

Avenant n° 71 du 14 octobre 2025

relatif aux mesures sociales

NOR : ASET2550882M

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 ;

FCC CFDT ;

CFE-CGC cinéma ;

CFTC communication,

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.

Cet avenant porte uniquement sur des mesures sociales. La négociation sur les salaires a par ailleurs été ouverte et est toujours en cours.

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 1307).

Article 2 | Réduction du temps de travail des personnes enceintes et aménagement des tâches à partir du 6^e mois de grossesse

Les dispositions ci-dessous ont vocation à annuler et remplacer les articles correspondants des avenants 55 et 69 à la convention collective de l'exploitation cinématographique pour permettre une meilleure connaissance des dispositions en faveur des personnes enceintes :

« Les personnes en état de grossesse médicalement constatée et ayant informé l'employeur de cet état, bénéficient à partir du 6^e mois de grossesse :

- d'une réduction de leur temps de travail à hauteur de 5 % de la durée contractuelle, sans diminution de leur rémunération. Cette réduction est mise en place sur demande écrite de la personne concernée et organisée selon des modalités fixées en concertation avec la personne concernée ;
- de la mise en place d'un aménagement de leurs tâches liées à leur poste de travail, à leur demande. 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...).

L'employeur doit informer la personne enceinte de la possibilité de ces aménagements dont les modalités seront définies en concertation entre l'employeur et la personne enceinte.

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 3 | Travail de nuit

Les dispositions ci-dessous ont vocation à annuler et remplacer l'article 36 de la convention collective de l'exploitation cinématographique, elle ne modifie pas les dispositions négociées par voie d'accord au sein des entreprises :

« Pour tout travail effectué après minuit chaque demi-heure commencée est due en entier.

À compter de minuit la rémunération est majorée de 100 %.

Il est précisé que cette majoration ne se cumule pas avec la majoration des heures supplémentaires. »

Article 4 | Jours pour événements familiaux

Ces dispositions annulent et remplacent l'article 46 de la convention collective de l'exploitation cinématographique :

« Les salariés auront droit, sur justification, aux congés payés ci-après :

- naissance ou adoption d'un enfant : 5 jours civils (*) ;
- naissance d'un petit-enfant du salarié : 1 jour civil ;
- mariage du salarié : 6 jours civils ;
- Pacs du salarié : 6 jours civils ;
- mariage d'un enfant du salarié ou d'un enfant de son conjoint : 2 jours civils ;
- mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour civil ;

- décès du conjoint du salarié : 5 jours civils ;
- décès d'un enfant d'au moins 25 ans et sans enfants : 14 jours civils ;
- décès d'un enfant âgé de moins de 25 ans ou quel que soit son âge s'il est lui-même parent : 16 jours civils ;
- décès d'un parent du salarié ou du conjoint du salarié : 3 jours civils ;
- décès d'un ascendant direct (autre qu'un parent) du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;
- décès d'un petit-enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours civils ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours civils ;
- annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant, tels que définis dans les dispositions légales et sous présentation d'un justificatif réalisé par un médecin : 5 jours civils.

Ces jours de congés devront nécessairement être pris dans les 15 jours suivant l'événement ; en plus de ces jours de congés payés exceptionnels, l'intéressé pourra, sur sa demande, bénéficier d'un congé supplémentaire non rémunéré d'une durée maximum de 7 jours, accolé à ces jours de congés payés pour événements familiaux.

Si l'événement imprévisible ouvrant droit aux jours de congés listés ci-dessus intervient pendant les congés payés ces jours pourront être reportés et pris à une date ultérieure. Le report des jours pour événements familiaux doit être demandé par le salarié auprès de son employeur dans un délai raisonnable. L'employeur et le salarié conviendront d'une date de report dans la limite de 30 jours suivant la fin des congés payés.

Le report des jours pour événements familiaux doit être demandé par le salarié auprès de son employeur dans un délai raisonnable. L'employeur et le salarié conviendront d'une date de report dans la limite de 30 jours suivant la fin des congés payés.

(*) Concernant le congé de naissance, il doit débiter au choix du salarié le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit. Toutefois, si le salarié se trouve en congés payés au moment de la naissance, le début du congé de naissance sera automatiquement reporté et accolé à l'issue de cette période d'absence. »

Article 5 | Jours pour hospitalisation et jours pour enfant malade

Ces dispositions annulent et remplacent les articles des avenants 55 et 70 portant sur ces sujets :

« Dans le cadre de l'hospitalisation d'un enfant à charge, âgé de deux ans et moins, le salarié bénéficie sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, de deux jours d'absence autorisée payés par enfant hospitalisé et par année civile.

Parmi les jours de congés pour enfants malades ou ayant subi un accident, prévus à l'article L. 1225-61 du code du travail, les salariés assumant la charge effective et permanente (art. L. 513-1 du code de la sécurité sociale) d'un enfant âgé d'au maximum 10 ans et ayant une ancienneté effective d'au moins six mois dans l'entreprise, bénéficieront par année du maintien de salaire pour deux de ces jours. Concernant les jours restants, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence. Les salariés devront informer leur employeur de leur absence dès que possible et présenter dans les 48 heures un justificatif médical attestant de la maladie ou de l'accident de l'enfant. En cas de présence dans la même entreprise de deux salariés en charge effective de

l'enfant, le congé annuel rémunéré pour enfant malade ne pourra pas être exercé par les 2 salariés pour une même absence.

Si l'ensemble des conditions sont réunies, le salarié pourra cumuler les jours pour hospitalisation et les jours pour enfant malade. »

Article 6 | Jours de déménagement

Ces dispositions annulent et remplacent l'article 51 de la convention collective de l'exploitation cinématographique :

« Les salariés ont droit, sur présentation d'un justificatif, à un congé de 2 jours, tous les deux ans, pour déménager. Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté un de ces deux jours sera rémunéré.

Lorsque ces jours de congé ne sont pas rémunérés, l'employeur adaptera autant que possible les plannings afin d'éviter aux salariés d'avoir une perte de salaire liée à cette absence.

Le salarié devra prévenir son employeur au plus tard quatre semaines avant la prise de ces jours. Pour les salariés ayant plus de 6 mois d'ancienneté, dont le planning n'est pas fixe et n'est pas connu au moment de l'information de la date du déménagement, l'employeur s'engage à ce que le salarié bénéficie bien d'un jour d'absence justifié rémunéré n'entraînant pas un report d'heures de travail sur les autres jours de la semaine. »

Article 7 | Jour de congé par tranche d'année d'ancienneté

Les salariés pourront bénéficier d'un congé supplémentaire annuel, en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise, dans les conditions précisées ci-dessous :

- 1 jour de congé payé supplémentaire acquis à partir de 20 ans d'ancienneté ;
- 2 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 25 ans d'ancienneté ;
- 3 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 30 ans d'ancienneté ;
- 4 jours de congés payés supplémentaires acquis à partir de 35 ans d'ancienneté.

Il est entendu que ces jours ne sont pas cumulables entre eux. De même, ils ne s'ajoutent pas aux jours déjà prévus dans les entreprises.

Ce congé d'ancienneté est acquis et pris sur les mêmes périodes que les congés payés dans l'entreprise.

L'ancienneté ouvrant droit à ce congé supplémentaire est appréciée selon les dispositions conventionnelles.

Ces jours de congés supplémentaires ne peuvent être reportés d'une année sur l'autre et ne peuvent, par leur prise, entraîner le report de tout autre jour de congé acquis par le salarié. Ils doivent impérativement être pris dans les 12 mois suivant leur période d'acquisition.

Dans le cadre de la première mise en œuvre de ce dispositif, le bénéfice de ce congé d'ancienneté sera constaté à la date du 1^{er} juin 2026 pour les salariés répondant à la condition d'ancienneté au 31 mai 2026.

En cas de résiliation du contrat de travail, l'ancienneté est appréciée à l'expiration du contrat.

Article 8 | 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 9 | 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 10 | Entrée en vigueur et durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 11 | 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 12 | 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 14 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)