

Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [But](#)
- [Avantages acquis](#)
- [Durée. - Renouvellement](#)
- [Droit syndical. - Liberté d'opinion](#)
- [Panneaux d'affichage](#)
- [Sections syndicales](#)
- [Délégués du personnel](#)
- [Préparation des élections](#)
- [Bureau de vote](#)
- [Organisation du vote](#)
- [Comité d'entreprise](#)
- [Embauchage](#)
- [Période d'essai](#)
- [Durée de travail](#)
- [Licenciement](#)
- [Hygiène et sécurité](#)
- [Promotion](#)
- [Présence continue. - Ancienneté dans l'entreprise](#)
- [Appointements et gratifications](#)
- [Prime d'ancienneté](#)
- [Heures supplémentaires](#)
- [Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche](#)
- [Bulletin de paie](#)
- [Congé d'allaitement](#)
- [Jours fériés](#)
- [Congés payés](#)
- [Congé de la mère de famille](#)
- [Congés spéciaux](#)
- [Service militaire](#)
- [Maladie, accident](#)
- [Préavis et indemnité de licenciement](#)
- [Indemnité de fin de carrière](#)
- [Garantie décès-invalidité totale et permanente](#)
- [Commission paritaire des litiges](#)
- [Dépôt de la convention](#)
- [Date d'application](#)

[But](#)

But

La présente convention et ses annexes règlent les rapports entre les employeurs et les salariés, employés et ouvriers des deux sexes de la distribution des films cinématographiques, en France métropolitaine.

Avantages acquis

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions des conventions antérieures nationales et régionales, et notamment de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 10 juillet 1958, à l'exception de l'avenant du 13 février 1970 concernant la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages particuliers acquis dans l'entreprise.

Durée. - Renouvellement

La présente convention et ses annexes sont conclues pour une durée de 1 an à compter de la date de leur signature. Elles se renouvelleront ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée, à défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis minimum de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

Droit syndical. - Liberté d'opinion

Dans le cadre du libre exercice du droit syndical et pour assurer la pleine indépendance des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé à leurs membres pour assurer leurs obligations syndicales. Un salarié par entreprise, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 mois à l'avance pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès fédéral annuel de son organisation syndicale.

Panneaux d'affichage

Conformément aux dispositions législatives (loi du 16 avril 1946), des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des délégués du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées à la connaissance de la direction *qui pourra en refuser l'affichage si celles-ci présentent un net caractère de polémique* (2).

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

Sections syndicales

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

Délégués du personnel

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

Préparation des élections

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour le poste des délégués du personnel au moins 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans le mois qui précédera l'expiration du mandat des délégués.

Bureau de vote

Chaque bureau électoral sera composé de 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collègue, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un scrutateur appartenant de préférence aux services de paie ou du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

Organisation du vote

Le vote aura lieu à bulletin secret dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isolement pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Le bulletin ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isolements.

Comité d'entreprise

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assisteront aux réunions du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Embauchage

Lors de l'embauche, l'intéressé pourra prendre connaissance de la présente convention collective et du règlement intérieur. Tout salarié recevra une notification écrite de son engagement précisant :

- la qualification ;
- le lieu de travail ;
- les appointements, ainsi que, le cas échéant, les avantages annexes.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspondrait pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation, donnant droit à tous les avantages correspondants.

Période d'essai

La durée maximale de la période d'essai dans les diverses catégories professionnelles prévues par les annexes de la présente convention est fixée à 1 mois.

Sous réserve d'avoir été prévue par une clause expresse du contrat de travail, cette période peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par notification écrite à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale. La durée totale de la période d'essai ne peut toutefois excéder le double de la durée initiale. (1)

Durée de travail

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

Licenciement

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur, étant toutefois précisé que, sauf si le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être notifié ou confirmé à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception, indiquant le motif du licenciement.

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

Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositions de sécurité ou de prévention mises à leur disposition.

Promotion

En cas de vacance, ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au salarié employé dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, le salarié pourra être soumis à la période d'essai pour l'emploi qu'il sera appelé à occuper. Si cet essai n'était pas satisfaisant la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent serait due de plein droit.

Présence continue. - Ancienneté dans l'entreprise

Appointements et gratifications

Les appointements des salariés sont mensuels. Les paiements peuvent être effectués soit au mois, soit à la quinzaine, soit à la semaine.

Les qualifications, définitions d'emplois et coefficients figurent à l'annexe I de la présente convention.

Prime d'ancienneté

Les employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique 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 ;

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 ;

9 % après 9 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;

Heures supplémentaires

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

Travail exceptionnel de nuit ou le dimanche

Le travail effectué exceptionnellement en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé soit le dimanche, soit de nuit entre 24 heures et 6 heures du matin sera rémunéré au taux normal, majoré de 100 %.

Dans tous les cas énumérés ci-dessus, les heures ainsi payées n'entreront pas dans le décompte des heures effectuées dans la semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

Bulletin de paie

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

Congé d'allaitement

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

Jours fériés

Sont considérés comme jours fériés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, Noël.

En cas de chômage un jour férié les salariés rémunérés au mois ne pourront subir à ce titre d'autres réductions que celles correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Congés payés

Les employés et ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de 4 semaines (soit 24 jours ouvrables) pour 12 mois de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence, c'est-à-dire du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Lorsque le salarié fait partie du personnel de l'entreprise depuis moins de 1 an, la durée du congé est calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Congé de la mère de famille

Chaque salariée, mère de famille, pourra être autorisée à s'absenter sans solde pour soigner un enfant malade sur production à son employeur d'une justification médicale, à condition toutefois :

1. Que la durée de l'absence ne dépasse pas 1 mois ;

Congés spéciaux

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

Sur leur demande justifiée les salariés auront droit, en outre, aux congés suivants :

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

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements pour le salarié.

Service militaire

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

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Maladie, accident

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par

l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas 6 mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à 9 mois après 3 années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à 1 an après 6 années de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Préavis et indemnité de licenciement

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

Dans le cas d'observation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à exécuter sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué au moment de la mise en préavis.

Indemnité de fin de carrière

a) Le contrat de travail peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties pour prendre effet à la date où le salarié aura atteint ou dépassé l'âge de 65 ans, sans que cette dénonciation puisse être considérée comme une démission ou un congédiement ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

La partie qui prendra cette décision devra en prévenir l'autre au moins 1 mois à l'avance. La date d'expiration de cette période de 1 mois devra coïncider avec la fin d'un trimestre civil.

Garantie décès-invalidité totale et permanente

Tout le personnel employé et ouvrier sera inscrit au régime de garantie décès-invalidité totale et permanente de la Capricas, dont le siège est à Paris (17e), 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution s'engagent à adhérer, si ce n'est déjà fait.

La cotisation minimum est fixée à 1 %, réparti à raison de 0,50 % à la charge des entreprises et 0,50 % à la charge des salariés. Cette cotisation sera calculée, pour chaque salarié, sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Commission paritaire des litiges

Tout litige individuel ou collectif au sein d'une entreprise résultant de l'application de la présente ou de l'une de ses annexes ou de l'interprétation de leurs termes qui n'aura pu être réglé sur le plan de l'entreprise devra, préalablement à toute procédure de droit commun, être soumis obligatoirement à l'examen d'une commission dite commission paritaire des litiges.

Dépôt de la convention

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

Date d'application

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