

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 9 JANVIER 2015
RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

NOR : ASET1550214M

IDCC : 716, 892

Le présent accord a pour objet de mettre à jour les dispositions conventionnelles de la branche afin de tenir compte de l'évolution tant de la législation que de la jurisprudence ainsi que des pratiques professionnelles, notamment du fait de l'utilisation d'outils de communication permettant un travail déporté en dehors des locaux de l'entreprise.

Il est appelé à se substituer à l'accord du 10 février 2000 modifié par accord du 10 décembre 2001, lui-même amendé par avenant du 15 mars 2012 et avenant du 13 décembre 2013.

Il est préalablement exposé que la distribution cinématographique est une activité à risque (chaque film est un prototype), la rentabilité des investissements étant très aléatoire dans un marché où les résultats sont concentrés sur un nombre réduit de films. Malgré cela, la branche de la distribution cinématographique a abordé la question de la réduction et de l'aménagement du temps de travail en s'efforçant d'assurer la pérennité des emplois et de satisfaire les attentes des salariés, notamment avec le maintien des rémunérations actuelles, tout en minimisant l'augmentation des charges supportées par les entreprises.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1^{er} mars 1973, d'une part, et sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976, d'autre part.

Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise, quel que soit le nombre de salariés qu'elles emploient.

Article 2

Modalités de la durée du travail pour le personnel employés et agents de maîtrise

2.1. La durée collective du temps de travail pour le personnel employés et agents de maîtrise est fixée à 35 heures hebdomadaires en moyenne sur l'année civile ou 1 607 heures sur l'année civile.

2.2. Les salariés reçoivent une rémunération mensuelle prévue contractuellement sans que celle-ci ne soit affectée par la prise des congés.

2.3. La durée collective hebdomadaire du travail peut être maintenue à un niveau supérieur à 35 heures. Dans cette hypothèse, les salariés bénéficieront de journées ou de demi-journées de récupération, leurs dates étant fixées :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour moitié au choix du collaborateur, qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné 15 jours à l'avance.

2.4. Chaque entreprise détermine l'organisation du temps de travail qui lui paraît la plus compatible avec son activité en choisissant :

- d'appliquer la durée hebdomadaire légale de 35 heures sans jours de repos supplémentaires ;
- d'organiser le temps de travail par octroi de 1 demi-journée soit par alternance de 1 semaine longue et de 1 semaine courte, le total des heures travaillées sur 2 semaines ne devant pas dépasser 70 heures hors modulation ;
- de fixer une durée du travail supérieure à 35 heures hebdomadaires avec octroi de jours de repos supplémentaires par période de 4 semaines ou sur une base annuelle ou combinaison de ces deux modes.

2.5. L'octroi de demi-journées ou de journées de récupération, les jours de congés payés, repos hebdomadaire, jours fériés, les éventuels jours de pont et les jours de congés d'ancienneté conventionnels pour les entreprises qui les ont maintenus seront décomptés comme des journées non travaillées, afin que la durée du travail atteigne bien 35 heures hebdomadaires ou la durée annuelle 1 607 heures.

2.6. Les jours ou demi-journées dégagés par la réduction du temps de travail doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel, soit, sauf accord particulier d'entreprise, avant le 31 décembre de chaque année.

2.7. Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (périodes de congé de maternité, de congé de paternité, périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail, etc.) sont prises en compte au titre des jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des jours travaillés.

2.8. Un système de contrôle individuel du temps de travail pourra être mis en place, par exemple par pointage ou émargement quotidien par les salariés d'une feuille de présence faisant apparaître les horaires d'arrivée et de départ.

A défaut, le contrôle du temps de travail s'effectuera sur la base du respect par les salariés des horaires collectifs en vigueur au sein de l'entreprise, du service, du département.

Toute dérogation à cet horaire collectif et tout dépassement pour l'exécution d'heures supplémentaires devra faire l'objet d'une autorisation préalable et d'une comptabilisation dans le cadre de la législation et de la réglementation applicables. Les heures supplémentaires ainsi décomptées font l'objet des dispositions de l'article 5.

2.9. Des jours de repos supplémentaires pourront être affectés au choix des salariés à un compte épargne-temps, selon les modalités prévues par un avenant à la convention collective ou par un accord d'entreprise.

Article 3

Modulation des heures travaillées sur l'année

3.1. L'entreprise peut prévoir la modulation des heures travaillées selon les modalités du présent article.

3.2. La durée hebdomadaire de travail pourra varier sur l'année en fonction du niveau d'activité ou d'une surcharge de travail des personnels (sortie de films, clôture des comptes de campagne promotionnelle, etc.).

Dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance minimum de 7 jours. Il peut porter cette modulation à la connaissance des salariés par tous moyens.

Le recours au travail temporaire est limité, hors modulation, à des situations exceptionnelles résultant tant de l'indisponibilité du personnel de l'entreprise, hors arrêt de travail de ce personnel, que d'une charge de travail exceptionnelle résultant de données économiques et sociales propres à l'entreprise.

L'entreprise ne recourt au chômage partiel pour les heures non prises en compte dans la modulation que dans des situations exceptionnelles.

Pour les salariés dont le contrat de travail arrive à son terme au cours de la période de modulation, lors de l'établissement du solde de tout compte, il est tenu compte de la situation de ces salariés par rapport à la période de modulation.

Les salariés n'ayant pas travaillé pendant la période de modulation ne peuvent recevoir une rémunération inférieure à celle qu'ils auraient eue s'ils avaient travaillé. Leur droit à un repos compensateur ne peut conduire à ce que le nombre de jours ou d'heures travaillés soit inférieur au programme indicatif de travail établi dans l'entreprise ou le service, hors les cas d'absences assimilées à du temps de travail effectif.

3.3. Sur l'année, la durée du travail n'excédera pas en moyenne 35 heures par semaine ou le plafond de 1 607 heures annuelles, sous réserve des dispositions relatives aux heures supplémentaires fixées par les articles L. 3121-11 et suivants du code du travail.

3.4. Les programmes indicatifs de la répartition du travail seront établis, en fonction des impératifs de chaque entreprise, au sein de chaque service, dans le respect des règles suivantes : la limite supérieure de l'amplitude de travail est fixée à 44 heures par semaine. Les heures effectuées dans cette limite maximale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires et ne donnent pas lieu à majoration de salaire.

Ces programmes sont soumis, pour avis, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Un bilan annuel est communiqué aux mêmes instances par le chef d'entreprise.

3.5. La durée du travail ne peut être modulée à la hausse plus de 8 semaines par an ; le nombre de semaines consécutives pendant lesquelles la durée du travail est modulée à la hausse ne peut être supérieur à 4.

Les horaires subissant une modulation doivent être communiqués aux intéressés au minimum 7 jours à l'avance.

La récupération des heures modulées à la hausse doit s'effectuer sur les périodes de moindre activité et ne peut intervenir qu'après accord écrit du chef de service.

3.6. L'ensemble de ces dispositions pourra être appliqué aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire.

Article 4

Repos nocturne

La durée du repos journalier est fixée, conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, à 11 heures. L'amplitude d'une journée de travail est limitée en tout état de cause à 13 heures.

Article 5

Heures supplémentaires

Le contingent des heures supplémentaires effectivement travaillées au-delà de la durée annuelle de 1 607 heures est limité à 60 heures pour les salariés concernés par l'article 3 et à 100 heures pour les autres.

Pour les 8 premières heures supplémentaires d'une semaine déterminée, la bonification prévue par l'article L. 3121-22 du code du travail se traduira, au choix des entreprises, soit par l'attribution d'un repos compensateur de remplacement pris selon les modalités de l'article L. 3121-24 du code du travail, soit par le versement d'une majoration de salaire équivalente.

Article 6

Cadres dirigeants

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions du présent accord.

Seuls ont la qualité de cadres dirigeants les cadres participant à la direction de l'entreprise et auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans les entreprises.

Des dispositions contraires pourront toutefois être adoptées, permettant à ces cadres dirigeants de bénéficier de la réduction de leur temps de travail dans les mêmes conditions que les autres salariés, sous réserve que le régime applicable soit compatible avec leurs responsabilités au sein de l'entreprise.

Article 7

Cadres supérieurs, cadres A et cadres B

La durée du travail des cadres supérieurs, des cadres A et des cadres B, qui ne sont pas intégrés à une collectivité de travail et soumis de ce fait à des horaires fixés par l'employeur, est déterminée selon des conventions individuelles de forfait reposant sur une analyse objective des fonctions concernées.

7.1. Cadres soumis à une convention de forfait en heures

Des conventions de forfait établies sur une base hebdomadaire, mensuelle ou annuelle sont conclues par écrit avec ces cadres qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps. Elles ne feront pas obstacle à l'application des dispositions légales concernant le régime des heures supplémentaires.

Le volume moyen hebdomadaire de travail sur une année ne peut excéder le volume moyen hebdomadaire légal de travail majoré de 25 %.

Le nombre d'heures correspondant au forfait doit être fixé dans la convention signée entre les parties.

La rémunération versée incluant forfaitairement les heures supplémentaires ne pourra être inférieure au salaire minimum conventionnel augmenté du paiement des heures supplémentaires au taux majoré, à moins que des repos ne soient octroyés en contrepartie des heures supplémentaires.

7.2. Cadres soumis à une convention de forfait en jours

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-43 du code du travail, peuvent conclure par écrit une convention de forfait en jours sur l'année :

- les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- les cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

7.2.1. Le nombre de jours travaillés dans l'année ne peut excéder 218. Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année selon la formule suivante : nombre de jours travaillés = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$.

Afin de ne pas dépasser le plafond ci-dessus, ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés.

Les jours de congés payés, les jours de repos hebdomadaire, les jours fériés et les éventuels jours octroyés unilatéralement par l'entreprise sont inclus dans le calcul des journées non travaillées.

Conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles, les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes de congés de maternité et de paternité, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail, de maladie professionnelle ou d'accident de trajet, les périodes de congés de formation syndicale et de formation professionnelle, les congés exceptionnels pour événements familiaux et absences pour maladie justifiées par un arrêt de travail sont pris en compte au titre des 218 jours travaillés, sans cependant pouvoir générer de jours de récupération salariés.

7.2.2. Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, l'entreprise ayant conclu une convention de forfait en jours avec un cadre assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

A ce titre, la convention de forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés. L'entreprise est tenue d'établir un document de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées ou des demi-journées travaillées, ainsi que la qualification des jours de repos en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Ce document peut être tenu par le salarié sous la responsabilité de l'entreprise. Les informations ainsi collationnées servent de support pour l'entretien prévu ci-après.

En outre, le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel seront évoquées l'organisation et la charge de travail de l'intéressé et l'amplitude de ses journées d'activité. Cette amplitude et cette charge de travail devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail des intéressés.

7.2.3. Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche, sauf dérogations fixées par les dispositions législatives. Le cadre doit bénéficier d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures.

Il est rappelé que ces dispositions n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle de la journée de travail.

Si un salarié constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales lui soit trouvée.

7.2.4. Les dates de prise des jours de repos sont fixées :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour moitié au choix du cadre, qui doit prévenir le responsable hiérarchique concerné 15 jours à l'avance.

7.2.5. Les jours de repos doivent être décomptés et soldés dans un cadre annuel avant le 31 décembre, sauf accord particulier d'entreprise.

7.2.6. Les jours de repos peuvent être affectés à un compte épargne-temps selon les modalités prévues par un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

7.2.7. Le bulletin de paie doit faire apparaître que la rémunération est calculée selon un nombre annuel de jours de travail en précisant le nombre.

Article 8

Cadres non soumis à un forfait

Pour le personnel cadre intégré à une collectivité de travail et soumis à un horaire déterminé, les dispositions de l'article 2 s'appliquent.

Article 9

Fractionnement des congés

Pour l'ensemble des personnels et conformément aux dispositions de l'article L. 3141-18 du code du travail, le fractionnement des congés payés principaux (3^e et 4^e semaine de congés prises en dehors de la période légale de congé) impliquera renonciation aux jours de bonification prévus par le code du travail, sauf si le fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur.

Article 10

Temps partiel

10.1. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-1 du code du travail, sont considérés comme étant à temps partiel les salariés dont l'horaire de travail contractuel est inférieur à 35 heures par semaine, comportant une durée minimale de 24 heures par semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

Une durée inférieure à 24 heures par semaine pourra néanmoins être fixée à la demande écrite du salarié conformément aux dispositions de l'article L. 3123-14-2 du code du travail.

10.2. Les modifications des horaires de travail doivent être communiquées aux intéressés au minimum 7 jours à l'avance, selon les dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail.

10.3. Les modalités de décompte de la durée du travail s'effectuent selon les dispositions de l'article 2.8.

Article 11

Gel et intégration des primes d'ancienneté

Les dispositions de l'article 21 *bis* de la convention du 1^{er} mars 1973 (employés) et de l'article 8 de la convention du 30 juin 1976 (cadres) sont abrogées.

Les primes d'ancienneté acquises individuellement par les salariés sont figées. Elles seront toutefois intégrées, à leur niveau actuel, au salaire de base des intéressés et subiront de ce fait les augmentations générales conventionnelles de salaire. Pour les salariés nouvellement embauchés et pour

les salariés qui ne remplissent pas, à la date d'application du présent accord, les conditions pour bénéficier d'une prime d'ancienneté, la possibilité d'acquérir une prime d'ancienneté est supprimée.

Article 12

Situation de l'emploi

Les entreprises concernées par l'application du présent accord préserveront le niveau de l'emploi, dans la mesure du possible, compte tenu des impératifs économiques.

Article 13

Commission paritaire de suivi

Conformément aux dispositions de l'accord du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

Article 14

Durée et extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature.

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

Article 15

Annule et remplace

Le présent accord annule et remplace les accords du 10 décembre 2001, du 15 mars 2012 et du 13 décembre 2013.

Fait à Paris, le 9 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNDF.

Syndicats de salariés :

FCCS CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.