Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

IDCC : **1307** | **EXPLOITATION CINÉMATOGRAPHIQUE**

Accord du 19 juin 2026
relatif au proche aidant

NOR : *ASET2650758M*

IDCC : *1307*

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

FNCF,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

FCC CFDT ;

CFE-CGC cinéma ;

SNEC CGT,

d'autre part,

Préambule

Dans un contexte de forte évolution des métiers, les parties signataires du présent accord souhaitent permettre à chaque salarié d'avoir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle et souhaitent promouvoir une démarche globale d'accompagnement du salarié proche aidant.

Le rôle de l'aidant est désormais reconnu par la loi par suite de l'entrée en vigueur, au 1er janvier 2016, de la loi d'adaptation de la société au vieillissement, elle-même renforcée par la loi du 22 mai 2019 attribuant des droits sociaux supplémentaires par l'aménagement d'un congé et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2020 prévoyant le versement d'une allocation journalière de proche aidant (AJPA).

La reconnaissance du rôle de l'aidant constitue un pas important en faveur du maintien du lien social, non seulement entre l'aidant et son proche, mais aussi entre l'aidant et l'entreprise. Du fait de sa présence accrue auprès de son proche dépendant, le salarié aidant voit se restreindre les contacts au sein de son propre réseau de connaissances. Outre son aspect compassionnel, la prise de mesures en faveur du salarié proche aidant constitue un enjeu pour les entreprises de la branche. Compte tenu de la pyramide des âges de la branche, une partie importante des équipes est susceptible d'être concernée par la problématique de dépendance de leurs ascendants ou descendants.

Au-delà des obligations légales et réglementaires en la matière, les parties signataires souhaitent dans un état d'esprit bienveillant mettre à la disposition du salarié proche aidant de la

branche des moyens pour préserver son activité professionnelle tout en prenant en compte les contraintes liées à son rôle d'aidant.

Les parties signataires conviennent que la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu de développement et de stabilité tant pour le salarié proche aidant que pour les entreprises de la branche.

Ce nouvel accord s'inscrit pleinement dans la dynamique de construction d'un dialogue social exigeant et de qualité dans notre secteur.

Les parties signataires conviennent de ce qui suit :

La construction d'une politique de conciliation des temps de vie professionnelle et personnelle du salarié proche aidant peut contribuer à une meilleure égalité professionnelle et à la cohésion sociale. La mobilisation passe par l'information et la compréhension mutuelle de tous les acteurs.

Les parties signataires reconnaissent que l'aide à un proche est un enjeu de santé publique et de responsabilité sociétale. L'objectif est de mettre en œuvre le cadre légal de façon effective et solidaire.

Article 1er | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'exploitation cinématographique (IDCC 1307).

Article 2 | *Définition du salarié proche aidant*

Le salarié proche aidant est, comme défini à l'article L. 3142-16 du code du travail, celui qui accompagne l'une des personnes suivantes présentant un handicap ou une perte d'autonomie :

1° Son conjoint ;

2° Son concubin ;

3° Son partenaire lié par un Pacs ;

4° Un ascendant ;

5° Un descendant ;

6° Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;

7° Un collatéral jusqu'au quatrième degré (frère, sœur, oncle, tante, neveu, nièce, grand-oncle et tante, petit-neveu et nièce, cousin germain) ;

8° Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un Pacs ;

9° Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne. »

Le salarié proche aidant apporte une aide régulière et stable, qui peut consister en soins, démarches administratives, soutien psychologique, activités domestiques, est permanente ou non. Elle peut se dérouler au domicile du proche aidé ou au domicile du salarié proche aidant.

Article 3 | *Bénéficiaire du congé*

Article 3.1 | *Bénéficiaires du congé*

Tout salarié peut bénéficier du congé proche aidant quel que soit son contrat de travail et sans conditions d'ancienneté. Il doit répondre à la définition présente à l'article 2 de ce présent accord.

Article 3.2 | *Durée du congé*

Le congé de proche aidant est d'une durée maximale de 3 mois renouvelable dans la limite d'un an renouvellements compris pour l'ensemble de la carrière. Il est précisé que la durée d'un an est un maximum légal auquel il ne peut être dérogé.

Ce congé peut être pris en continu, fractionné ou à temps partiel.

Article 3.3 | *Mise en œuvre du congé*

1. Délai en cas de demande

Le congé est pris à l'initiative du salarié. Il adresse sa demande à l'employeur par tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

La demande précise les éléments suivants :

– volonté du salarié de suspendre son contrat de travail pour bénéficier du congé de proche aidant ;
– date du départ en congé ;
– volonté de fractionner le congé (ou de le transformer en temps partiel), si le salarié le souhaite.

La demande est adressée au moins 1 mois avant la date de départ en congé envisagée.

Toutefois, le congé débute sans délai s'il est justifié par une des situations suivantes :

– urgence liée notamment à une dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée (attestée par certificat médical) ;
– situation de crise nécessitant une action urgente du salarié ;
– cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée (attestée par le responsable de l'établissement).

Le salarié a droit à un entretien professionnel avant et après son congé.

2. Délai en cas de passage à temps partiel ou de fractionnement du congé

Le salarié peut, avec l'accord de son employeur, transformer le congé de proche aidant en période d'activité à temps partiel ou fractionner ce congé.

a) Fractionnement ou passage à temps partiel conditionné

La demande de fractionnement du congé ou de passage à temps partiel sera favorablement étudiée par l'employeur sauf s'il démontre qu'il est dans l'impossibilité d'accéder à cette demande du fait de raisons argumentées, notamment organisationnelles.

Si l'employeur accepte que le congé soit fractionné ou transformé en temps partiel, le salarié alterne alors des périodes travaillées et périodes de congé.

Au moins 1 mois avant, le salarié doit informer son employeur par tout moyen conférant date certaine :

– de sa demande de fractionnement du congé ;

– de sa demande de transformation à temps partiel du congé ;

– de la date de mise en œuvre souhaitée.

En cas de fractionnement ou de passage à temps partiel, le salarié doit avertir son employeur au moins 48 heures avant la date à laquelle il entend prendre chaque période de congé, étant précisé que la durée minimale de chaque période est d'une demi-journée.

Un avenant au contrat de travail sera prévu en cas de temps partiel.

b) Fractionnement ou passage à temps partiel sans délai

Le fractionnement ou la transformation à temps partiel est accordé sans délai en cas :

– de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical ;

– de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant, constatée par écrit par un médecin qui établit un certificat médical (qui doit être transmis au plus tard 8 jours après l'évènement) ;

– de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, attestée par le responsable de cet établissement.

3. Document à joindre à la demande

Les justificatifs nécessaires au dépôt de demande de congé par le salarié aidant sont détaillés dans l'article D. 3142-8 du code du travail.

4. Renouvellement du congé

Le congé de proche aidant est renouvelé à la seule initiative du salarié. Il est rappelé que ce ou ces renouvellements ne peuvent conduire à ce que le congé n'excède la durée légale maximale, actuellement 1 an, pour l'ensemble de la carrière.

Le salarié adresse sa demande de renouvellement au moins 15 jours avant la date de fin du congé initialement prévu.

Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

Article 3.4 | *Cessation du congé*

Le salarié peut mettre fin de façon anticipée au congé de proche aidant (ou y renoncer) dans l'un des cas suivants :

– décès de la personne aidée ;

– admission dans un établissement de la personne aidée ;

– diminution importante des ressources du salarié ;

– recours à un service d'aide à domicile pour assister la personne aidée ;

– congé de proche aidant pris par un autre membre de la famille.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de mettre fin à son congé, en tenant compte de la durée de préavis à respecter en cas de retour anticipé.

Le salarié adresse une demande motivée à l'employeur au moins 1 mois avant la date de départ à laquelle il entend mettre fin à son congé.

En cas de décès de la personne aidée, ce délai est ramené à 2 semaines et la demande n'a pas à être motivée, mais doit être accompagnée d'un justificatif. Lorsque le salarié aidant souhaite bénéficier de ses jours de congés payés pour évènements familiaux pour ce décès, il en informe son employeur concomitamment à sa demande de cessation du congé. Dans cette hypothèse,

les jours de congés payés pour évènements familiaux suivent consécutivement la fin du congé de proche aidant.

Il peut utiliser tout moyen permettant de justifier de la date de la demande (lettre recommandée ou courrier électronique recommandé, par exemple).

À la fin du congé de proche aidant, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente. Il a droit à un entretien professionnel avec son employeur.

Article 3.5 | *Situation du salarié pendant le congé*

Article 3.5.1 | *Allocation journalière du proche aidant*

Le congé de proche aidant n'est pas rémunéré. En cas de période de travail à temps partiel, le salarié reçoit une rémunération proportionnelle au temps de travail effectué.

Toutefois, le salarié perçoit une allocation journalière de proche aidant (AJPA) attribuée par la caisse d'allocations familiales.

Le versement de l'AJPA est soumis au respect des conditions de régularité de séjour et de stabilité de résidence en France.

Lorsque le bénéficiaire d'un congé de proche aidant le transforme en période d'activité à temps partiel, le montant mensuel de l'AJPA versé est calculé sur la base du nombre de journées ou demi-journées non travaillées correspondantes au titre d'un mois civil.

La demande d'AJPA est effectuée auprès de la CAF à partir d'un formulaire homologué. Les salariés n'ont pas à joindre la copie de la décision d'attribution de la prestation dont bénéficie le proche aidé lors de leur demande. Ce document doit simplement être transmis à l'employeur à l'occasion de la demande de congé.

L'AJPA n'est pas cumulable avec d'autres allocations et indemnités de sécurité sociale.

Article 3.5.2 | *Activité professionnelle*

Le salarié ne peut exercer aucune autre activité professionnelle pendant la durée du congé de proche aidant.

Il peut toutefois être employé par la personne aidée lorsque celle-ci perçoit l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou la prestation de compensation du handicap (PCH).

Dans ce cas il ne perçoit pas l'allocation journalière de proche aidant.

Article 3.5.3 | *Ancienneté du salarié aidant*

La durée du congé de proche aidant est intégralement prise en compte pour la détermination des avantages liés à l'ancienneté.

Conformément aux dispositions légales, le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début du congé.

Article 3.5.4 | *Congé payé*

Le congé de proche aidant n'est pas assimilé à du travail effectif pour l'acquisition de congés payés.

La durée du congé de proche aidant ne peut pas être imputée sur celle des congés payés.

Article 3.5.5 | *Maintien de la prévoyance durant le congé proche aidant*

Le salarié peut contacter ses organismes de mutuelle et de prévoyance afin de prendre connaissance des conditions du maintien de ses garanties.

Lorsque le salarié est bénéficiaire de l'allocation journalière de proche aidant, les garanties prévoyance sont maintenues durant le congé de proche aidant total ou partiel, moyennant paiement des cotisations par le salarié et l'entreprise, calculées selon les mêmes règles applicables à la catégorie de personnel dont relève le salarié.

La rémunération mensuelle à prendre en compte pour la détermination de l'assiette et le calcul de la cotisation est égale au montant moyen des rémunérations perçues au cours des 12 mois précédant la période de congé.

Le paiement de la cotisation auprès de l'organisme assureur sur un salaire reconstitué incombe à l'employeur, charge à lui de récupérer la part salariale et la reverser à l'organisme assureur.

Article 4 | *Un jour d'absence rémunéré*

Les salariés répondant à la définition faite à l'article 2 du présent accord peuvent bénéficier d'un jour d'absence autorisé payé par année civile, pour la réalisation de démarches administratives et/ou soins médicaux (sur présentation d'un justificatif attestant du lien avec la personne aidée et de la nécessité de la présence de l'aidant dans le cadre des démarches administratives ou de soins médicaux).

Pour les salariés ayant une reconnaissance administrative du statut de proche aidant aucun justificatif supplémentaire à cette reconnaissance ne sera demandé.

Les modalités pratiques de prise de cette autorisation d'absence sont à encadrer par l'entreprise. Cette dernière pourra notamment prévoir le fractionnement de cette journée en deux demi-journées.

Article 5 | *Le don de jour par les salariés*

Les partenaires sociaux souhaitent accompagner les entreprises de la branche dans la possibilité de mettre en place le don de jours. Les entreprises souhaitant mettre en place ce dispositif devront se référer aux dispositions de l'article L. 1225-65-1 du code du travail et aux articles ci-dessous.

Article 5.1 | *Bénéficiaires*

Peut bénéficier d'un don de jours de repos tout salarié relevant de la branche, sans condition d'ancienneté, répondant à la définition de l'article L. 3142-16 du code du travail.

Le salarié bénéficiaire devra justifier de sa situation par la production de tout document approprié (certificat médical, justificatif de lien familial ou de résidence, décision d'allocation, etc.), dans le respect de la confidentialité des données de santé.

Article 5.2 | *Salariés donateurs*

Tout salarié a la possibilité, dans le cadre de la mise en œuvre du don de jour, sur la base du volontariat, de renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris.

Le don est volontaire, anonyme, sans contrepartie, définitif.

Aucune pression ne peut être exercée sur les salariés en vue d'obtenir un don.

Article 5.3 | *Jours pouvant faire l'objet d'un don*

Chaque entreprise peut définir les jours de congés pouvant faire l'objet d'un don. Il est précisé que seule les 4 premières semaines de congés payés ne peuvent faire l'objet d'un don de jours.

Article 5.4 | *Modalités de mise en œuvre dans les entreprises*

Chaque entreprise relevant du champ d'application du présent accord, souhaitant mettre en place le don de jour, devront mettre en place une procédure interne précisant :

– les modalités de recueil des demandes du salarié bénéficiaire ;

– les modalités d'appel au don (information collective ou gestion au fil de l'eau) ;

– les conditions de centralisation et de gestion des jours donnés ;

– le nombre de jours pouvant être donné et reçu ;

– les modalités d'information du comité social et économique (CSE), le cas échéant.

Cette procédure ne peut pas aller à l'encontre des dispositions de l'article L. 3142-25-1 du code du travail qui prévoient notamment que la période d'absence des jours cédés est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

Article 5.5 | *Fonds de solidarité*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent prévoir la mise en place d'un dispositif de fonds de solidarité mutualisé, destiné à recueillir l'ensemble des jours de repos anonymement cédés.

Chaque entreprise peut définir les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 5.6 | *Abondement*

Les entreprises qui le souhaitent peuvent prévoir la mise en place d'un dispositif d'abondement des dons de jours. Chaque entreprise peut définir les modalités de mise en œuvre de ce dispositif.

Article 6 | *Identification des accompagnements et communication de la branche*

Les partenaires sociaux réaffirment l'importance d'informer les salariés concernés par le statut de proche aidant des aides et des dispositifs existants afin de les soutenir dans l'exercice de leurs responsabilités d'aidant.

À ce titre, des partenaires de la branche comme Audiens peuvent apporter leur concours par la mise en place d'aides concrètes.

Article 6.1 | *Aménagement du travail*

L'employeur favorisera autant que possible l'adaptation ou l'aménagement des missions et du poste de travail, la prévention des situations d'usure professionnelle, les besoins de formation et les éventuels souhaits de mobilité ou de reconversion professionnelle du salarié.

Des mesures favorisant l'organisation du travail seront, dans la mesure du possible, mises en place préalablement à tout dispositif de don de jour. Une attention particulière sera portée à chaque situation, afin de faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et personnelle des salariés aidants.

Ainsi, l'employeur favorisera autant que possible les aménagements dans l'organisation du travail du salarié aidant, notamment par la prise de jours de repos, l'aménagement d'horaires,

le passage temporaire à temps partiel, et dans le cas où le télétravail s'applique, par un aménagement temporaire de ce dernier.

Article 6.2 | *Droit au répit*

Afin de soutenir les proches aidants, la loi instaure un droit au répit, intégré à l'allocation personnalisée d'autonomie (APA), pour permettre aux proches aidants qui ne peuvent pas être remplacés et dont la présence ou l'aide est indispensable à la vie au domicile du bénéficiaire de l'APA de prendre un temps de repos.

Les salariés aidants peuvent se rapprocher d'Audiens, ou de tout autre caisse de retraite à laquelle ils sont affiliés, pour prendre connaissance des éventuels dispositifs d'accompagnement dont ils pourraient bénéficier.

Article 6.3 | *Autres congés*

Article 6.3.1 | *Le congé de solidarité familiale*

Le congé de solidarité familiale permet d'assister un proche souffrant d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable quelle qu'en soit la cause. À défaut d'accord, ce congé non rémunéré est d'une durée de trois mois maximale, renouvelable une fois. Il peut être pris sous forme d'une période complète ou, avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel, ou être fractionné.

Le salarié informe l'employeur de son souhait de bénéficier du congé de solidarité familiale, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa demande, au moins 15 jours avant le début du congé.

L'assurance maladie verse une allocation journalière d'accompagnement durant une période fixée par la loi.

Article 6.3.2 | *Le congé de présence parentale*

Le salarié dont l'enfant à charge est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité, rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, peut bénéficier d'un congé de présence parentale. Le nombre de jours de congés dont peut bénéficier le salarié au titre du congé de présence parentale est au maximum de trois cent dix jours ouvrés par période de 36 mois par enfant. Celui-ci peut être pris à temps partiel ou être fractionné en demi-journée avec l'accord de l'employeur.

Le salarié fait sa demande de congé de présence parentale auprès de son employeur au moins 10 jours avant la date souhaitée de début du congé par lettre recommandée avec avis de réception (LRAR) ou le remettre en main propre contre décharge.

La caisse d'allocations familiales (CAF) verse une allocation de présence parentale (AJPP) durant une période fixée par la loi.

Article 7 | *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 8 | *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 visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 9 | *Modalités de suivi du présent accord*

Les partenaires sociaux assurent le suivi de l'application des dispositions du présent accord en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette commission examine ce sujet une fois par an et engage une négociation sur ce sujet au moins une fois tous les quatre ans.

Article 10 | *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à la date de sa signature.

Article 11 | *Dénonciation et révision*

Le présent accord 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 19 juin 2026.

(Suivent les signatures.)