

Brochure n° 3174

Conventions collectives nationales

**INDUSTRIE CINÉMATOGRAPHIQUE**

IDCC : 716. – **Employés et ouvriers  
de la distribution de films**

IDCC : 892. – **Cadres et agents de maîtrise  
de la distribution de films**

---

ACCORD DU 18 MARS 2010

RELATIF AU PRÉAVIS, À LA PÉRIODE D'ESSAI

ET AUX INDEMNITÉS CONVENTIONNELLES DE LICENCIEMENT

NOR : ASET1050808M

IDCC : 716, 892

---

Entre :

La fédération nationale des distributeurs de films,

D'une part, et

La FCCS CGC ;

La FASAP FO ;

La F3C CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Article 1<sup>er</sup>**

*Objet de l'accord*

Le présent accord a pour objet d'amender les conventions collectives de la distribution de films en ce qui concerne les préavis, périodes d'essai

et indemnités conventionnelles de licenciement afin de tenir compte de l'évolution de la législation et des pratiques professionnelles.

## **Article 2**

### *Champ d'application de l'accord*

Il s'applique aux entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise.

## **Article 3**

### *Entrée en vigueur de l'accord*

L'accord s'appliquera à compter de sa signature pour les entreprises membres de la FNDF.

## **Article 4**

### *Exceptions à l'application de l'accord*

Les situations acquises par le salarié selon les dispositions de la convention collective en vigueur à la date de signature de l'accord ou celles de son contrat de travail dès lors qu'elles lui sont plus favorables restent inchangées et ne sont pas remises en cause par l'accord.

## **Article 5**

### *Extension de l'accord*

La FNDF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

## **Article 6**

### *Contenu de l'accord*

L'accord prend la forme d'un avenant aux conventions collectives qui figure en annexe au présent accord et en fait intégralement partie.

Fait à Paris, le 18 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYÉS ET OUVRIERS

---

#### Article 1<sup>er</sup>

Les dispositions de l'article 15 « Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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.

Les périodes fixées s'entendent de date à date. Sont inclus, le cas échéant, dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

Il est rappelé que, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur doit respecter une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative en cours ou au terme de la période d'essai, doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

#### Article 2

Le premier paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé et remplacé comme suit.

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

Le sixième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié et complété comme suit :

« Cette indemnité sera égale à 3/10 de mois par année de présence. Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis. »

Le huitième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est modifié comme suit :

« Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf disposition légale plus favorable. »

Le dernier alinéa du neuvième paragraphe de l'article 32 « Préavis et indemnité de licenciement » est supprimé.

Fait à Paris, le 18 mars 2010.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### AVENANT À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES ET AGENTS DE MAÎTRISE

---

#### Article 1<sup>er</sup>

Le titre de l'article 16 « Délai-congé (préavis). – Période d'essai » est modifié comme suit : « Article 16. – Période d'essai ».

Les dispositions de l'article 16 « Délai-congé (préavis). – Période d'essai » sont supprimées et remplacées par les dispositions suivantes :

« 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.

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.

Les périodes fixées s'entendent de date à date. Sont inclus, le cas échéant, dans la période d'essai, les temps de travail, dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

Il est rappelé que, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur doit respecter une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative en cours ou au terme de la période d'essai, doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours. »

## **Article 2**

Les dispositions et le titre de l'article 17 « Délai-congé (préavis). – Période d'essai » sont supprimés.

Il est créé un nouvel article 17 « Rupture du contrat de travail », subdivisé en deux sous-articles : article 17.1 « Préavis de rupture de contrat » et article 17.2 « Indemnité de licenciement ».

## **Article 3**

Il est créé un article 17.1 « Préavis de rupture de contrat de travail » comprenant les dispositions suivantes :

« a) Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est fixée comme suit :

- techniciens et agents de maîtrise : 2 mois ;
- cadres B : 3 mois ;
- cadres A : 4 mois ;
- cadres supérieurs : 6 mois.

Une durée supérieure peut être fixée dans le contrat de travail.

En cas d'inobservation totale ou partielle du préavis, la partie qui prend l'initiative de la rupture est tenue au paiement d'une indemnité égale au salaire correspondant à la durée du préavis restant à courir.

b) Pendant la durée du préavis, le salarié conserve le bénéfice des avantages accessoires dont il bénéficiait jusqu'alors.

Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs de l'indemnité de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 24 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement.

c) Pendant la durée du préavis, le salarié est autorisé à s'absenter 2 heures par jour de travail pour rechercher un nouvel emploi. D'un commun accord entre l'employeur et le salarié, tout ou partie de ces heures peuvent être cumulées en cours ou en fin de préavis.

En cas de licenciement, si, au cours de la période de préavis, le salarié a trouvé un nouvel emploi, il peut, après en avoir avisé son employeur, quitter l'entreprise sans qu'aucune indemnité ne soit due pour la période de préavis restant à courir. »

#### Article 4

Il est créé un article 17.2 « Indemnité de licenciement » comprenant les dispositions suivantes :

« 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 d'année d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis :

- pour les techniciens et agents de maîtrise, elle est de 3/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres B, elle est de 4/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue ;
- pour les cadres A et supérieurs, elle est de 5/10 de rémunération brute mensuelle par année de présence continue.

Pour les cadres B, A et supérieurs, cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf dispositions légales plus favorables.

b) Tout salarié, technicien, agent de maîtrise ou cadre, licencié à plus de 60 ans et ayant au moins 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise à la date de son licenciement, a droit à une majoration de 25 % de l'indemnité résultant des calculs prévus au paragraphe a. Cette majoration n'entre pas dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article 18 de la convention collective.

c) Lorsque, en dehors du salaire proprement dit, assorti, le cas échéant, d'une prime d'ancienneté, la rémunération de l'intéressé comporte un pourcentage sur chiffre ou des gratifications régulières, il en est tenu compte pour les calculs de l'indemnité de licenciement. En ce qui concerne le pourcentage, le montant mensuel à retenir pour son décompte est la moyenne du résultat dudit pourcentage pendant les 24 mois qui ont précédé l'envoi de la lettre comportant notification du licenciement. »

Fait à Paris le 18 mars 2010.

(Suivent les signatures.)