semaines consécutives.

Information du salarié et programme indicatif.

L'annualisation est établie en suivant une procédure d'information préalable portée à la connaissance des salariés. Ce programme indicatif pourra être modifié en tant que de besoin.

En cas de modification, les salariés seront informés du changement moyennant le respect d'un délai de prévenance.

Plus la modulation est ample, plus les employeurs s'engageront à respecter un délai de prévenance important à l'égard des salariés. Dans tous les cas, étant donné les variations possibles d'horaires d'une semaine à l'autre, les salariés seront informés individuellement et collectivement des changements :

- au plus tard le jeudi à 12 heures pour la semaine suivante ;

- de façon exceptionnelle (commande imprévue, incident...) la veille pour le lendemain dès lors que les salariés ne s'y sont pas opposés.

Régularisation de la rémunération.

La dernière paye mensuelle des salariés dont le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée est rompu avant la fin de période modulée contient, s'il y a lieu, un complément correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne.

La dernière paye mensuelle des salariés dont le contrat est rompu pour motif de faute grave, lourde ou démission avant la fin de la période modulée contient, s'il y a lieu, une retenue égale strictement à une différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne (1).

La paye du mois suivant le dernier mois de la période d'annualisation des salariés dont le contrat à durée indéterminée a été conclu en cours d'année contient, s'il y a lieu, un complément correspondant strictement à la différence entre les rémunérations correspondant aux heures effectivement travaillées et la durée moyenne (2).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er). (2) Alinéa étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Absences.

Les salariés absents pour maladie, accident du travail, maternité, congés payés, formation ou tout autre cas de suspension de l'exécution du contrat de travail, auront une absence décomptée sur la base de 7 heures par jour, c'est-à-dire sur la base de 35 heures hebdomadaires pour une semaine de travail de 5 jours. Pour les salariés travaillant intégralement de nuit, la même règle sera retenue au prorata de la durée du travail.

Le traitement des absences sera fait en fonction de la législation en vigueur et de la présente convention.

Travail à temps partiel.

Les entreprises ont la liberté d'embaucher du personnel sur la base du temps partiel. Le recours à ce type de travail s'exerce conformément aux dispositions légales.

Travail par poste et par équipes successives.

On appelle " travail par poste " l'organisation dans laquelle un salarié effectue son travail journalier d'une seule traite. La méthode du travail par équipes successives peut être appliquée en fonction des exigences de la profession (1).

Tout travail d'une seule traite, d'une durée supérieure à 6 heures, donne droit à une pause d'une demi-heure, sauf accord plus favorable dans l'entreprise, sans que cette pause constitue un arrêt collectif. Cette pause ne pourra pas être octroyée en début ou en fin de poste (1).

Dans les travaux continus, notamment par équipes successives, la continuité du poste doit être assurée. L'ouvrier attendra l'arrivée de son remplaçant et assurera le service au cas où celui-ci ne se présenterait pas. En tout état de cause, la direction de l'entreprise prendra ses dispositions pour que le remplacement n'excède pas une heure.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 220-2 et R. 212-13 du code du travail(arrêté du 13 décembre 1999,art. 1er).

Jours fériés.

Le chômage des jours fériés n'entraîne, pour les salariés concernés, aucune réduction de leur rémunération mensuelle sous réserve que ceux-ci aient été présents le jour précédant et le jour suivant le jour de fête légale sauf si leur horaire de travail exclut qu'ils devaient travailler ces jours-là ou autorisation d'absence préalablement accordée.

La liste des jours fériés est la suivante :

- 1er janvier ;

- lundi de Pâques ;

- 1er Mai ;

- 8 Mai ;

- Ascension ;

- lundi de Pentecôte ;

- 14 Juillet ;

- Assomption ;

- Toussaint ;

- 11 Novembre ;

- Noël.

Les heures de travail perdues par suite de chômage des jours fériés ne peuvent donner lieu à récupération.

Les employés dont la journée, ou une demi-journée de repos habituelle, coïncide avec un jour férié fixe dans la semaine (lundi de Pâques, lundi de Pentecôte, jeudi de l'Ascension) chômé dans l'entreprise en application de l'alinéa précédent bénéficieront, en compensation de cette coïncidence " jour férié fixe/repos habituel ", d'une journée ou d'une demi-journée de repos décalée déterminée en accord avec leur supérieur hiérarchique.

Les salariés qui devront travailler durant un jour férié qui est normalement chômé bénéficieront d'un repos payé d'une durée égale au nombre d'heures travaillées le jour férié, à prendre dans une période de 21 jours précédant ou suivant le jour férié travaillé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 222-7 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Congés payés.

La durée des congés payés annuels est fixée à 5 semaines, soit 2 jours et demi ouvrables par mois de travail.

N'entraînent aucune réduction des congés payés tant en ce qui concerne leur durée que le montant de l'indemnité correspondante (1):

- les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article L. 122-26 du code du travail ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue d'un an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les absences pour maladie des salariés comptant 3 ans de présence pendant la période de référence, dans la limite de 30 jours.

L'ordre des départs en congés est établi par l'employeur et est porté à la connaissance du personnel par affichage aussitôt que possible et au plus tard le 1er avril.

Cet ordre sera établi en tenant compte, dans la mesure du possible, des désirs exprimés par les intéressés, selon les nécessités du service.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Congés d'ancienneté et congés payés supplémentaires.

Les parties ont convenu de mettre un terme à l'octroi des congés supplémentaires tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise ainsi que des congés payés supplémentaires pour salariés spécialisés (visionneurs au noir, tireurs au noir, développeurs au noir, colleur au noir, essuyeurs et préparateurs de bains).

Au titre de la clause des avantages individuels acquis, ces congés existant à la date de mise en vigueur de la présente convention demeureront acquis aux salariés qui en ont déjà bénéficié.

Congés exceptionnels

Les salariés auront droit à l'occasion de certains événements à une autorisation d'absence exceptionnelle accordée dans les conditions suivantes :

- sous réserve d'avoir 6 mois d'ancienneté :

- mariage du salarié : 5 jours ;

- mariage d'un enfant : 2 jours ;

- sous réserve d'avoir 3 mois d'ancienneté :

- décès du conjoint, d'un enfant : 5 jours ;

- décès d'un ascendant, d'un beau-parent (beau-père, belle-mère, par alliance ou remariage), d'un frère ou d'une soeur ou d'un petit-enfant : 2 jours ;

- présélection militaire : 3 jours (sous réserve des dispositions légales) ;

- quelle que soit l'ancienneté :

- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.

Ces jours d'absences exceptionnelles devront être pris au moment des événements en cause et n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle.

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

Les mères de famille, âgées de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente, bénéficient de 2 jours de congé supplémentaire par enfant à charge, le congé supplémentaire est réduit à un jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés disposant d'une ancienneté au moins égale à un an pourront bénéficier une fois par année civile d'un jour de congé pour déménagement dûment justifié.
(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er)

Absences.

Toute absence doit être motivée et justifiée. Elle entraîne la perte du salaire sauf pour les cas prévus

par la présente convention ou par la loi et en cas d'accord amiable entre l'employeur et le salarié.

Pour s'absenter, en dehors d'un cas de force majeure ou fortuit, le salarié doit obtenir l'accord préalable de son employeur.

Si l'absence est due à la maladie, le salarié doit informer dans les 24 heures et faire parvenir dans les 48 heures, à l'employeur, un certificat médical.

Si le quatrième jour le salarié n'a pas donné de son absence des motifs valables, il sera considéré comme ayant quitté l'entreprise sans justification, ce qui pourra entraîner son licenciement pour faute grave.

Les employeurs autoriseront l'absence d'un salarié qui pourrait être provoquée par la réunion d'une commission constituée en vertu d'un texte légal ou réglementaire ou en application de la présente convention.

Maintien du salaire en cas d'arrêts de travail pour maladie ou accident de travail.

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les salariés bénéficieront des dispositions suivantes, à condition :

- d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;

- d'être pris en charge par la sécurité sociale ;

- d'être soignés sur le territoire français ou dans l'un des autres pays de la Communauté économique européenne.

Il sera alloué 60 jours de plein salaire et 30 jours de 75 % du salaire après un an de présence révolue.

Il sera alloué 90 jours de plein salaire et 60 jours de 75 % du salaire après 10 ans de présence révolue.

Il sera alloué 120 jours de plein salaire et 90 jours de 75 % du salaire après 15 ans de présence révolue.

Il sera alloué 180 jours de plein salaire et 90 jours de 75 % du salaire après 20 ans de présence révolue.

Le nombre de jours de maintien de salaire pour les arrêts relatifs aux accidents de travail correspond au cumul des périodes au taux plein et réduit accordées au titre de la maladie. Ce maintien est effectué au taux de 100 %.

Lors de chaque arrêt de travail, les délais d'indemnisation commenceront à courir à compter du premier jour d'absence.

Pour le calcul des indemnités dues au titre d'une période de paie, il sera tenu compte des indemnités déjà perçues par l'intéressé durant les 12 derniers mois antérieurs de telle sorte que, si plusieurs absences pour maladie ou accident ont été indemnisées au cours de ces 12 derniers mois, la durée totale de l'indemnisation ne dépasse pas celle applicable en vertu des paragraphes précédents.

Les garanties accordées s'entendent déduction faite des allocations que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des régimes complémentaires de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Lorsque les indemnités de sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, de l'hospitalisation ou d'une sanction de la caisse du fait du non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Suspension du contrat de travail.

Après 6 mois, consécutifs ou non, d'absence au cours d'une période de 12 mois et sous réserve des dispositions légales en matière d'accident du travail et de maladie professionnelle, si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade pour faire face aux nécessités du service, il procède à la rupture du contrat de travail de ce dernier.

La période de 12 mois s'entend de la période précédant le dernier arrêt maladie constaté.

Protection de la maternité.

Travail des femmes enceintes

Conformément aux dispositions de l'article L. 244-1 du code du travail, les salariées ne pourront être occupées pendant une période de 2 semaines avant leurs couches et dans les 6 semaines qui suivent leur délivrance.

En cas de changement de poste demandé par le médecin du travail, du fait d'un état de grossesse constaté, l'intéressée bénéficiera du maintien de son salaire effectif antérieur.

Sous réserve de la fourniture de justificatifs, le maintien du salaire sera également assuré, en dehors des périodes de suspension du contrat, lorsque la salariée se rendra à des examens médicaux liés à la maternité.

Dans les établissements où travaillent des femmes, un siège approprié sera mis à la disposition de chaque salariée à son poste de travail.

Il sera accordé aux femmes enceintes l'autorisation de prendre ou de quitter leur service un quart d'heure avant ou après l'heure du service, sans perte de salaire.
Congés de maternité

Les périodes pendant lesquelles une salariée est en droit de suspendre le contrat de travail en raison de son état de grossesse sont fixées conformément aux dispositions des articles L. 122-26 et suivants du code du travail.

Les parties conviennent que les entreprises devront souscrire un régime de prévoyance qui devra assurer en partie un complément de rémunération aux salariées en congé de maternité, les cotisations à ce régime étant réparties entre salariés et employeurs.

A la reprise du travail, la salariée retrouvera l'emploi qu'elle occupait avant sa période de grossesse, après avis favorable du médecin du travail.

Pendant la période 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 licenciement prévue à l'article 45 sera due.

Congé parental d'éducation.

Pendant la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption prévue par l'article L. 122-26, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption, a le droit, sous réserve des dispositions de l'article L. 122-28-4, soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée de travail d'au moins 1/5 de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à 16 heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés 2 fois pour prendre fin au plus tard au terme des périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer son employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier de ce congé parental.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé ; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

Lorsque le salarié entend prolonger son congé parental d'éducation ou sa période d'activité à temps partiel, il doit avertir son employeur de cette prolongation, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention soit de transformer le congé parental en activité à temps partiel, soit de transformer l'activité à temps partiel en congé parental.

Toutefois, pendant la période d'activité à temps partiel ou à l'occasion des prolongations de celle-ci, le salarié ne peut pas modifier la durée du travail initialement choisie sauf accord de l'employeur.

Obligation de non-concurrence.

En vertu de l'existence de procédés et des techniques de fabrication très spécifiques aux entreprises de laboratoires de tirage et de développement de films et d'une clientèle très ciblée dans le milieu cinématographique, les parties conviennent qu'une interdiction de concurrence après la rupture du contrat de travail peut être insérée dans lesdits contrats pour les cadres.

L'interdiction contractuelle de concurrence n'est valable que pendant une durée maximale de 2 années après la date de rupture effective du contrat de travail ; elle n'existera pas si la cause de la rupture est due à un arrêt de l'activité de l'entreprise (mise en redressement ou liquidation judiciaire ..) ou en cas de mise ou de départ à la retraite du salarié.

Cette interdiction vise le fait d'entrer au service d'une entreprise exerçant une activité, même de manière accessoire, telle que définie au sein de l'article 1er, ou le fait de s'intéresser directement ou indirectement et sous quelque forme que ce soit à une entreprise de cet ordre.

Pendant l'exécution de cette interdiction, l'employeur versera au salarié une contrepartie pécuniaire mensuelle spéciale dont le montant sera égal à 1/2 mois de salaire de base lorsque l'interdiction est supérieure ou égale à un an et de 1/4 de mois de salaire de base si la durée est inférieure à un an ; ce montant sera réduit de moitié en cas de rupture du contrat consécutive à une démission.

La contrepartie pécuniaire mensuelle cesse d'être due en cas de violation par le salarié de la clause de non-concurrence, sans préjudice des dommages et intérêts pouvant lui être réclamés, notamment en cas d'existence d'une clause pénale dans le contrat de travail.

Sous condition de prévenir le salarié dans les 15 jours suivant la notification de la rupture ou le terme du contrat à durée déterminée, par l'une ou l'autre des parties, l'employeur pourra dispenser l'intéressé, en tout ou partie, de l'exécution de la clause de non-concurrence.

Conditions morales des collaborateurs cadres.

De par la responsabilité assumée, les collaborateurs doivent toujours être guidés dans leurs fonctions par le sentiment d'honneur professionnel.

De même, sans se départir de la réserve et de la fermeté nécessaires au maintien de leur autorité, ils doivent exercer celle-ci avec équité, compréhension et avoir le souci de sauvegarder la dignité de leurs subordonnés.

Sans cesser d'avoir droit aux égards qu'impliquent les responsabilités qu'ils assument, ils emploieront tous leurs efforts, toutes leurs connaissances, leur expérience et leur dévouement au service de l'entreprise, dans ses intérêts et sa réputation.

Le chef d'entreprise ou son représentant doit permettre aux collaborateurs de sauvegarder le respect qui leur est dû par leurs subordonnés, ainsi que le personnel en général, en respectant notamment le principe de l'information hiérarchique pour tous les problèmes soulevés par ces subordonnés et relevant de la compétence du collaborateur.

Il doit s'attacher, en particulier, à traiter des intérêts professionnels, moraux ou matériels des collaborateurs avec les intéressés ou leurs représentants à l'exclusion de tout tiers qui ne serait pas habilité à cet effet par la loi.

Les collaborateurs auront notamment le souci d'étendre et de développer leurs connaissances générales et professionnelles au titre de l'avancée technologique et de participer ou d'encadrer les actions de formations qui en découlent.

Hygiène et sécurité.

Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité sont celles fixées par la réglementation du travail.

En particulier, un service de douches sera assuré au personnel effectuant des travaux salissants. Les établissements s'efforceront d'étendre ce service à l'ensemble du personnel.

Période de préavis.

Le contrat de travail peut cesser par la volonté de l'une des parties contractantes, à condition que soit respecté le délai de préavis, dont la durée est fixée, sauf en cas de faute grave ou lourde où il n'y a pas lieu à respecter ou indemniser un préavis, pour chaque catégorie professionnelle.

Les délais fixés dans le cas de démission pourront être réduits après accord avec l'employeur.

En cas d'inobservation du délai-congé par l'employeur ou le salarié, la partie défaillante devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir, sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué pendant la durée du délai-congé.

Le licenciement doit être motivé et notifié par écrit (pli recommandé avec accusé de réception) en application des dispositions légales concernant le licenciement, notamment les articles L. 122-14 et suivants du code du travail.

En cas de licenciement et lorsque la moitié du délai de préavis aura été exécutée, le salarié licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper un nouvel emploi pourra demander à son employeur, par lettre recommandée, de quitter l'établissement avant l'expiration du délai de préavis sans qu'il y ait lieu de part et d'autre à paiement d'indemnité pour inobservation de ce délai. L'employeur donnera ou non son accord selon les nécessités d'organisation de l'entreprise.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié disposera de temps libre à raison de 2 heures rémunérées par jour.

Elles seront prises d'un commun accord ou alternativement d'un jour à l'autre, au choix de l'employeur et du salarié.

Après accord avec son employeur, l'intéressé pourra bloquer tout ou partie de ces heures avant l'expiration du délai de préavis.

Seuls les salariés n'ayant pas encore trouvé un emploi pourront bénéficier de ces heures de recherche.

Les durées du préavis sont fixées comme suit :

a) Pour les employés et ouvriers :

- 15 jours pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et 2 mois pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ;

b) Pour les agents de maîtrise et techniciens :

- 15 jours pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et 3 mois pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ;

c) Pour les cadres :

- 15 jours pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et 4 mois pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté ;

d) Pour les cadres supérieurs :

- durée librement définie par les parties dans le contrat de travail pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté.

Indemnité de licenciement.

Il sera alloué aux salariés licenciés, sauf faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis. Celle-ci sera fixée pour chaque catégorie de personnel.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période 6 mois au maximum suivant le versement du solde de tout compte.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte qu'au prorata du temps de travail.

L'indemnité de licenciement est accordée aux salariés licenciés dans les conditions suivantes :

A. - Employés et ouvriers :

a) Pour les employés et ouvriers ayant un an d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 3/10 de mois par année de présence ;

b) Pour les employés et ouvriers ayant 9 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 3/10 de mois par année de présence auquel sera ajouté à compter de la dixième année 1/15 par année de présence.

B. - Agents de maîtrise :

a) Pour les agents de maîtrise ayant un an d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 3/10 de mois par année de présence ;

b) Pour les agents de maîtrise ayant 9 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 3/10 de mois par année de présence auquel sera ajouté à compter de la dixième année 1/10 par année de présence.

C. - Cadres :

a) Pour les cadres ayant un an d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 5/10 de mois par année de présence ;

b) Pour les cadres ayant 9 ans d'ancienneté révolue dans l'entreprise :

- 5/10 de mois par année de présence auquel sera ajouté à compter de la dixième année 1/10 par année de présence.

En cas de licenciement, le salarié âgé de plus de 50 ans aura droit à une majoration égale à 3/10 de mois par année d'ancienneté en vertu des paragraphes précédents. Cette majoration sera plafonnée en tout état de cause à 3 mois de salaire.

Ne peut prétendre à cette majoration :

- le salarié acceptant un reclassement avec l'aide de son employeur ;

- le salarié qui a la possibilité de bénéficier d'une préretraite (FNE, accord d'entreprise) ;

- le salarié qui peut faire liquider sans abattement d'âge une pension de retraite.

Dans tous les cas, l'indemnité versée aux salariés ne pourra excéder 8 mois de salaire, à l'exception des salariés âgés de plus de 50 ans bénéficiant de la majoration ci-dessus visée pour lesquels le plafond sera de 10 mois au total (indemnité + majoration).

Indemnité de départ en retraite.

Les salariés ayant atteint l'âge normal de la retraite, tel qu'il est défini par la législation de la sécurité sociale pour l'ouverture du droit à pension de vieillesse au taux plein, pourront être mis à la retraite.

Afin d'éviter les inconvénients résultant d'une cessation inopinée d'activité, les parties devront

cependant respecter le délai de prévenance égal au délai de préavis.

La date de mise à la retraite tiendra compte du fait qu'aucune interruption n'existe entre la cessation de la perception du salaire et l'attribution d'une retraite (en principe le premier jour de chaque trimestre civil).

Le salarié qui partira en retraite, de son initiative ou de celle de l'employeur, à un âge égal ou supérieur à 60 ans, recevra une indemnité de départ en retraite fixée en fonction de son ancienneté (au minimum 9 ans) dans l'entreprise.

Celle-ci sera fixée pour chaque salarié comme suit :

a) Pour le salarié ayant de 9 ans à 13 ans d'ancienneté inclus :

- 2 mois de salaire ;

b) Pour le salarié ayant de 14 ans à 18 ans d'ancienneté inclus :

- 3 mois de salaire ;

c) Pour le salarié ayant de 19 ans à 23 ans d'ancienneté inclus :

- 4 mois de salaire ;

d) Pour le salarié ayant de 24 ans à 28 ans d'ancienneté inclus :

- 5 mois de salaire ;

e) Pour le salarié ayant de 29 ans à 33 ans d'ancienneté inclus :

- 6 mois de salaire ;

f) Pour le salarié ayant plus de 34 ans d'ancienneté révolus :

- 7 mois de salaire.

Cette indemnité sera calculée sur la base de la moyenne mensuelle des salaires des 12 derniers mois de présence de l'intéressé (1).

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles 5 et 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Retraite.

Le personnel des laboratoires est inscrit par les soins des entreprises à un régime complémentaire de retraite.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu à la suite d'un licenciement pour suppression d'emploi, licenciement collectif ou fusion d'entreprises et qu'il sera suivi d'un réengagement, la date de départ de l'ancienneté sera la date du premier engagement, mais l'indemnité de licenciement éventuellement perçue sera déduite du montant de l'indemnité de départ en retraite (1).
(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions des articles 5 et 6 de l'accord interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er).

Apprentissage et formation professionnelle.

1. Les parties contractantes affirment tout l'intérêt qu'elles portent à l'apprentissage et à la formation professionnelle. Les employeurs s'efforceront de les faciliter dans toute la mesure du possible, conformément aux lois et réglementations en vigueur.

2. Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés et pour sauvegarder l'emploi de ces derniers que comme instrument de développement et de pérennité des entreprises compte tenu de la profonde mutation technologique enregistrée sur ce secteur d'activité.

Un budget est consacré à la formation professionnelle conformément au taux en vigueur.

Cependant, les entreprises devront consacrer en plus de ce taux un budget supplémentaire égal à 0,2 % de la masse salariale brute à des actions de formation complémentaire. Ces actions seront réalisées en étroite concertation, lorsqu'ils existent, avec les comités d'entreprise ou les délégués du personnel.

Les entreprises veilleront à ce que les salariés se voient proposer des stages de formation. A cet effet, lorsqu'une entreprise ne possédera pas de représentants du personnel, les stages devront faire l'objet d'un affichage sur les tableaux réservés à l'information du personnel.

Obligation de dédit formation

Les parties contractantes reconnaissent le principe d'une obligation de dédit formation pour les salariés qui auront bénéficié d'une formation spécifique destinée à leur permettre d'obtenir une qualification supérieure à celle à laquelle ils pourraient prétendre au regard de leurs compétences

antérieures (à l'exclusion des CIF et des formations obligatoires prévues dans le plan de formation).

Une telle obligation devra faire nécessairement l'objet d'une clause ou d'un avenant à leur contrat de travail.

(1) Article étendu sous réserve des articles L. 932-1, L. 933-2 et L. 981-10 du code du travail (arrêté du 13 décembre 1999, art. 1er) :

Dépôt de la convention.

La présente convention collective et ses annexes seront déposées au secrétariat du conseil de prud'hommes et au tribunal d'instance du 8e arrondissement de Paris.

La convention et ses annexes entreront en vigueur à compter du jour qui suivra son dépôt.

Adhésion.

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale de travailleurs, toute organisation syndicale d'employeurs les plus représentatives sur le plan national au sens de l'article L. 133-2 qui ne sont pas parties à la convention collective ont la possibilité d'y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir d'un jour franc suivant la notification officielle de celle-ci au greffe du tribunal d'instance du 8e arrondissement de Paris.

Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention dans les formes précitées devra également en informer les parties signataires par lettre recommandée.

Confidentialité.

Au regard des secrets particuliers et techniques de fabrication mises en oeuvre au sein des industries techniques et audiovisuelles, l'ensemble des salariés se doit de conserver la confidentialité la plus stricte sur toutes les informations dont il a pu bénéficier au titre de ces fonctions.

Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques

Les partenaires sociaux signataires de la convention collective des laboratoires et du sous-titrage prennent l'engagement de se réunir avant le 30 septembre 1999 afin de renégocier les éventuelles dispositions de la grille de classifications pour lesquelles des difficultés d'application seraient apparues au sein des entreprises.

Fait à Paris, le 17 mars 1999.