

Brochure n° 3355

Convention collective nationale

IDCC : 2717. – **ENTREPRISES TECHNIQUES
AU SERVICE DE LA CRÉATION ET DE L'ÉVÉNEMENT**

ACCORD DU 21 FÉVRIER 2008
PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS D'ORDRE SOCIAL
SPÉCIFIQUES AUX LABORATOIRES CINÉMATOGRAPHIQUES
NOR : *ASET0850466M*

TITRE I^{er}
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui exercent des activités de tirage et développement de films photochimiques tout format et de transfert de support photochimique sur autre support.

Ces dispositions viennent en substitution ou complément des dispositions de portée générale prévues dans le texte de la convention collective de l'entreprise de la création et de l'événement, que le présent accord complète.

Article 2

Appel au volontariat

Pour effectuer des heures supplémentaires, pour travailler les fins de semaine (week-end) 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 de service, organiser la répartition du travail avec les salariés de l'ensemble de l'effectif de l'entreprise.

Article 3

Travail de nuit

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 5.11 de la convention précitée à l'article 1^{er}.

L'organisation du travail dans le secteur des laboratoires photochimiques répond à des impératifs horaires particuliers. Le recours aux horaires de nuit pour certaines catégories de salariés en lien direct avec la prestation est donc inhérent à l'activité des entreprises du secteur et destiné à assurer la continuité des prestations techniques.

Article 3.1

Horaire de nuit

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la notion de travail de nuit s'entend de tout travail effectué durant la plage horaire 22 heures-5 heures.

Le salaire des heures de travail de nuit bénéficie d'une majoration de 25 %. Cette majoration se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires). Cette majoration est portée à 35 % pour les salariés travaillant exceptionnellement en horaire de nuit (délai de prévenance inférieur à 48 heures).

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

Article 3.2

Travail régulier de nuit

Est considéré comme travailleur régulier de nuit tout salarié qui :

- soit accomplit, au moins 2 fois par semaine, selon un horaire habituel, au moins 3 heures de son travail quotidien durant la plage 22 heures-5 heures ;
- soit accomplit au minimum 315 heures de travail de nuit pendant une période de 10 mois consécutifs.

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de 8 heures consécutives. Par exception, cette durée maximale quotidienne peut être portée à 12 heures pour les activités caractérisées par la nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures. Néanmoins, cette durée peut être portée jusqu'à 44 heures dès lors que l'organisation du travail l'impose.

Les salariés travaillant intégralement de nuit bénéficient d'une majoration de leurs heures de travail à hauteur de 25 %. Cette majoration ne se cumule pas avec la majoration pour heures de nuit citée en article 3.1, mais se cumule avec les autres majorations définies dans la présente convention ou annexe (jour férié, travail du dimanche, heures supplémentaires).

Tout salarié reconnu travailleur de nuit bénéficie, au titre du repos compensateur, d'un repos complémentaire équivalent à 1,5 % du total des heures de nuit.

Avant son affectation sur un poste de nuit, le travailleur de nuit est soumis à un examen médical spécifique. Il bénéficie, par la suite, d'une surveillance médicale semestrielle.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander de transférer son poste de nuit sur un poste de jour.

La considération du sexe ne peut être retenue :

- pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ;
- pour muter un salarié d'un poste de jour vers un poste de nuit ou d'un poste de nuit vers un poste de jour ;
- pour prendre des mesures spécifiques aux travailleurs de nuit ou aux travailleurs de jour en matière de formation professionnelle.

L'organisation des temps de pause sera déterminée au niveau de chaque entreprise recourant au travail de nuit.

Ces dispositions ne font pas échec à l'application, aux seuls salariés présents dans l'effectif à la date du 17 mars 1999, des dispositions de la convention antérieure.

Article 4

Travail du dimanche

Dans chaque entreprise relevant du présent accord, un accord d'entreprise doit prévoir les conditions de travail et de rémunération des journées de dimanche.

Article 5

Gratification annuelle

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise, il est alloué à chaque collaborateur une gratification, étant entendu que seules les périodes de temps de travail effectif (ou assimilé) donnent droit au bénéfice de cette gratification.

La gratification est versée annuellement sous la forme de 1 mois de salaire brut de base, déduction faite des absences non assimilées à du temps de travail effectif.

Un accord d'entreprise peut prévoir un versement mensuel sous la forme de 1/12 de mois de salaire brut de base, déduction faite des absences non assimilées à du temps de travail.

Les absences n'excédant pas 6 mois pour cause d'accident du travail (à l'exclusion des accidents 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 en cours d'année du collaborateur, le montant de la gratification sera calculé au prorata du nombre de mois de présence.

Article 6

Jours fériés

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 6.3 de la convention précitée à l'article 1^{er}.

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.

Les employés dont la journée, ou 1/2 journée de repos habituelle, coïncide avec 1 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, de 1 journée ou de 1/2 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.

Article 7

Indemnité de licenciement

Les dispositions qui suivent se substituent à celles prévues à l'article 4.1.3 pour le paragraphe intitulé « Indemnité de licenciement » de la convention précitée à l'article 1^{er}.

Les salariés des entreprises relevant du champ du présent accord bénéficieront des dispositions suivantes :

Il sera alloué aux salariés licenciés, sauf faute grave ou lourde de leur part, une indemnité distincte du préavis.

En cas de licenciement collectif, l'employeur pourra procéder au règlement de l'indemnité de licenciement par versements échelonnés sur une période de 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 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 :

- 3/10 de mois de salaire par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

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 toutefois 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 10 mois de salaires majoration comprise.

Article 8

Financement des activités sociales et culturelles

Le financement des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise est fixé à 1,2 % de la masse salariale totale de l'entreprise.

Article 9

Avantages spécifiques

Les dispositions relatives aux primes d'ancienneté, congés d'ancienneté et congés payés supplémentaires prévues dans la convention antérieure restent applicables aux seuls salariés présents dans l'effectif à la date du 17 mars 1999.

TITRE II

LISTE DES EMPLOIS. – CLASSIFICATION

Dans les entreprises entrant dans le champ du présent accord, les dispositions du présent titre s'inscrivent dans le cadre du titre VII (liste des emplois, classification et salaires minima) de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Les dispositions de ladite convention relatives à la classification des fonctions issues de la filière administrative et commerciale sont intégralement applicables.

Dans les emplois de la filière technique, la liste des emplois et leur classification dans le cadre défini au 1^{er} alinéa ci-dessus s'établit comme suit.

Dans les entreprises où il y est fait référence, les statuts d'agent de maîtrise et d'assimilé cadre demeurent.

Fabrication. – Postproduction

QUALIFICATION	STATUT	NIVEAU	DÉFINITION	FONCTIONS associées
Opérateur laboratoire Opérateur de postproduction	Ouvrier	1	Collaborateur assumant une partie des tâches d'une activité de la chaîne de fabrication ou de premier niveau des activités de postproduction et destiné à être formé sur l'intégralité de cette activité	Emballleur, essuyeur, sécheur positif, tireur simple, vérificateur, visionneur, monteur positif, assistant monteur négatif

QUALIFICATION	STATUT	NIVEAU	DÉFINITION	FONCTIONS associées
Opérateur laboratoire confirmé Opérateur de postproduction confirmé	Ouvrier	2 à la prise de poste puis 3 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'intégralité des tâches d'une activité de la chaîne de fabrication ou des activités de postproduction et destiné à être formé sur d'autres activités	Développeur positif, développeur négatif, tireur toutes machines, monteur-emballleur, monteur rush, monteur négatif, étalonneur, projectionniste
Opérateur laboratoire expert Opérateur de postproduction confirmé	Ouvrier	4	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'ensemble des activités de la chaîne de fabrication ou l'intégralité des activités de postproduction, sur tous supports et pouvant valoriser une expérience significative	Développeur positif et tireur, monteur emballleur, développeur négatif et positif, monteur rush et négatif
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	5	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches d'une ou plusieurs activités de la chaîne de fabrication ou l'intégralité des tâches de postproduction, et encadrant le fonctionnement de son équipe à travers l'organisation des moyens matériels et humains	Etalonneur confirmé, projectionniste confirmé

QUALIFICATION	STATUT	NIVEAU	DÉFINITION	FONCTIONS associées
Chef de service	Cadre	6 à la prise de poste puis 7 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'organisation intégrale et l'animation de son service, en déterminant, en accord avec le directeur de la fabrication ou le directeur de postproduction, les moyens matériels et humains adaptés au respect des délais et à la réalisation de la charge de travail	Etalonneur expert
Responsable de fabrication Responsable de postproduction	Cadre	8	Collaborateur coordonnant les différentes activités de la chaîne de fabrication ou assumant l'intégralité du processus industriel de postproduction, afin de garantir les objectifs qualitatifs et quantitatifs de production, sous l'autorité du directeur de la fabrication ou de postproduction	
Directeur de la fabrication Directeur de postproduction	Cadre	10	Collaborateur assumant l'intégralité du processus de fabrication ou de postproduction (ordonnement, planification, contrôle...) en lien direct avec les services supports et la direction générale	

Supports techniques

QUALIFICATION	STATUT	NIVEAU	DÉFINITION	FONCTIONS associées
Opérateur technique	Ouvrier	1 puis 2 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant les tâches de premier niveau de l'activité dont il dépend	Préparateur de bain 1 ^{er} niveau, mécanicien 1 ^{er} niveau, électrotechnicien 1 ^{er} niveau
Opérateur technique confirmé	Ouvrier	2 à la prise de poste puis 3 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend	Assistant chimiste, préparateur de bains 2 ^e niveau, mécanicien 2 ^e niveau, électrotechnicien 2 ^e niveau
Opérateur technique expert	Ouvrier	4	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend et pouvant valoriser une expérience significative	
Chef d'équipe	Agent de maîtrise	5	Collaborateur capable d'assumer l'intégralité des tâches de l'activité dont il dépend, et d'organiser, avec une autonomie partielle, ses différentes missions	Chimiste, contrôleur sensimétrie, contrôleur qualité
Chef de service	Cadre	6 à la prise de poste puis 7 lors de la maîtrise de l'activité et dans un délai maximum de 24 mois	Collaborateur assumant l'organisation intégrale et l'animation de son service, en déterminant, en accord avec le directeur de la fonction support dont il dépend, les moyens matériels et humains adaptés au respect des délais et à la réalisation de la charge de travail	

QUALIFICATION	STATUT	NIVEAU	DÉFINITION	FONCTIONS associées
Responsable technique	Cadre	8	Collaborateur assumant l'intégralité du processus technique de la fonction support dont il dépend, sous l'autorité hiérarchique du directeur associé	
Directeur technique	Cadre	10	Collaborateur assumant l'intégralité du processus technique (ordonnancement, planification, contrôle...) en lien direct avec les autres directions de l'entreprise	

Il est rappelé que chaque salarié doit être en mesure de régler et contrôler son outil de travail et de prendre en charge le premier niveau de maintenance et d'entretien.

Un collaborateur du service Développement prend en charge les opérations de développement de films positifs et/ou négatifs.

Un collaborateur du service Tirage et Essuyage prend en charge les opérations de tirage et/ou essuyage de films positifs, intermédiaires et/ou négatifs.

Un collaborateur du service Montage rush prend en charge les opérations d'amorçage, de sélection de plan, de dédoubleage.

Un collaborateur du service Montage négatif prend en charge les opérations d'insertion et/ou de conformation du négatif.

Un collaborateur du service Montage positif visionne les divers éléments partant de l'entreprise ou en revenant, pour vérifier la qualité de l'image et du son, ainsi que le synchronisme tant du son que des repères de sous-titrage éventuel. Il signale les imperfections.

Un projectionniste assure la projection des films tous formats image et son et tous supports. Prend en charge l'entretien du matériel de projection et les réparations ne nécessitant pas la présence d'un spécialiste.

Un collaborateur du service Chimie effectue des analyses chimiques, interprète les résultats chimiques et sensimétriques en relation avec le service Sensimétrie et ce, pour l'assistant chimiste, avec sa hiérarchie.

Un collaborateur du service Sensimétrie effectue le réglage et le contrôle des émulsions argentiques images et son. Il impressionne les coins sensitos et les interprète en relation avec le service chimie.

Un collaborateur du service Préparation des bains effectue la préparation des bains servant au développement des films et veille aux approvisionnements des produits chimiques de son service sous la responsabilité de sa hiérarchie.

TITRE III

ENTRÉE EN VIGUEUR. – DURÉE. – RÉVISION ET INTERPRÉTATION

Les thèmes relatifs à l'entrée en vigueur, la durée, la dénonciation, la révision et l'interprétation du présent accord sont traités au titre X de la convention collective des entreprises techniques au service de la création et de l'événement.

Néanmoins, lorsque la commission d'interprétation, de conciliation et de suivi se réunit pour exercer sa mission d'interprétation et de conciliation dans le cadre du présent accord, sa composition tient compte des seuls signataires du présent accord.

TITRE IV

ARTICULATION DES NIVEAUX DE NÉGOCIATION

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses avenants et annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif de groupe, d'entreprise ou d'établissement, il ne sera pas possible de déroger au texte du présent accord et de ses avenants et annexes. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.

Fait à Paris, le 21 février 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FICAM ;
USD.

Syndicats de salariés :

F3C-CFDT ;
FCCS CFE-CGC Médias 2000 ;
Fédération de la communication CFTC ;
SNTA-FO ;
FASAP-FO ;
USNA-CFTC.