Brochure n° 3097 | Convention collective nationale

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

Accord du 19 juin 2026
relatif aux salariés en situation de handicap

NOR : *ASET2650759M*
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,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'exploitation cinématographique ont ouvert, en 2025, la deuxième négociation portant sur l'emploi des travailleurs en situation de handicap. En 2025, la branche compte 872 entreprises, dont 173 de plus de 20 salariés représentant 11 292 salariés en équivalent temps plein.

Afin, d'enrichir les discussions en cours et accompagner au mieux les exploitants sur cet enjeu majeur, les partenaires sociaux ont réalisé une grande enquête à destination des exploitants afin d'obtenir une vision globale de la situation de l'emploi des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche de l'exploitation cinématographique.

Les résultats de l'enquête ont été collectés jusqu'au mardi 10 juin 2025, auprès de 129 établissements de la branche (dont 5 groupes ou établissements avec un effectif égal ou supérieur à 20 salariés), représentant 1 992 salariés en équivalent temps plein.

Il est ressorti, de cette étude, que les difficultés rencontrées dans l'embauche des travailleurs en situation de handicap sont principalement les suivantes :

– manque de candidature de personne en situation de handicap ;
– difficultés d'adaptation des postes de travail ;
– structure non adaptée ;
– méconnaissance des dispositifs d'accompagnement ;
– difficultés financières.

Il est, aussi, ressorti des facteurs pouvant faciliter l'embauche d'un salarié en situation de handicap ou son maintien en poste :

– l'existence d'un accompagnement pour l'aménagement des postes ;

– avoir des exemples concrets de collègues ;

– l'existence d'un accompagnement pour le recrutement ;

– recevoir des candidatures de personne en situation de handicap.

Dans le cadre de la reprise des négociations et suite aux résultats de l'enquête menée, les partenaires sociaux ont décidé de reprendre les travaux en groupe de travail. Ils ont pu ainsi définir les objectifs et les moyens devant être mis en œuvre au niveau de la branche afin d'accompagner les employeurs et les salariés dans la mise en œuvre pratique de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Le présent accord a pour objet de présenter les objectifs retenus par les partenaires sociaux au niveau de la branche, ainsi que les moyens qui seront mis en œuvre pour les accompagner. Aussi, il est rappelé, en son annexe 1, les obligations légales découlant de l'obligation d'emploi des travailleurs en situation de handicap.

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 | *Informer, former, sensibiliser et communiquer autour du handicap*

Les partenaires sociaux sont convaincus que des actions en matière de communication et de formation peuvent modifier progressivement les comportements, accélérer l'évolution des mentalités et ainsi permettre une meilleure intégration et un meilleur maintien des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises de la branche.

Pour ce faire les partenaires sociaux souhaitent développer une stratégie de communication sur la place et les enjeux de l'accueil du handicap dans les entreprises de la branche.

Afin de soutenir cet objectif ils conviennent de :

– développer des outils de communication (ex : vidéos, témoignages) spécifiques au handicap au sein de la salle de cinéma ;

– mettre en avant les avantages de l'embauche de salarié en situation de handicap notamment en facilitant le partage d'expérience ;

– développer des actions de sensibilisation et d'information des collaborateurs « travailler avec le handicap ».

La branche s'engage à réaliser des communications régulières :

– une fois par an pour les évènements récurrents comme Duoday ou la semaine européenne du handicap ;

– une fois tous les deux mois avec l'appui de la mission handicap d'Audiens ou tout autre partenaire extérieur (Afdas, Agefiph…).

La branche s'engage, aussi, à créer une page dédiée sur le site de la fédération nationale des cinémas français sur laquelle employeur et salariés pourront trouver :

– les informations juridiques sur l'embauche et le maintien des salariés en situation de handicap ;

– les documents des partenaires de la branche ;

– …

Enfin, les partenaires sociaux rappellent l'importance de former les managers mais aussi les salariés à ce que sont les différents handicaps et les préparer aux aménagements nécessaires pour la personne en situation de handicap.

De même, il est primordial de sensibiliser les managers sur l'importance de la discrétion et l'équilibre entre la confidentialité tout au long du processus d'accompagnement à la reconnaissance du handicap et l'information des équipes afin de faciliter cette évolution.

Pour ce faire la branche souhaite organiser avec l'appui de la mission handicap d'Audiens des webinaires à destination des managers afin de favoriser la formation du plus grand nombre de salariés sur ces questions sociétales.

Article 3 | *Faciliter l'intégration du handicap dans la vie des entreprises de l'exploitation cinématographique et le recrutement inclusif*

Il a été constaté, lors de la grande enquête réalisée au sein de la branche, que le frein à l'embauche le plus cité était le manque de candidature de personne en situation de handicap.

Les partenaires sociaux souhaitent donc informer les exploitants et mettre à leur disposition des outils leur permettant dans des délais courts de préparer au mieux le recrutement et l'accueil d'un salarié en situation de handicap.

Ainsi, afin de soutenir cet objectif il convient de :

- informer les entreprises des plateformes, déjà existantes, spécifiques au recrutement de personnes en situation de handicap ;
- sensibiliser et accompagner les entreprises de la branche pour le recrutement et l'intégration d'une personne en situation de handicap :
  - adapter le profil de poste à pourvoir ou proposé ;
  - mentionner systématiquement l'accessibilité du poste aux personnes en situation de handicap dans les annonces ;
  - préparer l'entretien et acquérir les postures et les bons réflexes ;
  - accueillir et intégrer un travailleur en situation de handicap dans une équipe ;
  - s'appuyer sur la mission handicap d'Audiens ;
  - développer les partenariats avec des organismes spécialisés au niveau des entreprises ;
- développer des outils permettant de préparer les salariés déjà présents dans l'entreprise à accueillir une personne en situation de handicap ;
- accompagner les entreprises à la mise en œuvre d'une politique d'achats responsables (recours au secteur du travail protégé et adapté) ;
- les partenaires sociaux s'accordent également sur la nécessité de proposer au salarié en situation de handicap la mise en place d'un tutorat avec un salarié volontaire de l'entreprise pour l'accompagner au mieux à certains moments de son parcours professionnel. L'employeur veillera à accompagner le tuteur, notamment sur ses besoins en temps et en formations, pour mener à bien sa mission de tutorat.

Une fiche pratique Agefiph sera annexée à cet accord et mise à jour, en cas d'évolution législative, sur la page dédiée du site de la fédération.

Article 4 | *Maintenir dans l'emploi un salarié confronté à des problématiques de santé ou en situation de handicap*

Pour les partenaires sociaux, le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap est favorisé par l'action de l'employeur, du salarié concerné mais aussi de ses collègues.

Ainsi, afin de soutenir cet objectif ils conviennent de :

– développer des outils pour accompagner les salariés dans les démarches liées à la reconnaissance de travailleur en situation de handicap (RQTH) afin :
  – d'anticiper le maintien dans l'emploi ;
  – de savoir communiquer sur la RQTH en particulier sur la reconnaissance possible des handicaps invisibles ;
  – d'accompagner sur la RQTH ;
– communiquer sur les enjeux du maintien dans l'emploi notamment sur :
  – l'adaptation d'un poste au handicap d'un salarié ;
  – la réalisation d'un diagnostic rapide : études des possibilités d'évolutions professionnelles d'un salarié ;
  – le maintien dans l'emploi d'un salarié en situation de handicap psychique ;
  – un accompagnement à la médiation dans une situation sensible liée à une problématique de handicap dans une équipe ;
– inciter les entreprises à améliorer l'accessibilité des bâtiments, des évènements et la communication à tous les types de handicaps en faisant la promotion des solutions ci-après :
  – un audit du contexte et mesures engagées, à prendre, vis-à-vis des obligations légales d'un gestionnaire d'un ERP.

Par ailleurs, toute demande d'aménagement du poste de travail fera l'objet d'une étude qui débutera dans les 30 jours à compter de la réception de ladite demande. Un référent identifié, chargé de recueillir les demandes d'aménagement, est désigné au sein de l'entreprise. Ces demandes sont formulées auprès de ce référent selon une procédure dédiée permettant la collecte des informations nécessaires à l'évaluation des besoins et, le cas échéant, la consultation des acteurs compétents (médecin du travail, services de prévention et de santé au travail etc.).

Les entreprises peuvent s'appuyer sur les aides et les dispositifs disponibles pour financer ces aménagements, notamment ceux proposés par les organismes compétents en matière d'emploi et de handicap tels que l'Agefiph.

Article 5 | *Assurer un suivi au niveau de la branche*

Afin d'assurer un suivi efficace de la mise en œuvre de ces objectifs les partenaires s'engagent à réaliser une communication régulière sur les thèmes touchant à l'emploi des travailleurs en situation de handicap.

Les partenaires se réuniront annuellement pour échanger sur la bonne mise en œuvre du présent accord.

Une étude nationale sera effectuée en amont des négociations de branche portant sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, soit tous les quatre ans, conformément à la périodicité déterminée paritairement dans l'accord de méthode relatif aux négociations de branche.

Des indicateurs de suivi seront inclus à cette étude afin d'obtenir des données chiffrées concernant les entreprises de ce panel, notamment :

– le taux de salariés en situation de handicap ;
– le nombre de recrutements annuels de salariés en situation de handicap ;
– le nombre de managers formés chaque année aux questions du handicap ;
– le taux de sensibilisation des salariés ;
– le nombre de demandes d'aménagement formulées et traitées.

Sous réserve de leur disponibilité, les partenaires sociaux s'efforceront d'obtenir des indicateurs complémentaires à l'échelle de la branche auprès d'Audiens, de l'Agefiph et de l'Afdas.

Article 6 | *Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés*

Conformément à la réglementation en vigueur, les parties signataires ont envisagé le cas des entreprises de moins de 50 salariés dans la branche mais n'ont pas prévu de stipulations spécifiques pour ces entreprises dans la mesure où cet accord a vocation à s'appliquer dans toutes les entreprises de la branche quel que soit leur effectif.

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 | *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 9 | *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 10 | *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.)