

Convention collective nationale de l'exploitation cinématographique du 19 juillet 1984

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Chapitre Ier : Dispositions générales](#)
- [Chapitre II : Conclusion du contrat de travail](#)
- [Chapitre III : Réglementation du travail](#)
- [Chapitre IV : Salaires, primes et remboursement de frais](#)
- [Chapitre V : Repos et congés payés](#)
- [Chapitre VI : Maladie et accident](#)
- [Chapitre VII : Rupture du contrat de travail](#)

[Chapitre Ier : Dispositions générales](#)

Chapitre Ier : Dispositions générales

Section I : Domaine d'application

La présente convention régit, sur le territoire métropolitain et conformément à l'article L. 132-1 du code du travail, les rapports entre les employeurs et les salariés de l'exploitation cinématographique dont les qualifications sont définies en annexe.

Elle annule toutes les dispositions antérieures, nationales ou régionales, et se substitue à celles de tout accord particulier d'entreprise ou autre qui seraient moins favorables aux salariés.

Champ d'application professionnel

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

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

a) Plein temps :

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

plein temps pour la durée légale hebdomadaire de travail.

Notion d'ancienneté requise

Pour l'appréciation des dispositions qui sont subordonnées à une condition d'ancienneté, on déterminera celle-ci en tenant compte de la présence continue dans l'entreprise, c'est-à-dire du temps écoulé depuis la date d'entrée en vigueur du contrat de travail en cours, en y incluant les périodes de maladie, d'accident, périodes militaires obligatoires et périodes de repos des femmes en couches. Les dispositions liées à l'ancienneté prennent effet à partir du premier jour du mois suivant celui au cours duquel a été atteinte l'ancienneté requise dans l'entreprise.

Durée d'application

La présente convention collective est conclue pour une durée de un an à compter du jour qui aura suivi son dépôt en cinq exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi. A défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, elle se renouvellera ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée.

Révision et dénonciation

La présente convention pourra, à la demande de l'une des parties signataires, faire l'objet d'une révision ou d'une dénonciation pour sa totalité ou partie seulement de son contenu.

La partie qui effectuera la dénonciation ou demandera la révision devra le faire par lettre recommandée à tous les signataires en respectant le délai de préavis minimal de trois mois.

Cette lettre sera accompagnée d'un projet de nouvel accord sur les points sujets à dénonciation ou à révision afin que les pourparlers puissent commencer sans retard avant l'expiration de la convention.

Avantages acquis

L'application de la présente convention ne peut entraîner la réduction des avantages acquis précédemment par un salarié dans l'entreprise où il est employé.

En particulier, il sera tenu compte des fonctions effectivement exercées à la date de signature de la présente convention, pour le reclassement du personnel dans la nouvelle grille des classifications.

Accords particuliers

Les conditions générales de travail déterminées par la présente convention n'excluent pas la possibilité d'accords sur les conditions particulières propres à chaque entreprise.

Ces accords ne peuvent contenir aucune disposition contraire aux dispositions de la convention collective.

Ils peuvent toutefois prévoir des dispositions plus favorables aux salariés.

Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les discriminations fondées sur le sexe sont interdites en matière d'embauche, de mutation, de licenciement ou de non-renouvellement du contrat de travail (art. L. 123-1 du code du travail).

Il est également interdit de prendre en considération du sexe toute mesure notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification et de promotion professionnelle.

Salariés étrangers

Les salariés étrangers bénéficient de l'ensemble des dispositions de la présente convention collective, à égalité de traitement avec les salariés français.

Salariés handicapés

Les salariés handicapés en état d'exercer une profession bénéficient des dispositions de la section 2 du chapitre III, du titre deuxième du code du travail, notamment en ce qui concerne l'accès à l'emploi.

Mise à disposition de la convention collective

Un avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu de dépôt, devra être affiché dans tout établissement soumis à l'application de la convention, sur les

lieux de travail et là où se fait l'embauchage.

La présente convention sera, dans chaque établissement ou entreprise, tenue à l'entière disposition du personnel. Dans la lettre d'embauche, il sera précisé que le contrat de travail est régi par la convention collective et ses avenants.

Section II : Rapports collectifs et représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion

Les parties signataires affirment, tant pour les salariés que pour les employeurs, la liberté de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales. Il est rappelé qu'aucune limitation ne peut être apportée aux dispositions relatives à l'exercice du droit syndical par note de service ou décision unilatérale de l'employeur (art. L. 411 et suivants, L. 412 et suivants du code du travail).

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

Il sera organisé des élections en vue d'élire :

- des délégués du personnel dans les entreprises employant au moins neuf salariés, cet effectif devant être atteint pendant douze mois consécutifs ou non au cours des trois années précédentes ;

- des délégués de site dans les établissements occupant habituellement moins de onze salariés et dont l'activité s'exerce sur un même site où sont employés durablement au moins cinquante salariés ;

Délégués locaux de branche professionnelle

a) Notion générale :

Les parties conviennent d'instituer des délégués locaux de branche professionnelle, élus par les salariés des établissements cinématographiques n'atteignant pas le seuil d'effectif de neuf salariés, non pourvus d'institutions représentatives du personnel d'entreprise ou interprofessionnelles, et regroupés dans un espace géographique cohérent comportant un effectif d'au moins quarante salariés.

Financement des oeuvres sociales

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise a pour base les ressources prévues à l'article R. 432-11 du code du travail ; néanmoins, par voie d'accord, ces ressources pourront être relevées.

Indépendamment des oeuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, l'ensemble des professionnels du spectacle ont créé une caisse d'intérêt général : " Les oeuvres sociales du cinéma ", fonctionnant grâce à une participation financière des entreprises cinématographiques.

Cette participation volontaire s'élève :

Affichage

Les communications syndicales et celles des délégués du personnel seront affichées sur les emplacements réservés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Il est rappelé que l'affichage est libre et qu'il n'est pas soumis à autorisation préalable.

En revanche, un exemplaire des communications doit être transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Section III : Conflits collectifs et litiges individuels

Commission paritaire d'interprétation de la convention collective

Il est institué une commission paritaire d'interprétation de la convention collective ; cette commission est composée au maximum de cinq délégués employeurs et de cinq délégués salariés, représentants des organisations syndicales signataires.

La commission peut toutefois faire appel, à titre consultatif, au concours de toute personne qualifiée dans la limite de deux par collège.

A défaut d'accord de la commission, celle-ci pourra demander l'arbitrage du ministère concerné (1).

Litiges individuels, bureau paritaire de conciliation

Tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention ou de l'interprétation de ses termes pourra être soumis, préalablement à toute procédure de droit commun, à l'examen d'un bureau paritaire composé de trois employeurs et de trois salariés, membres des organisations syndicales signataires de la présente convention et présidé alternativement par un employeur ou un salarié (1).

Le bureau se réunira dans un délai de quinze jours, dans la mesure du possible.

Conflits collectifs, commission paritaire professionnelle

Cette commission a pour objet la conciliation des conflits collectifs et l'étude des questions d'intérêt général.

Elle comprend en nombre égal des délégués employeurs et des délégués salariés, représentant les organisations syndicales signataires de la présente convention.

Elle est présidée alternativement par un employeur ou par un salarié.

Sur demande motivée, formulée par l'une ou l'autre de ces organisations, elle se réunira dans un délai de quinze jours.

La grève

a) Domaine :

La grève est une interruption collective et concertée du travail, se donnant pour but de faire aboutir des revendications d'ordre professionnel.

La grève est un droit reconnu par la Constitution à toutes les catégories de salariés ; son exercice ne doit pas donner lieu de la part des salariés à des abus, et de la part des employeurs à des mesures discriminatoires en matière de rémunération et d'avantages sociaux.

b) Conséquences :

Section IV : Apprentissage

L'apprentissage a pour but de donner à des jeunes travailleurs, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement technique.

Un contrat d'apprentissage peut donc être conclu afin de préparer un jeune travailleur aux fonctions d'opérateur ou de technicien de maintenance.

Section V : Formation continue

La formation professionnelle continue a pour but de permettre l'adaptation des travailleurs aux changements des techniques et des conditions de travail, de favoriser leur promotion sociale par l'accès aux différents niveaux de la culture et de la qualification professionnelle et leur contribution au développement culturel, économique et social.

Section VI : Emplois réservés

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les employeurs sont tenus de réserver des emplois aux mutilés de guerre et assimilés ainsi qu'aux handicapés.

Les modalités d'application de ces dispositions, qui figurent au code du travail, sont précisées dans l'annexe " Emplois réservés ".

Section VII : Hygiène et sécurité

Hygiène et sécurité du personnel des salles

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail, à veiller à la qualité et à l'efficacité du matériel de protection. Ils rechercheront les moyens les plus appropriés pour assurer dans tous les domaines la sécurité du personnel des salles.

(1) Article étendu sans préjudice de l'application de l'article L. 236-1 et suivants du code du travail (arrêté du 24 octobre 1986, art. 1er).

Sécurité des spectateurs

Tout le personnel des salles de cinéma doit se conformer à l'exécution des prescriptions réglementaires établies afin d'assurer la sécurité des spectateurs.

Conformément aux dispositions réglementaires, le personnel recevra périodiquement une formation rémunérée rappelant les règles de sécurité le concernant et concernant celle des spectateurs.

Chapitre II : Conclusion du contrat de travail

Embauchage

Le contrat de travail, quelle que soit sa forme, sera constaté par écrit, en double exemplaire dont l'un sera remis au salarié.

Le contrat d'apprentissage doit être passé par écrit sous seing privé.

Il en est de même du contrat de travail à durée déterminée, notamment du contrat saisonnier ; à défaut d'écrit sous seing privé, il est présumé conclu pour une durée indéterminée.

Durée des contrats

Le contrat de travail peut être conclu, soit pour une durée déterminée, soit pour une durée indéterminée :

- le contrat à durée indéterminée est un contrat qui a été conclu sans que son terme ait été fixé à l'avance ;

- le contrat à durée déterminée est un contrat dont le terme a été fixé avec précision lors de sa conclusion. Cependant, la détermination du terme peut échapper à la volonté des parties en raison de l'activité ou de la tâche à accomplir.

Qualifications

L'employeur apprécie les qualités professionnelles et personnelles des salariés nécessaires pour l'accès à l'emploi et l'attribution des qualifications.

Il devra faire figurer sur le contrat de travail l'emploi, la qualification et le coefficient hiérarchique attribués à un salarié.

Ces emplois et qualifications font l'objet d'une classification en annexe.

Période d'essai

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

- trois mois pour les directeurs salariés ;
- deux mois pour les assistants-directeurs et les apprentis ;
- un mois pour les autres catégories de personnel des établissements cinématographiques.

La période d'essai des salariés ayant un contrat à durée déterminée ne peut excéder une durée calculée à raison de un jour par semaine, dans la limite de (1) :

- deux semaines pour les contrats de moins de six mois ;
- un mois pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à six mois.

Chapitre III : Réglementation du travail

Durée du travail

La durée du travail effective des salariés de l'un ou l'autre sexe et de tout âge est fixée par la loi et les accords conventionnels ou d'entreprise.

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

Emploi des femmes et des jeunes gens

Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes gens sont régies par les dispositions du code du travail et les règlements en vigueur.

Définition des heures supplémentaires, : complémentaires et du repos compensateur

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

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale ou de l'horaire d'équivalence prévu pour les directeurs salariés.

Le contingent d'heures supplémentaires pouvant être effectuées au-delà de la durée légale du travail est fixé à cent trente heures par année civile et par salarié.

Vente, mise en gérance

En cas de vente, de mise en gérance ou de toute autre modification juridique du fonds de commerce ou de la société, tous les contrats de travail en cours ainsi que les priorités d'embauchage subsistent conformément à l'article L. 122-12 du code du travail.

Fermeture temporaire

La fermeture temporaire de l'établissement excédant quarante-huit heures, liée à la conjoncture économique, les difficultés d'approvisionnement en énergie, un sinistre ou toute autre circonstance de caractère exceptionnel ;

La fermeture temporaire par décision de l'administration, n'ayant pas le caractère de sanction, ou à l'initiative de l'employeur, notamment pour exécution de travaux, transformation, restructuration ou modernisation de l'entreprise, ne rompent pas les contrats de travail qui se trouvent simplement suspendus.

Chapitre IV : Salaires, primes et remboursement de frais

Section I : Salaires

Paie de la rémunération

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

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

Cependant, à la fin de la première quinzaine, un acompte correspondant à la moitié de la rémunération mensuelle nette sera versé aux salariés qui en auront fait la demande.

Salaires, coefficients hiérarchiques, indices de référence et salaire minimum professionnel

a) Coefficients hiérarchiques :

A chaque emploi correspond un coefficient hiérarchique permettant de déterminer la position de cet emploi dans la hiérarchie ainsi que son seuil d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire.

b) Indices de référence :

Indépendamment du coefficient hiérarchique, ont été institués des indices de référence.

Garantie annuelle des ressources

Pour tout le personnel au plein emploi, ayant une ancienneté d'un an dans l'entreprise et dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, à l'exception des apprentis et des saisonniers, il est institué une garantie annuelle de ressources.

Tout salarié remplissant les conditions ci-dessus mentionnées devra avoir perçu une rémunération annuelle au moins égale au montant de la garantie annuelle de ressources fixée pour l'année en cours.

Heures de travail non effectuées

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

Le salarié devra indiquer la durée de la période pendant laquelle s'appliquera la réduction d'horaire souhaitée ; à l'issue de cette période, le retour à l'horaire initial sera de plein droit.

Heures de travail après minuit

Pour tout travail effectué après minuit par le personnel dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, chaque demi-heure commencée est due en entier.

Après 0 h 45, pour toute catégorie de salarié, quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail, la rémunération est payée avec une majoration de 100 p. 100.

Pour le travail effectué entre minuit et 0 h 45, une distinction est faite entre les salariés, selon leur horaire hebdomadaire de travail :

Détermination des heures supplémentaires et du repos compensateur

a) Heures supplémentaires :

Pour tout le personnel dont la rémunération est intégralement versée par l'employeur, les heures supplémentaires effectivement travaillées donnent lieu :

- à une majoration de 25 p. 100 du salaire horaire pour les huit premières heures supplémentaires effectuées dans le cadre de la semaine civile au-delà de la durée légale hebdomadaire de travail ;

Rémunération du personnel de placement au pourboire

a) Directeurs :

En aucun cas, le directeur ne pourra, à durée de travail égale, compte non tenu de la prime d'ancienneté, avoir une rémunération totale inférieure à celle du salarié le mieux payé placé sous ses ordres.

Section II : Primes et remboursements de frais

Primes assimilables à un salaire

a) Gratification de fin d'année :

Une gratification de fin d'année sera versée au personnel. Elle sera égale à un mois de salaire pour le personnel ayant au moins un an de présence effective et continue dans l'entreprise.

Cette gratification sera calculée sur la base du salaire réel majoré de la prime d'ancienneté et de la prime de complexe.

Primes exceptionnelles et remboursement de frais

a) Prime de responsabilité :

Les caissières des exploitations cinématographiques, travaillant dans un établissement, salle unique ou complexe, réalisant sur l'année une moyenne hebdomadaire de plus de 4 000 entrées, bénéficient d'une prime de responsabilité.

Cette prime sera indexée sur l'augmentation des salaires et intégrée dans la base de calcul du taux horaire des heures supplémentaires.

b) Prime de nettoyage pendant les interséances :

Chapitre V : Repos et congés payés

Section I : Repos

Repos hebdomadaire

Tous les salariés ont droit à un jour de congé hebdomadaire tel qu'il est défini aux articles L. 221-1 et suivants du code du travail, c'est-à-dire un jour civil entier ou d'un repos d'une durée de trente-quatre heures consécutives.

Lorsqu'en application des dispositions de l'article 27 du chapitre III " réglementation du travail ", la durée du travail est répartie sur quatre ou cinq jours, les jours de repos résultant de cet aménagement d'horaire seront, en principe, consécutifs.

Jours fériés et 1er mai

a) Les jours fériés :

Tout travail effectué un jour férié, autre que le 1er mai, donnera lieu pour le personnel, à l'exclusion du personnel dont la rémunération n'est pas intégralement versée par l'employeur, à l'un des avantages suivants, au choix de l'employeur :

- soit une majoration de 100 p. 100 du salaire calculée, pour le personnel rémunéré au mois, sur la base du 26e du salaire brut mensuel ;

Modalités du repos compensateur

Dans les entreprises de plus de neuf salariés, les heures supplémentaires accomplies au-delà de 42 heures par semaine ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 20 p. 100 du temps accompli en heures supplémentaires au-delà de la 42e heure.

Dans toutes les entreprises, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent de cent trente heures ouvrent droit à un repos compensateur dont la durée est égale à 50 p. 100 de ces heures supplémentaires.

Section II : Congés

Congés payés - Le congé payé principal

a) Durée :

La durée du congé annuel est déterminée à raison de trois jours civils par mois de travail effectif sans que la durée totale du congé puisse excéder trente-cinq jours civils.

Le salarié qui, au cours de l'année de référence, a travaillé chez le même employeur pendant une période d'au moins quatre semaines, cette période équivalant à un mois de travail, a droit à un congé payé dont la durée est de trois jours civils.

Congés pour événements familiaux

Les salariés auront droit, sur justification, aux congés payés ci-après :

- naissance ou adoption d'un enfant : 5 jours civils ;

- mariage du salarié : 6 jours civils ;

- mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint : 2 jours civils ;

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

- décès d'un ascendant, d'un petit-enfant, du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;

- mariage d'un frère ou d'une soeur : 1 jour civil ;

Congés de maternité ou d'adoption

a) Congés de maternité :

Les femmes enceintes pourront suspendre leur contrat de travail pendant une période de dix-huit semaines réparties de la façon suivante :

- sept semaines avant la date présumée de l'accouchement ;

- onze semaines après l'accouchement.

Congé postnatal, congé supplémentaire, congé parental

A l'occasion de chaque naissance, les salariés peuvent bénéficier, au choix, d'un des trois congés mentionnés ci-dessous.

a) Le congé postnatal :

Conformément à l'article L. 122-28 du code du travail, il pourra être accordé au salarié un congé pour élever son enfant, d'une durée maximale d'un an.

Ce congé rompt le contrat de travail. Toutefois, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage, dans les conditions précisées à l'annexe " Maternité et contrat de travail ".

Congés de formation

a) (1) Congé de formation syndicale :

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

b) Congé de formation professionnelle :

Congés pour exercice de fonctions

a) Fonctions publiques :

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

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

Congé pour déménagement

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

Chapitre VI : Maladie et accident

Section I : Indemnisation des maladies et accidents

Dispositions générales

L'absence justifiée par un certificat médical pour incapacité temporaire résultant de maladie ou accident, et sous réserve que soient remplies les formalités prévues aux alinéas suivants, ne constitue pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de durée déterminée. Après un délai de 18 mois, le contrat pourra être rompu et l'intéressé percevra l'indemnité de

licenciement prévue pour sa catégorie (1).

Etablissement d'une distinction entre les différentes causes d'absence

Il a été convenu d'établir une distinction entre, d'une part, les absences résultant de la maladie, accident de trajet ou accident survenu hors du cadre du travail et, d'autre part, celles résultant d'un accident du travail ou assimilé, de façon que la période d'indemnisation des absences énumérées en premier lieu ne soit pas réduite par un accident du travail ou assimilé.

Indemnisation des absences pour maladies, accidents de trajet ou autres survenus hors du cadre du travail

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

- personnel ayant une ancienneté de deux ans dans l'entreprise :

- 60 jours d'indemnisation à plein salaire ;

- 60 jours d'indemnisation à 75 p. 100 du salaire ;

- 60 jours d'indemnisation à 50 p. 100 du salaire ;

- personnel ayant une ancienneté de dix ans dans l'entreprise :

- 90 jours d'indemnisation à plein salaire ;

- 90 jours d'indemnisation à 75 p. 100 du salaire ;

- 90 jours d'indemnisation à 50 p. 100 du salaire ;

Indemnisation des absences pour accident du travail

a) Conditions requises pour l'indemnisation :

En cas d'accident du travail survenu soit dans l'enceinte de l'entreprise, soit à l'occasion de travaux effectués au cours de déplacements commandés par les besoins du service, le salarié bénéficiera du plein salaire dans les conditions précisées aux paragraphes suivants.

b) Période d'indemnisation :

Section II : Remplacement

Rémunération

a) Lorsqu'il sera fait appel à des personnes extérieures à l'entreprise pour assurer le remplacement d'un salarié absent, le salaire des remplaçants sera déterminé sur la base des salaires pratiqués dans l'entreprise pour cette catégorie.

Chapitre VII : Rupture du contrat de travail

Section I : La démission

Forme

Après expiration de la période d'essai, le salarié désirant rompre son contrat de travail devra faire connaître à son employeur, de façon non équivoque et par écrit, sauf cas exceptionnel, son intention de démissionner.

Toutefois, les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée et désirant démissionner avant l'arrivée du terme pourront être soumis à l'obligation de verser une indemnité correspondante au préjudice subi par l'employeur du fait de la rupture anticipée du contrat.

Préavis

Le salarié qui prend l'initiative de rompre son contrat de travail à durée indéterminée doit, dès la fin de la période d'essai, un préavis de :

- huit jours pour le personnel de caisse, de contrôle et de placement ;

- un mois pour le personnel de cabine, les agents administratifs, les assistants-directeurs, les adjoints de direction ;

- trois mois pour les directeurs.

Section II : Le licenciement

Le licenciement pour motif personnel autre que disciplinaire

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

Dans les entreprises occupant habituellement au moins onze salariés, et lorsque le salarié a plus d'un an d'ancienneté, l'employeur qui envisage de le licencier doit le convoquer à un entretien préalable par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le licenciement pour motif disciplinaire

Le licenciement pour motif disciplinaire d'un salarié ne peut intervenir qu'après respect de la procédure prévue en cas de sanctions disciplinaire, et ce, quel que soit l'effectif de l'entreprise et l'ancienneté du salarié.

L'employeur est tenu aux obligations suivantes :

Le licenciement pour motif économique

Est un licenciement pour motif économique tout licenciement fondé sur une cause économique, structurelle ou conjoncturelle.

L'ordre des licenciements sera fixé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille de l'intéressé.

La procédure de licenciement pour motif économique varie suivant l'importance de l'entreprise et le nombre de licenciements envisagés.

a) Licenciement individuel pour motif économique :

Conséquences du licenciement

a) Le préavis :

Dès la fin de la période d'essai, toute résiliation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur implique, sauf faute grave, le respect d'un préavis de licenciement.

La durée de ce préavis varie selon les fonctions exercées dans l'entreprise et selon l'ancienneté :

- les salariés justifiant d'une ancienneté continue de moins de deux ans dans l'entreprise bénéficient d'un délai-congé d'un mois ;

- les salariés justifiant d'une ancienneté continue d'au moins deux ans bénéficient d'un délai-congé de deux mois.

Section III : Départ à la retraite

L'âge de la retraite est celui à partir duquel l'employé peut demander la liquidation de ses droits à l'assurance vieillesse.

Le départ en retraite ne peut intervenir à l'initiative de l'employeur qu'à partir du 65e anniversaire, sous réserve de l'évolution des dispositions réglementaires.

A partir de cinquante-cinq ans, le salarié peut décider de prendre une retraite anticipée, et pour le personnel de placement, à partir de cinquante ans.

Procédure

a) Forme :

Lorsque l'initiative de mise à la retraite revient à l'employeur, celui-ci doit signifier sa décision au salarié concerné dans les mêmes formes que celles requises pour un licenciement.

Lorsque le salarié prend l'initiative du départ à la retraite, il doit signifier sa décision à l'employeur par écrit.

b) Préavis :

Le délai de préavis réciproque est de trois mois pour toutes les catégories de personnel.

Indemnité de fin de carrière

Le salarié cessant son activité à un âge égal ou supérieur à celui de la retraite, ou prenant une retraite anticipée, recevra une indemnité de fin de carrière, se substituant à l'indemnité légale de licenciement, comme à l'indemnité prévue ci-dessus.

Cette indemnité de fin de carrière est égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement.

Pour les salariés ayant plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise, elle est majorée de 25 p. 100. Cette majoration est portée à 30 p. 100 pour les salariés ayant trente ans d'ancienneté.

Retraite complémentaire

Les employeurs devront obligatoirement affilier les membres de leur personnel à la caisse autonome de prévoyance et de retraite de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (C.A.P.R.I.C.A.S.) en application des accords du 17 mars 1959.

Section IV : Obligations militaires

Service national

L'appel pour le service national met fin au contrat de travail. Il constitue un cas de force majeure qui dispense l'une et l'autre partie du respect du préavis.

Il en sera de même pour le contrat d'apprentissage qui se trouve résolu de plein droit par l'appel au service national.

Rappel au service national, service préparatoire

Durant la période où le salarié est rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque ou astreint au service préparatoire, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de cette période, le salarié retrouve son emploi avec les avantages antérieurement acquis. Le contrat ne pourra être rompu que pour un motif légitime. Dans cette hypothèse, la notification du délai-congé ne pourra prendre effet qu'au retour de l'intéressé.