

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**

---

RECTIFICATIF AU BULLETIN OFFICIEL N° 2010-26  
DU 23 OCTOBRE 2010

NOR : ASET1050808Z

IDCC : 716, 892

---

Concernant l'accord du 18 mars 2010 relatif au préavis, à la période d'essai et aux indemnités conventionnelles de licenciement, l'annexe suivante doit être insérée.

**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 2 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.)