

Brochure n° 3097

Convention collective nationale

IDCC : 1307. – EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE

AVENANT N° 1 DU 30 JANVIER 2015

À L'ACCORD DU 15 MARS 2000

RELATIF À LA RÉDUCTION ET À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
DES DIRECTEURS DE SALLES DE CINÉMA

NOR : ASET1550858M

IDCC : 1307

PRÉAMBULE

Pour faire suite aux différentes évolutions législatives et jurisprudentielles, il apparaît nécessaire de préciser les garanties offertes aux salariés bénéficiant d'un forfait annuel en jours afin d'assurer le respect du droit à la santé et au repos ; la protection de la sécurité et de concilier les temps de vie professionnelle et vie personnelle des salariés.

CHAPITRE I^{ER}

RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent avenant modifie les articles 2, 3 et 4 ainsi que le champ d'application de l'accord-cadre sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma en date du 15 mars 2000.

Article 1^{er}

Modification du champ d'application

Le second alinéa du paragraphe relatif au champ d'application devient :

« Le présent accord s'applique aux salariés de salles de cinéma ayant le statut de cadre, à l'exception des cadres dirigeants tels que définis dans la loi. »

Article 2

Modification de l'article 2 « Modalités de la réduction du temps de travail »

Le texte de l'article 2 relatif aux modalités de la réduction du temps de travail est rédigé comme suit :

« 2.1. Dispositions générales

Pour les directeurs de salles de cinéma ainsi que les salariés bénéficiant d'un coefficient hiérarchique correspondant à un statut cadre au sens de la grille des classifications du secteur de l'exploitation cinématographique, et qui bénéficient d'une autonomie dans l'exercice de leurs fonctions et dans l'organisation de leur temps de travail, la référence à un horaire précis ou commandé, préala-

blement établie, est exclue. C'est pourquoi la réduction du temps de travail se fera par l'attribution de jours de repos.

Les jours de repos supplémentaires dégagés par la réduction du temps de travail absorberont les demi-journées supplémentaires prévues à l'article 45 de la convention collective pour les directeurs ayant une présence continue dans l'entreprise de plus de 8 ans.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail des salariés concernés doivent être mentionnés sur les plannings de travail de la salle. Ces documents sont conservés pour une durée de 5 ans aux fins de contrôle.

Les dates de prise des jours dégagés par la réduction du temps de travail sont fixées :

- pour moitié au choix de l'employeur ;
- pour l'autre moitié au choix du salarié après accord de l'employeur.

Les jours dégagés par la réduction du temps de travail qui, pour des raisons dûment justifiées, n'auront pas été soldés avant le 31 décembre devront être pris avant le 31 mars de l'année suivante. En cas de départ du salarié de l'entreprise, ces jours lui seront réglés sur la base de 1/22 de la rémunération mensuelle.

Des jours dégagés par la réduction du temps de travail peuvent être affectés à un compte épargne-temps, selon les modalités prévues à un avenant à la convention collective ou par une négociation d'entreprise.

Il est rappelé que les jours de bonification accordés pour le fractionnement du congé payé principal (troisième et quatrième semaines de congé payé prises en dehors de la période légale) ne sont attribués que si ce fractionnement intervient pour raison de service à la demande de l'employeur.

2.2. Forfait annuel en jours

a) Nombre de jours maximum travaillés

Le nombre maximum de jours travaillés dans l'année est fixé à 218 pour les salariés concernés par l'application d'un forfait en jours, la journée de solidarité étant incluse dans ce forfait de 218 jours depuis l'entrée en vigueur de l'avenant n° 35 relatif à la journée de solidarité du 5 janvier 2005.

b) Décompte et suivi des jours travaillés

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum de 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur une année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés.

En cas d'année incomplète, le calcul du nombre de jours à effectuer se fera en fonction du nombre de semaines ou de jours restant à courir jusqu'à la fin de l'année de référence.

Les périodes effectivement travaillées ainsi que les périodes assimilées à du travail effectif (périodes de congé de maternité, 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) sont prises en compte au titre des 218 jours travaillés.

Les congés payés ne sont pas pris en compte au titre des 218 jours travaillés.

c) Jours de repos

Conformément aux dispositions de l'article 2.1 du présent avenant et afin de ne pas dépasser le plafond de 218 jours pour une année complète, les salariés en forfait-jours bénéficient de jours de repos. Le nombre de jours de repos est susceptible de varier d'une année à l'autre du fait notamment des jours fériés chômés. Ainsi, la détermination de ces jours de repos se fera en tenant compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives à tout autre type d'absence.

d) Contrôle du décompte des journées travaillées/non travaillées

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées. Ce dernier se fait au moyen d'un suivi objectif, régulier et contradictoire mis en place par l'employeur.

Le mécanisme de contrôle mis en place par l'employeur lui permet d'établir un document devant faire apparaître le nombre et les dates des journées travaillées, mais aussi le positionnement des jours non travaillés ainsi que leur qualification, notamment en jours de repos hebdomadaire, jours de congés payés, jours de repos.

Le suivi est établi au moyen d'un système déclaratif mis en place par l'employeur et tenu par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. Ce dispositif de suivi, en tenant le décompte des journées travaillées et non travaillées, permet également d'assurer le suivi régulier et précis de la charge de travail, de l'amplitude de la journée de travail et des temps de repos.

Il permet de s'assurer d'une amplitude et d'une charge de travail raisonnables et d'une bonne répartition du travail dans le temps.

e) Droit d'alerte

Si l'application de ce forfait entraîne un accroissement chronique de la durée hebdomadaire du travail pouvant conduire à un dépassement d'un contingent annuel d'heures travaillées fixé à 1 800, le directeur concerné dispose d'un droit d'alerte auprès de son employeur. Celui-ci, après avoir été alerté, doit faire connaître au salarié, dans un délai de 15 jours, les mesures qu'il entend prendre pour remédier à cette situation.

Les entreprises devront mettre en œuvre toutes les actions permettant de réduire le temps de travail. Ces actions portent notamment sur :

- la gestion des réunions ;
- la gestion du processus de délégation des tâches ;
- l'amélioration des circuits d'information écrits, oraux et électroniques.

Chaque entreprise doit assurer le suivi de l'organisation du travail des salariés concernés, de l'amplitude de leur journée d'activité et de la charge de travail qui en résulte, au moyen des dispositions de contrôle conventionnelles prévues par le présent avenant.

Toute difficulté peut être portée à la connaissance de la commission paritaire de suivi prévue à l'article 7 de l'accord du 20 mars 2000 relatif à la réduction du temps de travail des directeurs de salles de cinéma.

f) Entretien individuel annuel

Un entretien annuel est organisé individuellement avec chacun des salariés bénéficiant d'un forfait-jours, à l'initiative de l'employeur. Le salarié peut, quant à lui, prendre l'initiative d'entretien(s) spécifique(s) supplémentaire(s) en cas de difficulté particulière.

Lors de ces entretiens, seront évoqués la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, la répartition de la charge de travail, le respect des durées de travail, de repos et d'amplitude, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale ainsi que la rémunération.

Un bilan sera également fait, lors de ces entretiens, s'agissant des modalités d'organisation du travail, de la charge de travail du salarié, de l'amplitude des journées travaillées, de l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date de l'entretien ainsi que de l'équilibre des temps de vie.

A l'issue de l'entretien et dans l'hypothèse de dysfonctionnement, l'employeur et le salarié fixent conjointement les mesures permettant de régler les difficultés et/ou de les prévenir. Un point sera fait sur ces mesures et sur leurs résultats lors de l'entretien suivant. »

Article 3

Modification de l'article 3 « Amplitude de la journée de travail »

Le texte de l'article 3 relatif à l'amplitude de la journée de travail est rédigé comme suit :

« 3.1. Amplitude

Les salariés bénéficiant d'une organisation de la durée du travail selon un forfait annuel en jours ne sont pas soumis aux dispositions légales relatives aux durées maximales quotidienne et hebdomadaire. Toutefois, afin de garantir le respect de la santé et de la sécurité de ces salariés, les parties signataires conviennent que l'amplitude de la journée de travail ne doit pas dépasser 12 heures, coupures comprises.

De plus, il est rappelé que les salariés en forfait-jours bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives, sauf dérogations spécifiques prévues par l'avenant n° 36 de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique en date du 5 janvier 2005. Par ailleurs, ils bénéficient d'un repos hebdomadaire dans les conditions fixées à l'article 4 du présent avenant.

Toutefois, les parties signataires rappellent que l'amplitude ainsi exposée est un maximal et qu'elle n'a pas pour finalité de définir une journée habituelle de travail mais bien une amplitude maximale concourant au respect du droit de la santé des salariés.

3.2. Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés en forfait annuel en jours doivent rester raisonnables et permettre une juste répartition dans le temps du travail des salariés.

L'employeur doit donc veiller au suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées travaillées. Pour ce faire, l'employeur doit mettre en place un outil de suivi garantissant l'effectivité du respect de ces durées par le salarié.

Le dispositif de suivi mis en place par l'employeur, en tenant un décompte des journées travaillées ainsi que de l'amplitude de la journée de travail, des temps de repos, a pour objectif d'assurer un contrôle effectif de l'organisation du travail et de la charge de travail par l'employeur. Ce suivi est établi par le salarié sous la responsabilité de l'employeur au moyen de l'outil déclaratif mentionné à l'article 2.2 du présent avenant ou d'un outil déclaratif complémentaire. »

Article 4

Modification de l'article 4 « Repos hebdomadaire »

Le texte de l'article 4 relatif au repos hebdomadaire est rédigé comme suit :

« Les salariés concernés par l'application d'un forfait annuel de 218 jours travaillés bénéficient de 2 jours de repos hebdomadaire.

Sauf accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié prévoyant d'autres modalités, ces 2 jours de repos hebdomadaire sont consécutifs dans les établissements où le directeur est secondé par un directeur adjoint, un assistant directeur ou assimilé.

En période de forte activité, il pourra être demandé aux salariés de prendre 1 seul jour de repos hebdomadaire et de récupérer le deuxième jour pendant une période de moindre activité. Dans ce cas, le deuxième jour pourra être accolé à des jours de congés payés, avec l'accord du salarié.

Le report du deuxième jour de repos hebdomadaire n'est autorisé que pour 10 semaines par an et ne peut intervenir pendant plus de 4 semaines consécutives.

En tout état de cause, le salarié devra bénéficier, chaque semaine, du repos légal minimum de 35 heures consécutives.

Les dispositions du présent article devront faire l'objet d'un suivi régulier et précis sous la responsabilité de l'employeur. L'outil de suivi mentionné à l'article 2.2 du présent avenant permet d'opérer un contrôle régulier, effectif et précis des temps de repos. »

CHAPITRE II

EFFET DE L'ACCORD

Les dispositions du présent avenant remplacent et annulent les dispositions des articles 2, 3 et 4 ainsi que de l'alinéa 2 du paragraphe relatif au champ d'application de l'accord-cadre du 15 mars 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail des directeurs de salles de cinéma.

CHAPITRE III

DURÉE, DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, il sera déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension après expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 30 janvier 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNCF.

Syndicats de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle.