

Avenant n° 69 du 4 juillet 2023
relatif aux salaires minima au 1^{er} juillet 2023

NOR : ASET2350877M

IDCC : 1307

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

CFTC spectacle ;

STAAAP CFTC ;

CFE-CGC cinéma,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Conformément à l'accord de méthode du 20 décembre 2017 et en application des articles L. 2241-1 et suivants du code du travail, les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont engagé la négociation annuelle obligatoire (NAO) sur la base du rapport annuel de branche et des éléments chiffrés relatifs à l'état du marché de l'exploitation cinématographique.

Article 1^{er} | Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC n° 1307).

Article 2 | Barème des salaires minima

Dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire pour 2023, les salaires du barème national applicable au 1^{er} juillet 2022 sont augmentés de :

- 104,32 euros brut pour les coefficients 150 à 239 puis 259 à 420 ;
- 116 euros brut pour le coefficient 240.

Cette augmentation prendra effet au 1^{er} juillet 2023.

Le barème des salaires minima correspondant à cette augmentation est joint au présent avenant.

Article 3 | Aménagement des tâches des personnes enceintes

Les partenaires sociaux s'accordent sur la mise en place d'un aménagement des tâches liées au poste de travail de la personne enceinte, à sa demande, pendant la semaine qui précède son départ en congé maternité conventionnel.

Cet aménagement consistera, notamment, à supprimer le port de charges lourdes (dans le respect des dispositions en vigueur du code du travail) et à prendre des mesures permettant de diminuer la pénibilité liée à l'état de grossesse. À titre d'illustration ces mesures peuvent porter, notamment sur un allègement ou une adaptation des tâches pour éviter les efforts physiques trop importants ou les postures pénibles ; un aménagement du poste de travail ; un aménagement des horaires (pauses plus fréquentes...). Les modalités de cet aménagement seront faites en concertation entre l'employeur et la personne enceinte.

L'employeur s'engage à informer la personne enceinte de la possibilité de ces aménagements.

Ces mesures ne doivent pas entraîner de diminution de la rémunération.

En tout état de cause, les dispositions ci-dessus ne doivent pas se substituer à une décision d'un médecin traitant ou de la médecine du travail.

Article 4 | Critères d'évolution de l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 184 vers l'emploi repère « agent d'accueil » coefficient 189

Tout salarié embauché ou occupant déjà le poste d'agent d'accueil au coefficient 184 sera nommé, au terme de six mois de travail effectif dans l'entreprise à compter de la date d'application de l'avenant, agent d'accueil coefficient 189. Toute absence pendant cette période de six mois donnera lieu à une prolongation équivalente de cette même période, à l'exception des absences définies comme ne donnant pas lieu à abattement indiquées dans l'article 40 de la convention collective de l'exploitation cinématographique.

Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Un accord de branche portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été signé le 21 février 2023.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de veiller au respect des dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de recrutement, de conditions de travail et d'évolution salariale et professionnelle.

Article 6 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne nécessite pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 7 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 8 | Dénonciation et révision

Le présent avenant pourra être révisé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Article 9 | Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 4 juillet 2023.

(Suivent les signatures.)