

# Convention collective nationale des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Champ d'application](#)
- [Durée](#)
- [Droit syndical. - Liberté d'opinion](#)
- [Délégués du personnel. - Comités d'entreprise](#)
- [Présence continue. - Ancienneté. - Présence effective](#)
- [Salaires. - Engagement](#)
- [Changement d'emploi ou de résidence](#)
- [Prime d'ancienneté](#)
- [Treizième mois](#)
- [Travail des femmes](#)
- [Maladie \(1\)](#)
- [Congé de mère de famille \(1\)](#)
- [Congé payés](#)
- [Congés exceptionnels](#)
- [Obligations militaires \(1\)](#)
- [Période d'essai](#)
- [Indemnité de licenciement \(1\)](#)
- [Rupture du contrat de travail](#)
- [Indemnité de fin de carrière \(1\)](#)
- [Garantie décès](#)
- [Apprentissage. - Formation professionnelle continue](#)
- [Bureau paritaire de conciliation](#)

[Champ d'application](#)

## **Champ d'application**

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

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

## **Durée**

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée, sauf dénonciation dans les conditions prévues par la législation en vigueur et sous réserve des revisions qui pourraient y être

apportées d'un commun accord.

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

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

## **Délégués du personnel. - Comités d'entreprise**

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

## **Présence continue. - Ancienneté. - Présence effective**

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

## **Salaires. - Engagement**

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

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

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

Sous réserve des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article précédent, le changement d'emploi ayant fait l'objet d'un refus écrit de l'intéressé est considéré comme rupture de contrat de travail du fait de l'employeur. Il donne lieu, en conséquence, à l'application de toutes les dispositions prévues par la présente convention, en cas de rupture notamment, aux articles 16 et 17.

## **Prime d'ancienneté**

Les cadres et agents de maîtrise bénéficient d'une prime d'ancienneté qui s'ajoute à leur salaire réel. Celle-ci est calculée en appliquant à la base minima correspondant à chaque qualification et figurant au barème ci-annexé, un pourcentage de :

5 % après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise (1).

6 % après 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

7 % après 7 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

8 % après 8 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

## **Treizième mois**

Tout cadre ou agent de maîtrise qui, au 31 décembre, a 12 mois consécutifs de présence continue dans l'entreprise a droit à une gratification de fin d'année, dite de treizième mois. Pour le calcul de ce treizième mois, la rémunération à prendre en considération est le salaire proprement dit du dernier mois d'activité majoré de la prime d'ancienneté, à l'exclusion des éléments accessoires, tels que : majoration pour heures supplémentaires, pourcentage sur chiffre, remboursement de frais, primes diverses, sans que cette énumération soit limitative.

## **Travail des femmes**

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

## **Maladie (1)**

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

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

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

## **Congé de mère de famille (1)**

Les femmes ayant la qualité de cadre ou d'agent de maîtrise et ayant au moins 2 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de leur accouchement peuvent obtenir, afin d'élever leur enfant, un congé sans solde d'une durée maximum de 12 mois à compter de la date à laquelle prend fin le congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

La demande de ce congé doit être formulée auprès de l'employeur au plus tard dans les 30 jours qui suivent la date de l'accouchement.

## **Congé payés**

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

- après 1 an de présence continue dans l'entreprise, la durée du congé annuel est fixée à 26 jours ouvrables ou 1 mois de date à date si le congé est pris en une seule fois ;

- en cas de présence continue d'une durée inférieure à 1 an, la durée du congé annuel est calculée au prorata des mois de présence, sur la base de 2 jours ouvrables par mois de présence ;

## Congés exceptionnels

Conformément à la loi, un congé particulier rémunéré de 3 jours est accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant.

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

- mariage de l'intéressé(e) : 5 jours ;
- mariage d'un enfant de l'intéressé(e) ou de son conjoint : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;

## Obligations militaires (1)

Tout cadre ou agent de maîtrise ayant au moins 1 an de présence effective dans l'entreprise et qui se trouve appelé à remplir ses obligations militaires ou assimilées (service actif, coopération, réquisition, périodes obligatoires de réserve, etc.) retrouvera son emploi à la date de sa libération, sous condition d'en avoir confirmé son désir, par écrit, à son employeur, au moins 1 mois avant cette date ; à défaut, le contrat de travail sera considéré comme rompu du fait de l'intéressé.

## Période d'essai

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

- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres B : 3 mois ;
- cadres A et supérieurs : 4 mois.

## Indemnité de licenciement (1)

Compte tenu des dispositions relatives au délai-congé (ou préavis) faisant l'objet de l'article 16 ci-dessus et sous condition que l'intéressé ait au moins 3 ans de présence continue dans l'entreprise, tout cadre ou agent de maîtrise licencié a droit à une indemnité dite « indemnité de licenciement ».

a) Cette indemnité, qui n'est pas due en cas de « faute grave » justifiant résiliation immédiate du contrat de travail, est calculée comme suit :

- agents de maîtrise : 3 / 10 de rémunération mensuelle (2) par année de présence continue ;

## **Rupture du contrat de travail**

Sauf en cas de faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement est due au salarié après 1 année de présence dans l'entreprise.

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

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

## **Indemnité de fin de carrière (1)**

a) Le contrat de travail d'un cadre ou d'un agent de maîtrise ayant atteint ou dépassé l'âge de 65 ans peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties sans que cette dénonciation puisse être considérée comme une démission ou un licenciement ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

## **Garantie décès**

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

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

## **Apprentissage. - Formation professionnelle continue**

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

## **Bureau paritaire de conciliation**

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