

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

# Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

**IDCC 0716**

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Etendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)

DERNIER AVENANT SALAIRES

Accord du 23 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635264

URL OFFICIELLE

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635264](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635264)

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:27

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.



# Sommaire

---

<b>Texte de base</b>	•
Article 35 (1)	•
Article 36	•
Article 31 (1)	•
Article 31	•
Article 32	•
Article 33 (1)	•
Article 34	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 19	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17 (1)	•
Article 18	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 1er	•
Article 23	•
Article 20	•
Article 7	•
Article 27	•
Article 37	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 2	•
Article 24	•

Article 3	•
Article 25 (1)	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 26	•
Article 6 (1)	•

**Avenant salaires en vigueur** •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

**Avenant : Annexe "Définition des emplois"** •

Article	•
---------	---

**Avenant : Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employés et ouvriers)** •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 3	•
Article 3	•

**Avenant : Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** •

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•

**Avenant salaires : Accord « Salaires » du 1er août 2008** •

Article 1	•
Article 2	•
Article 3	•

Article 4 ..... •

Article 5 ..... •

Article 6 ..... •

Article 7 ..... •

Article 8 ..... •

Article 9 ..... •

**Lexique** ..... •

## SECTION 1

# Texte de base

*Texte de base : Convention collective nationale des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 1er mars 1973. Étendue par arrêté du 18 octobre 1977 (JO du 17 décembre 1977)*

ART.

35

(1)

Tout litige individuel ou collectif au sein d'une entreprise résultant de l'application de la présente ou de l'une de ses annexes ou de l'interprétation de leurs termes qui n'aura pu être réglé sur le plan de l'entreprise devra, préalablement à toute procédure de droit commun, être soumis obligatoirement à l'examen d'une commission dite commission paritaire des litiges.

Cette commission sera composée de 2 employeurs et de 2 salariés désignés par les organisations syndicales signataires. Chacun des membres titulaires de cette commission pourra se faire remplacer par une personne appartenant à la même organisation.

La commission, saisie par la partie la plus diligente, convoquera les parties et s'efforcera de les concilier.

La non-comparution de la partie qui aura introduit la requête aux fins de conciliation vaudra renonciation à sa demande.

Le procès-verbal constatant le défaut de l'une des parties, ou la non-conciliation, sera signé par les membres de la commission ; le procès-verbal constatant la conciliation sera signé par les membres de la commission et par les parties.

Le procès-verbal sera notifié aux intéressés par le secrétariat de la commission.

*(1) L'article 35 est étendu sous réserve de l'application de [l'article L. 511-1 du code du travail](#) (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).*

ART.

36

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes dans les conditions prévues à l'article 31 d du livre Ier du code du travail.

**ART.****31****(1)**

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas 6 mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à 9 mois après 3 années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à 1 an après 6 années de présence continue du salarié dans l'entreprise.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire visiter le malade ou l'accidenté par un médecin de son choix.

Compte tenu des dispositions ci-dessus, le salarié reprendra son emploi dès la cessation de son incapacité de travail sous réserve qu'il ait été reconnu apte à sa tâche.

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise et en cas de maladie, grossesse ou accident, les salariés recevront pendant 2 mois une indemnité égale à la différence entre les appointements qu'ils auraient touchés s'ils avaient continué à assurer leur service et les indemnités journalières qui leur seront versées par la sécurité sociale et par tout régime complémentaire de prévoyance comportant une participation financière de l'employeur. Il ne sera pas tenu compte des réductions de l'indemnité journalière de maladie, effectuées par la sécurité sociale, en cas d'hospitalisation.

Le temps d'indemnisation sur les bases indiquées ci-dessus sera porté à :

- 3 mois après 5 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;
- 4 mois après 10 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;
- 5 mois après 15 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié a été plusieurs fois absent, au cours d'une période de 12 mois, pour maladie, accident ou grossesse, la durée d'indemnisation ne pourrait excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, applicable à son cas. Le point de départ de chaque période de 12 mois est le jour anniversaire de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, en application du contrat de travail en cours.

Lorsque le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du préavis.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif, à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis.

*(1) L'article 31 est étendu sous réserve de l'application des articles [L. 122-14 et suivants](#), [L. 122-9](#) et [R. 122-1 du code du travail](#) et de l'article L. 472 du code de la sécurité sociale (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).*

Les absences résultant de maladies ou accidents, y compris les accidents de travail, justifiées par l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, sous réserve que ces absences n'excèdent pas 6 mois consécutifs.

La durée prévue à l'alinéa précédent est portée à 9 mois après 3 années de présence continue du salarié dans l'entreprise et à 1 an après 6 années de présence continue du salarié dans l'entreprise.

L'employeur pourra demander un certificat médical et faire visiter le malade ou l'accidenté par un médecin de son choix.

Compte tenu des dispositions ci-dessus, le salarié reprendra son emploi dès la cessation de son incapacité de travail sous réserve qu'il ait été reconnu apte à sa tâche.

Après 1 an de présence continue dans l'entreprise et en cas de maladie, grossesse ou accident, les salariés recevront pendant 2 mois une indemnité égale à la différence entre les appointements qu'ils auraient touchés s'ils avaient continué à assurer leur service et les indemnités journalières qui leur seront versées par la sécurité sociale et par tout régime complémentaire de prévoyance comportant une participation financière de l'employeur. Il ne sera pas tenu compte des réductions de l'indemnité journalière de maladie, effectuées par la sécurité sociale, en cas d'hospitalisation.

Le temps d'indemnisation sur les bases indiquées ci-dessus sera porté à :

- 3 mois après 5 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise ;
- 4 mois après 10 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise.

Si le salarié a été plusieurs fois absent, au cours d'une période de 12 mois, pour maladie ou accident, la durée d'indemnisation ne pourrait excéder au total celle des périodes fixées ci-dessus, applicable à son cas. Le point de départ de chaque période est le jour anniversaire de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise, en application du contrat de travail en cours.

Lorsque le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, celle-ci continue à courir et le contrat prend fin à l'expiration du préavis.

Au cours de l'absence du salarié pour maladie, l'employeur peut rompre le contrat de travail en cas de licenciement collectif à charge pour lui de verser au salarié licencié l'indemnité de préavis.

*Sauf en cas de faute grave ou lourde, la durée minimale du préavis réciproque est de 1 mois.* [\(1\)](#)

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'employeur ou le salarié, la partie qui n'observera pas le préavis devra à l'autre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à exécuter sur la base de l'horaire hebdomadaire pratiqué au moment de la mise en préavis.

En cas de licenciement ou de démission et lorsque la moitié du délai congé aura été exécutée, le salarié licencié ou démissionnaire ayant plus de 5 ans de présence continue dans l'entreprise qui aura la possibilité d'occuper un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du délai congé, sans avoir à payer l'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période du préavis, les salariés seront autorisés, après entente avec l'employeur, à s'absenter pour recherche d'emploi au maximum 2 heures par jour. Ces heures autorisées pourront, avec l'accord de l'employeur, être le cas échéant, partiellement ou totalement bloquées. Le salarié ayant trouvé un emploi ne pourra se prévaloir des présentes dispositions. Les absences pour recherche d'emploi en période de préavis ne donneront pas lieu à réduction d'appointements.

Indépendamment du préavis, il sera alloué au salarié congédié, au moment de son licenciement, sauf dans le cas de faute grave dûment constatée, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de son temps de présence continue dans l'entreprise, au jour de son départ.

Cette indemnité sera égale à 3/10 de mois par année de présence. Le montant de l'indemnité est fonction du nombre d'années ou fraction d'années d'ancienneté du salarié dans l'entreprise, apprécié à la date de fin du préavis.

Les années de présence seront comptées à partir de la date d'entrée du salarié dans l'entreprise.

Cette indemnité ne pourra excéder 12 mois sauf disposition légale plus favorable.

A tout salarié âgé de plus de 60 ans et ayant au moins 10 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de son congédiement, il sera attribué une indemnité supplémentaire de licenciement égale à 25 % de celle résultant des calculs prévus aux alinéas précédents du présent article.

En outre, cette indemnité supplémentaire de licenciement n'entrera pas en compte dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière prévue à l'article suivant de la présente convention.

Il est bien précisé que les nouvelles dispositions concernant l'institution d'une indemnité de licenciement ne sauraient se cumuler avec les dispositions figurant dans la convention collective du 10 juillet 1958 qui portaient la durée du préavis à 2 mois après 5 ans de présence continue dans l'entreprise et à 3 mois après 10 ans de présence continue du salarié dans l'entreprise. Le salarié qui entendrait se prévaloir des dispositions ci-dessus rappelées de la convention collective du 10 juillet 1958 concernant la durée du préavis perdrait *ipso facto* le bénéfice des nouvelles dispositions de la présente convention concernant l'indemnité de licenciement.

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1234-1 du code du travail, le salarié licencié, si ce licenciement n'est pas motivé par une faute grave, ayant droit à un préavis de deux mois s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de service continu d'au moins deux ans.*

*(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)*

ART.  
33  
(1)

a) Le contrat de travail peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties pour prendre effet à la date où le salarié aura atteint ou dépassé l'âge de 65 ans, sans que cette dénonciation puisse être considérée comme une démission ou un congédiement ouvrant droit aux indemnités correspondantes.

La partie qui prendra cette décision devra en prévenir l'autre au moins 1 mois à l'avance. La date d'expiration de cette période de 1 mois devra coïncider avec la fin d'un trimestre civil.

Le salarié prenant sa retraite de son initiative ou du fait de l'employeur à un âge égal ou supérieur à 65 ans et ayant au moins 5 ans de présence continue dans l'entreprise recevra une allocation de fin de carrière égale aux 2/3 de l'indemnité de licenciement, plafonnée s'il y a lieu, correspondant à son emploi et à son temps de présence continue dans l'entreprise au jour de son départ en retraite.

b) Si le salarié décide de partir à la retraite à un âge compris entre 60 et 65 ans, il devra en aviser son employeur dans les mêmes délais que ceux prévus au paragraphe a et recevra également l'indemnité de fin de carrière, s'il remplit les conditions de présence continue.

c) Il est rappelé que l'indemnité supplémentaire de licenciement prévue à l'article 32 de la présente convention n'entre pas en compte dans la base de calcul de l'indemnité de fin de carrière.

d) Dans tous les cas prévus au présent article, l'indemnité de fin de carrière ne sera versée que si le salarié fournit à son employeur une attestation de la caisse de retraite certifiant qu'il a demandé le bénéfice de la retraite prévue par l'accord de retraite du 3 janvier 1973.

(1) L'article 33 est étendu sous réserve de l'application des articles [L. 122-9](#) et [R. 122-1 du code du travail](#) (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).

ART.  
34

Tout le personnel employé et ouvrier sera inscrit au régime de garantie décès-invalidité totale et permanente de la Capricas, dont le siège est à Paris (17e), 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution s'engagent à adhérer, si ce n'est déjà fait.

La cotisation minimum est fixée à 1 %, réparti à raison de 0,50 % à la charge des entreprises et 0,50 % à la charge des salariés. Cette cotisation sera calculée, pour chaque salarié, sur le salaire limité au plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises seront tenues au versement des cotisations prévues à l'alinéa précédent. Les intéressés devront, de leur côté, supporter sur leur salaire le précompte de leur quote-part telle que prévue audit alinéa.

Les dispositions du premier alinéa du présent article ne sont pas applicables au personnel des entreprises de distribution et à ces entreprises qui auraient adhéré à un autre régime de garantie décès-invalidité totale et permanente antérieurement à la date d'application de la présente convention, étant précisé que les autres dispositions du présent article leur sont applicables.

ART.  
10

Chaque bureau électoral sera composé de 2 électeurs les plus anciens dans l'établissement, fraction d'établissement ou collège, et du plus jeune, présents à l'ouverture du scrutin et acceptant. La présidence appartiendra au plus ancien.

Chaque bureau sera assisté dans toutes ses opérations, notamment pour l'émargement des électeurs et le dépouillement du scrutin, par un scrutateur appartenant de préférence aux services de paie ou du personnel. Si le bureau avait à prendre une décision, l'employé préposé aux émargements aurait simplement voix consultative.

---

ART.

11

Le vote aura lieu à bulletin secret dans une urne placée à l'endroit le plus favorable et en présence du bureau de vote. Les salariés passeront dans un isoloir pour mettre le bulletin dans une enveloppe qui leur sera remise à l'avance.

Le bulletin ainsi que les enveloppes d'un modèle uniforme devront être fournis en quantité suffisante par l'employeur, qui aura également à organiser les isoloirs.

Deux votes distincts auront lieu, l'un pour les délégués titulaires, l'autre pour les délégués suppléants. Il est recommandé d'utiliser des bulletins de couleur différente pour les deux votes distincts.

En vue d'assurer le caractère public du scrutin, chaque liste pourra désigner à la direction, 24 heures à l'avance, un membre du personnel, candidat ou non, pour assister aux opérations électorales.

Les salariés ainsi désignés pour assister aux opérations de scrutin ne devront subir de ce fait aucune réduction de salaire.

Les salariés qui seraient dans l'impossibilité de voter dans l'établissement par suite d'une décision de leur employeur les éloignant de leur lieu de travail, notamment pour un déplacement de service, voteront par correspondance. Il en sera de même pour les salariés en congé ou absents pour maladie ou accident à la date du scrutin.

Le vote par correspondance aura lieu obligatoirement sous double enveloppe, l'enveloppe intérieure ne devant porter aucune inscription ou signe distinctif.

Les enveloppes de vote par correspondance seront remises avant la fin du scrutin au bureau de vote qui procédera à leur ouverture et au dépôt des enveloppes intérieures dans les urnes.

Le dépouillement du scrutin sera effectué par les membres du bureau dans chaque section de vote. Les résultats seront consignés en un procès-verbal rédigé et signé par les membres du bureau.

---

ART.

12

Pour la réglementation des comités d'entreprise ainsi que pour le financement des œuvres sociales gérées par le comité d'entreprise, les parties se réfèrent aux lois et décrets en vigueur.

Dans les entreprises où la référence prévue par la loi du 2 août 1949 n'existe pas, l'absence de référence ne fait pas obstacle à la création d'œuvres sociales par accord entre l'employeur et les membres du comité.

Lorsqu'ils assisteront aux réunions du comité, les membres suppléants seront rémunérés pour le temps passé à ces réunions. Ce temps leur sera payé comme temps de travail.

Pour la préparation et l'organisation des élections, il sera fait application des dispositions telles que prévues ci-dessus pour la préparation des élections, le bureau de vote et l'organisation du vote des délégués du personnel.

---

ART.

13

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur.

ART.

14

Lors de l'embauche, l'intéressé pourra prendre connaissance de la présente convention collective et du règlement intérieur. Tout salarié recevra une notification écrite de son engagement précisant :

- la qualification ;
- le lieu de travail ;
- les appointements, ainsi que, le cas échéant, les avantages annexes.

Dans le cas où l'emploi exercé ne correspondrait pas à une définition prévue à l'annexe de la convention collective, il sera procédé par accord entre les parties à une classification par assimilation, donnant droit à tous les avantages correspondants.

ART.

19

En cas de vacance, ou de création de poste, l'employeur fera appel de préférence au salarié employé dans l'entreprise et apte à occuper le poste. Dans ce cas, le salarié pourra être soumis à la période d'essai pour l'emploi qu'il sera appelé à occuper. Si cet essai n'était pas satisfaisant la réintégration du salarié intéressé dans son ancien poste ou dans un emploi équivalent serait due de plein droit.

ART.

28

Chaque salariée, mère de famille, pourra être autorisée à s'absenter sans solde pour soigner un enfant malade sur production à son employeur d'une justification médicale, à condition toutefois :

1. Que la durée de l'absence ne dépasse pas 1 mois ;
2. Que dans le cas où la mère de famille aurait été autorisée par son employeur à prendre successivement plusieurs congés pendant une période de 12 mois commençant à courir du premier jour de la première absence, la durée de ces congés cumulés ne dépasse pas 2 mois.

ART.

29

Conformément à la loi, un congé payé de 3 jours sera accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Sur leur demande justifiée les salariés auront droit, en outre, aux congés suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère ou d'un beau-parent du salarié : 1 jour.

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements pour le salarié.

Pour la détermination du congé annuel ces jours seront assimilés à des jours de travail effectif.

ART.  
29

Conformément à la loi, un congé payé de 3 jours sera accordé au père à l'occasion de la naissance d'un enfant.

Sur leur demande justifiée les salariés auront droit, en outre, aux congés suivants :

- mariage du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ;
- décès du conjoint ou d'un enfant : 3 jours ;
- décès du père, de la mère, d'un beau-parent ou d'un petit-enfant du salarié : 2 jours.

Ces jours de congé n'entraîneront aucune réduction d'appointements pour le salarié.

Pour la détermination du congé annuel ces jours seront assimilés à des jours de travail effectif.

ART.  
30

Le cas des absences occasionnées par l'accomplissement du service militaire, des périodes militaires ou par rappel ou maintien sous les drapeaux est réglé selon les dispositions légales.

Pendant les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

ART.  
15

La durée maximale de la période d'essai dans les diverses catégories professionnelles prévues par les annexes de la présente convention est fixée à 1 mois.

*Sous réserve d'avoir été prévue par une clause expresse du contrat de travail, cette période peut être renouvelée une fois à la demande de l'employeur ou du salarié par notification écrite à l'autre partie avant le terme de la période d'essai initiale. La durée totale de la période d'essai ne peut toutefois excéder le double de la durée initiale. [\(1\)](#)*

Les périodes fixées s'entendent de date à date. Sont inclus, le cas échéant, dans la période d'essai, les temps de travail dans un emploi correspondant, effectués antérieurement sous un contrat à durée déterminée, dans la même entreprise ou le même établissement.

Il est rappelé que, dans le cas d'une rupture du contrat de travail en cours ou au terme de la période d'essai, l'employeur doit respecter une période de préavis d'au moins :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Le salarié, pour sa part, en cas de rupture du contrat de travail à son initiative en cours ou au terme de la période d'essai, doit respecter un préavis de 48 heures, ramené à 24 heures si sa présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

*(1) Le deuxième alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect du principe de l'accord exprès du salarié pour le renouvellement de la période d'essai avant l'expiration de la période initiale, tel que défini par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 23 janvier 1997, n° 94-44357).*

*(Arrêté du 15 février 2011 - art. 1)*

ART.  
16

La durée de travail est fixée par les dispositions légales et réglementaires et, le cas échéant, par ententes professionnelles.

ART.  
17  
(1)

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur, étant toutefois précisé que, sauf si le licenciement intervient pendant la période d'essai, il doit être notifié ou confirmé à l'intéressé par pli recommandé avec accusé de réception, indiquant le motif du licenciement.

*(1) L'article 17 est étendu sous réserve de l'application des [articles L. 122-14 et suivants](#) du code du travail (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).*

ART.  
18

Les employeurs s'engagent à appliquer les dispositions législatives et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité dans le travail.

Les salariés s'engagent à utiliser correctement les dispositions de sécurité ou de prévention mises à leur disposition.

Dans la limite du possible, les produits mis à la disposition du personnel pour l'accomplissement des travaux seront inoffensifs pour la santé. En cas d'utilisation de produits nocifs, les employeurs veilleront à l'application stricte des mesures prévues par les textes concernant l'utilisation de ces produits. A défaut de réglementation, ils s'emploieront à réduire le plus possible les dangers et inconvénients pouvant résulter de la mise en œuvre desdits produits.

Toute facilité sera mise à la disposition du personnel afin qu'il puisse se désaltérer en boissons fraîches non alcoolisées sur le lieu de travail.

**ART.  
21**

Les appointements des salariés sont mensuels. Les paiements peuvent être effectués soit au mois, soit à la quinzaine, soit à la semaine.

Les qualifications, définitions d'emplois et coefficients figurent à l'annexe I de la présente convention.

Le salaire minimum professionnel, prévu à l'article 31 g du livre 1er du code du travail, correspondant au coefficient 100, figure à l'annexe II, qui comporte également les salaires minima correspondant aux différentes qualifications, calculés en appliquant aux coefficients correspondant à ces qualifications le salaire minimum professionnel du coefficient 100.

Dans le cas où, de par l'organisation spécifique à une entreprise, aucune définition ne s'appliquerait à l'emploi occupé par un salarié, il y aurait lieu d'attribuer à ce dernier un coefficient en procédant par assimilation.

Le salaire minimum ainsi déterminé supporte, s'il y a lieu, les abattements de zone prévus réglementairement pour le salaire minimum interprofessionnel de croissance.

*En ce qui concerne les jeunes salariés sans contrat d'apprentissage, âgés de moins de 18 ans, le salaire minimum établi en application des alinéas précédents ne peut subir, en outre, d'abattement supérieur à ceux prévus pour les jeunes salariés par la réglementation en vigueur concernant le salaire minimum interprofessionnel garanti (1).*

*D'autre part, les parties se référeront à la législation en vigueur concernant le reclassement des travailleurs handicapés (1).*

Tout salarié qui au 31 décembre a travaillé pendant 12 mois consécutifs dans une entreprise de distribution doit avoir reçu une rémunération annuelle au moins égale à 13 fois son salaire minimum mensuel pendant cette période, compte tenu de sa qualification, de son ancienneté dans l'entreprise, et, le cas échéant, des abattements prévus aux alinéas 4, 5 et 6 du présent article, toutes gratifications et indemnités étant comprises, à l'exception des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais et éventuellement de la rémunération des heures supplémentaires, des primes de concours ainsi que de l'indemnité prévue à l'avant-dernier alinéa du présent article. Pour l'application de ces dispositions, la période du congé payé est assimilée au temps de travail.

Le salarié faisant partie du personnel de l'entreprise du 1er janvier au 31 décembre, mais ayant été absent au cours de l'année, notamment pour maladie, grossesse, accident, ou période militaire, bénéficie des avantages prévus au 10e alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise entre le 1er janvier et le 31 décembre. La rémunération annuelle à prendre en considération est celle afférente à ce temps de travail.

Dans le cas où le salarié viendrait à quitter l'entreprise avant le 31 décembre, il bénéficierait des avantages prévus au 10e alinéa du présent article, au prorata de son temps de travail dans l'entreprise depuis le 1er janvier de l'année en cours, à condition qu'à la date de son départ il appartienne à l'entreprise depuis au moins 12 mois.

Dans le cas où le salarié aurait été engagé en cours d'année et ferait partie du personnel de l'entreprise depuis 6 mois au moins à la date du 31 décembre, il bénéficierait des avantages prévus au 10e alinéa du présent article au prorata de son temps de travail entre la date de l'embauche et le 31 décembre.

Tout salarié assurant intégralement l'intérim d'un poste supérieur au sien pendant une période d'au moins 1 mois recevra pendant la durée de cet intérim une indemnité mensuelle au moins égale à la différence entre ses appointements effectifs et les appointements minima de la catégorie du salarié dont il assurera l'intérim, à condition que ce dernier ne soit pas absent en raison des congés payés.

En ce qui concerne le travail des femmes, les parties se réfèrent à l'article 31 g du livre 1er du code du travail posant le principe : à travail égal, salaire égal.

*(1) Les sixième et septième paragraphes de l'article 21 sont exclus de l'extension (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).*

**ART.  
22**

Les parties se réfèrent à la législation en vigueur concernant les heures supplémentaires.

**ART.  
1er**

La présente convention et ses annexes règlent les rapports entre les employeurs et les salariés, employés et ouvriers des deux sexes de la distribution des films cinématographiques, en France métropolitaine.

ART.  
23

Le travail effectué exceptionnellement en dehors de l'horaire habituel de l'intéressé soit le dimanche, soit de nuit entre 24 heures et 6 heures du matin sera rémunéré au taux normal, majoré de 100 %.

Dans tous les cas énumérés ci-dessus, les heures ainsi payées n'entreront pas dans le décompte des heures effectuées dans la semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

ART.  
20

Pour l'application des dispositions de la présente convention et de ses annexes, on entend par présence continue le temps écoulé depuis la date d'engagement du contrat de travail en cours, sans que soient exclues les périodes pendant lesquelles le contrat a été suspendu. Pour la détermination de l'ancienneté, on tient compte non seulement de la présence continue, au titre du contrat en cours, mais également, le cas échéant, de la durée des contrats de travail antérieurs avec le même employeur, à l'exclusion toutefois de ceux qui auraient été rompus pour faute grave ou dont la résiliation aurait été le fait du salarié intéressé.

ART.  
7

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

ART.  
27

Les employés et ouvriers bénéficient d'un congé annuel payé de 4 semaines (soit 24 jours ouvrables) pour 12 mois de travail effectif dans l'entreprise au cours de la période de référence, c'est-à-dire du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Lorsque le salarié fait partie du personnel de l'entreprise depuis moins de 1 an, la durée du congé est calculée sur la base de 2 jours ouvrables par mois de travail effectif au cours de la période de référence.

Après 15 ans de présence dans l'entreprise, la durée totale du congé est portée à 26 jours ouvrables.

Il est rappelé que sont considérées comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé : les périodes légales de repos des femmes en couches, les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident de travail ou de maladie professionnelle, les périodes pendant lesquelles le salarié se trouve rappelé ou maintenu sous les drapeaux à un titre quelconque, ainsi que la période de congé payé.

Lorsque la période du congé d'un salarié comporte un jour de fête légale chômé dans l'entreprise et ne coïncidant pas avec un jour habituel de fermeture de cette dernière, ce jour n'est pas considéré comme un jour ouvrable. Il en est de même du jour dit « de pont » lorsqu'en l'absence du salarié pour un congé payé, l'entreprise accorde « un pont » à son personnel à l'occasion d'une fête légale.

La période des congés, sauf usage d'établissement ou accords particuliers, s'étend du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

ART.  
37

La présente convention collective ainsi que les annexes établies à la même date prendront effet au 1er mars 1973.

ART.  
8

Le statut des délégués du personnel est fixé conformément à la législation en vigueur.

---

**ART.****9**

Les organisations syndicales intéressées seront invitées par le chef d'entreprise à procéder à l'établissement des listes de candidats pour le poste des délégués du personnel au moins 1 mois avant l'expiration du mandat des délégués en fonction.

Les dates et les heures de commencement et de fin de scrutin seront placées dans le mois qui précédera l'expiration du mandat des délégués.

La date du premier tour de scrutin sera annoncée 2 semaines à l'avance par avis affiché dans l'établissement. La liste des électeurs et des éligibles sera affichée dans les mêmes conditions à l'emplacement prévu pour le panneau d'affichage.

Les réclamations au sujet de ces listes devront être formulées par les intéressés dans les 3 jours suivant l'affichage.

Lorsque, conformément aux dispositions légales, un deuxième tour sera nécessaire, la date et la liste des électeurs et des éligibles éventuellement mise à jour, seront affichées 1 semaine à l'avance.

Les réclamations au sujet de cette liste devront être formulées dans les 3 jours suivant l'affichage.

Les candidatures au premier et au second tour devront être déposées auprès de la direction au plus tard 5 jours francs avant la date fixée pour les élections.

Le vote aura lieu dans la limite maximale de 2 heures pendant les heures de travail.

---

**ART.****2**

La présente convention annule et remplace toutes les dispositions des conventions antérieures nationales et régionales, et notamment de la convention collective des employés et ouvriers de la distribution cinématographique du 10 juillet 1958, à l'exception de l'avenant du 13 février 1970 concernant la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

La présente convention ne peut en aucun cas être la cause de restriction des avantages particuliers acquis dans l'entreprise.

---

**ART.****24**

A l'occasion de chaque paie, il sera remis à chaque salarié un bulletin conformément à la législation en vigueur.

---

**ART.****3**

La présente convention et ses annexes sont conclues pour une durée de 1 an à compter de la date de leur signature. Elles se renouvelleront ensuite par tacite reconduction pour des périodes d'égale durée, à défaut de dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires, avec un préavis minimum de 3 mois par lettre recommandée avec accusé de réception.

De toute façon, la présente convention et ses annexes resteront en vigueur jusqu'à l'application de la nouvelle convention signée à la suite de la dénonciation par l'une des parties (1).

Il en sera de même dans le cas d'une demande en révision de la convention ou de ses annexes.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve de l'application de [l'article L. 132-7 du code du travail \(arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er\)](#).

**ART.  
25  
(1)**

Les femmes ayant au moins 2 ans de présence continue dans l'entreprise à la date de l'accouchement pourront obtenir un congé sans solde d'une durée maximale de 12 mois, à compter de la même date. Cette demande de congé devra être formulée auprès de l'employeur, au plus tard dans les 30 jours qui suivront la date de l'accouchement.

Les bénéficiaires de ce congé devront faire connaître, 6 semaines au plus tard avant l'expiration de celui-ci, leur volonté de reprendre leur emploi, faute de quoi elles seront considérées comme démissionnaires.

Pendant la durée de suspension du contrat, l'employeur gardera la faculté de licencier les intéressées en cas de licenciement collectif, ou de suppression d'emploi. Dans ce cas, l'indemnité de préavis devra être payée par l'employeur.

La même indemnité sera due lorsque, à l'issue du congé, l'employeur ne sera pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire du congé d'allaitement.

*(1) L'article 25 est étendu sous réserve de l'application des [articles L. 122-28-1 nouveau, L. 122-14 et suivants, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail](#) (arrêté du 18 octobre 1977, art. 1er).*

**ART.  
4**

Les parties contractantes se réfèrent à la législation en vigueur.

**ART.  
5**

Dans le cadre du libre exercice du droit syndical et pour assurer la pleine indépendance des syndicats de travailleurs, le temps nécessaire sera accordé à leurs membres pour assurer leurs obligations syndicales. Un salarié par entreprise, porteur d'une convocation écrite nominative de son organisation syndicale, présentée au moins 1 mois à l'avance pourra demander au chef d'entreprise une autorisation d'absence, non rémunérée, mais non imputable sur les congés payés, afin de pouvoir assister au congrès fédéral annuel de son organisation syndicale.

Cette autorisation sera accordée pour autant qu'elle ne compromette pas la bonne marche de l'entreprise et sera notifiée par écrit à l'intéressé dans la semaine suivant le dépôt de la demande.

Dans le cas où un travailleur syndiqué aurait été appelé à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale, il bénéficierait d'une priorité de réembauchage pendant 1 an à compter de l'expiration du mandat syndical, à condition :

- que le mandat syndical n'ait pas excédé 2 ans ;
- que l'intéressé ait fait connaître à l'employeur dans les 3 mois de l'expiration du mandat syndical, par lettre recommandée, son intention de reprendre son emploi.

Dans le cas où des salariés participeraient à une commission paritaire instituée par un accord entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, le temps de travail perdu sera payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites arrêtées par ces organisations, notamment en ce qui concerne le nombre de salariés appelés à y participer.

Ces salariés seront tenus d'informer préalablement leur employeur de leur participation à ces commissions et devront s'efforcer en accord avec eux de réduire au minimum les perturbations que leur absence pourrait apporter à la marche générale de l'entreprise.

ART.  
26

Sont considérés comme jours fériés : le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, Noël.

En cas de chômage un jour férié les salariés rémunérés au mois ne pourront subir à ce titre d'autres réductions que celles correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qui auraient dû normalement être effectuées le jour chômé.

Au cas où les heures perdues pour jour chômé seraient récupérées, les heures de récupération seront payées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

En cas de travail dans l'établissement un jour férié, les heures effectivement travaillées seront rémunérées au taux normal en sus du salaire mensuel habituel.

Par contre, lorsque le jour férié chômé pour l'établissement, mais que les nécessités professionnelles obligeront à faire travailler un nombre restreint d'employés, ceux-ci, tout en bénéficiant des dispositions du deuxième alinéa du présent article, seront exceptionnellement rémunérés au tarif double pour les heures effectivement travaillées.

Dans le cas des jours fériés chômés et payés, les heures ainsi payées n'entreront pas dans le décompte des heures effectuées dans la semaine pour le calcul des heures supplémentaires.

ART.  
6  
(1)

Conformément aux dispositions législatives ([loi du 16 avril 1946](#)), des panneaux d'affichage seront mis à la disposition des délégués du personnel.

Les communications seront limitées aux informations strictement professionnelles. Elles seront portées à la connaissance de la direction *qui pourra en refuser l'affichage si celles-ci présentent un net caractère de polémique* (2).

*L'opposition de la direction ne pourra être formulée plus de 48 heures après leur dépôt* (3).

(1) L'article 6 est étendu sous réserve de l'application des articles [L. 412-7](#) et [L. 420-19 du code du travail](#) ([arrêté du 18 octobre 1977](#), art. 1er).

(2) Au deuxième alinéa de l'article 6, les termes : « ...qui pourra en refuser l'affichage si celles-ci présentent un net caractère polémique » sont exclus de l'extension ([arrêté du 18 octobre 1977](#), art. 1er).

(3) Le troisième alinéa de l'article 6 est exclu de l'extension ([arrêté du 18 octobre 1977](#), art. 1er).

## SECTION 2

# Avenant salaires en vigueur

*Accord du 23 octobre 2023 relatif aux salaires minimaux*

### ART.

Ce texte a pour objet de mettre à jour :

Le barème des salaires minima annexés à la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973 (modifié par l'accord du 20 novembre 2017) et à la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

Il est appelé à se substituer à l'[accord du 20 novembre 2017](#) s'agissant du barème des salaires minima.

Il est préalablement rappelé que la présente grille des métiers de la branche distribution de films ne peut remettre en cause la situation statutaire et/ou salariale acquise individuellement par les salariés antérieurement à la date de signature de la présente grille.

### ART.

#### 1er

Le présent accord s'applique aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 1er mars 1973, et aux salariés de la branche de la distribution cinématographique placés sous la convention collective des cadres et agents de maîtrise de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1976.

### ART.

#### 2

Le barème des salaires minima est annexé au présent accord : annexe 1 « Grille des métiers et barème des salaires minima ».

### ART.

#### 3

Conformément aux dispositions de l'avenant du 10 février 2011 portant création de la commission paritaire nationale, cette commission assure le suivi du présent accord selon les modalités de composition et de saisine fixées dans l'accord susvisé.

### ART.

#### 4

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date de signature. Il s'applique à compter des salaires du mois de sa signature.

La FNEF transmettra l'accord pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les organisations syndicales des salariés des résultats de ces démarches.

---

ART.

5

Les entreprises n'ayant pas les ressources nécessaires en interne sont invitées à solliciter l'OPCO pour élaborer un diagnostic de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Cette disposition n'exonère pas les entreprises de moins de 50 salariés de l'application du présent accord dans son intégralité (accord et annexe).

## Grille des métiers et barème des salaires minima (1)

Référence poste	Fonction	Niveau de compétence	Statut minimum	Description du poste	Salaire brut minimum mensuel
<b>Fonction supports : gestion/finances</b>					
Comptabilité	1. Assistant(e) comptable	Junior	Employé(e)	1	1 766,93 €
	2. Comptable	Junior	Agent(e) de maîtrise	2	1 988,93 €
	3. Responsable comptable	Confirmé(e)	Cadre B	3	2 353,55 €
	4. Directeur/directrice comptable	Maîtrise	Cadre B	4	3 578,16 €
Contrôle de gestion-analyste financier	1. Assistant(e) contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Employé(e)	5	1 867,93 €
	2. Contrôleur/contrôleuse de gestion	Junior	Agent(e) de maîtrise	6	2 336,04 €
	3. Responsable contrôle de gestion	Confirmé(e)	Cadre B	7	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice contrôle de gestion	Maîtrise	Cadre B	8	3 578,16 €
Trésorerie	1. Assistant(e) de trésorerie	Junior	Employé(e)	9	1 766,93 €
	2. Trésorier/trésorière	Junior	Agent(e) de maîtrise	10	2 353,55 €
	3. Responsable trésorerie	Confirmé(e)	Cadre B	11	2 991,12 €
Recouvrement	1. Assistant(e) recouvrement	Junior	Employé(e)	12	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du recouvrement	Junior	Employé(e)	13	1 955,97 €
	3. Responsable du recouvrement	Confirmé(e)	Cadre B	14	2 991,12 €
Reversement	1. Assistant(e) reversement	Junior	Employé(e)	15	1 766,93 €
	2. Chargé(e) du renversement	Junior	Agent de maîtrise	16	1 955,97 €
	3. Responsable du renversement	Confirmé(e)	Cadre B	17	2 991,12 €
Audit interne	1. Assistant(e) audit interne	Junior	Employé(e)	18	1 867,93 €
	2. Chargé(e) d'audit interne	Junior	Agent(e) de maîtrise	19	1 995,97 €
	3. Responsable de l'audit interne	Confirmé(e)	Cadre B	20	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice de l'audit interne	Maîtrise	Cadre B	21	4 201,38 €
DAF	5. Directeur administratif et financier/directrice administrative et financière	Expert(e)	Cadre A	22	4 726,68 €
<b>Fonction supports : ressources humaines</b>					
Paies	1. Assistant(e) paie	Junior	Employé(e)	23	1 766,93 €

	2. Gestionnaire de paie	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	24	1 867,93 €
	3. Responsable de paie	Confirmé(e)	Cadre B	25	2 991,12 €
Ressources humaines	1. Assistant(e) RH	Junior	Employé(e)	26	1 867,93 €
	2. Gestionnaire RH	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	27	1 867,93 €
	3. Responsable RH	Confirmé(e)	Cadre B	28	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des ressources humaines	Maîtrise	Cadre B	29	4 201,38 €
Formation recrutement	1. Gestionnaire formation-recrutement	Junior	Agent(e) de maîtrise	30	1 867,93 €
	3. Responsable formation-recrutement	Confirmé(e)	Cadre B	31	2 991,12 €
<b>Fonction supports : administratif</b>					
Administration	1. Assistant(e) administratif	Junior	Employé(e)	32	1 766,93 €
	2. Assistant(e) de direction	Confirmé	Employé(e)	33	1 867,93 €
<b>Fonction supports : juridique</b>					
Juridique	1. Assistant(e) juridique	Junior	Employé(e)	34	1 867,93 €
	2. Juriste	Junior	Cadre B	35	2 387,54 €
	3. Responsable juridique	Confirmé(e)	Cadre B	36	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice juridique	Maîtrise	Cadre B	37	4 201,38 €
<b>Fonction supports : informatique</b>					
Informatique-systèmes d'information	1. Agent(e) de maintenance	Junior	Employé(e)	38	1 766,93 €
	2. Technicien(ne) système informatique	Junior	Agent(e) de maîtrise	39	2 336,04 €
	3. Responsable services informatiques-système d'information	Confirmé(e)	Cadre B	40	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice services informations-systèmes d'information	Maîtrise	Cadre B	41	4 201,38 €
<b>Fonction supports : services généraux</b>					
Chauffeur(e) de direction	2. Chauffeur(e)	Junior	Employé(e)	42	1 766,93 €
Accueil-sécurité	1. Hôte(sse)-standardiste	Junior	Employé(e)	43	1 766,93 €
	1. Agent(e) de sécurité	Junior	Employé(e)	44	1 766,93 €
	3. Responsable de la sécurité	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	45	2 991,12 €
Services généraux	1. Employé(e) des services généraux	Junior	Employé(e)	46	1 766,93 €
	2. Chargé(e) des services généraux	Junior	Agent(e) de maîtrise	47	1 995,97 €
	3. Responsable des services généraux	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	48	2 991,12 €

<b>Marketing/communication</b>					
	1. Assistant(e) marketing-communication	Junior	Employé(e)	49	1 867,93 €
Presse-communication/événementiel	2. Chef(fe) de produit-cheffe de projet	Junior	Agent(e) de maîtrise	50	2 336,04 €
Promotion-partenariats	2. Chargé(e) de tournée-festival	Junior	Agent(e) de maîtrise	51	1 955,97 €
Trade marketing	2. Attaché(e) de presse-chargé(e) de communication	Junior	Agent(e) de maîtrise	52	1 955,97 €
	3. Responsable marketing-communication-che(fe) de groupe	Confirmé(e)	Cadre B	53	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice marketing-communication	Maîtrise	Cadre B	54	4 201,38 €
<b>Commercial/vente</b>					
Ventes-ventes internationales (y compris TV – vidéo-VAD)	1. Assistant(e) commercial	Junior	Employé(e)	55	1 766,93 €
	2. Chargé(e) de la clientèle	Junior	Agent(e) de maîtrise	56	1 955,97 €
	2. Attaché(e) commercial	Confirmé(e)	Cadre B	57	2 668,73 €
	3. Responsable grands comptes	Maîtrise	Cadre B	58	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des ventes commercial	Maîtrise	Cadre B	59	4 201,38 €
Programmation	1. Assistant(e) programmeur/programmatrice	Junior	Employé(e)	60	1 766,93 €
	2. Programmeur/ programmatrice	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	61	1 971,42 €
	2. Administrateur/administratrice des ventes	Confirmé(e)	Agent(e) de maîtrise	62	2 808,81 €
	3. Responsable de la programmation	Confirmé(e)	Cadre B	63	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice de la programmation	Maîtrise	Cadre B	64	4 201,38 €
<b>Acquisitions</b>					
	2. Chargé(e) des acquisitions	Junior	Agent(e) de maîtrise	65	1 955,97 €
	3. Responsable des acquisitions	Confirmé(e)	Cadre B	66	2 991,12 €
	4. Directeur/directrice des acquisitions	Maîtrise	Cadre B	67	4 201,38 €
<b>Opérations</b>					
Logistique	1. Assistant(e) techn-log-achats	Junior	Employé(e)	68	1 766,93 €
	2. Coordinateur/coordinatrice techn-log-achats	Junior	Agent(e) de maîtrise	69	1 955,97 €
	3. Responsable techn-log-achats	Confirmé(e)	Cadre B	70	2 991,12 €

	4. Directeur/directrice techn-log-achats-opérations	Maîtrise	Cadre B	71	4 049,85 €
Projectionniste	2. Projectionniste	Junior	Employé(e)	72	1 867,93 €
<b>Missions transverses</b>					
	Chef(fe) de mission	Maîtrise	Cadre B	73	3 079,70 €
	Chef(fe) de projet	Maîtrise	Cadre B	74	2 486,42 €
	Attaché(e) de projet	Maîtrise	Cadre B	75	2 486,42 €
	Directeur/directrice de la distribution	Expert(e)	Cadre A	76	4 726,68 €

(1) Conformément à l'article 21 de la convention collective nationale du 1er mars 1973.

SECTION 3

# Avenant : Annexe "Définition des emplois"

*Source officielle Légifrance*

ART.

(Voir [l'accord du 1er avril 2004](#), modifié)

## SECTION 4

# Avenant : Accord du 18 novembre 1976 relatif aux retraites (employés et ouvriers)

Source officielle Légifrance

ART.  
1er

Le présent accord annule et remplace, à compter du 1er janvier 1977, l'accord de retraites intervenu entre les signataires susnommés le 1er mars 1973.

ART.  
2

A dater du 1er janvier 1977, les employés et ouvriers des entreprises de distribution de films de l'industrie cinématographique seront affiliés, à compter de la date d'embauche au régime de retraite complémentaire de la caisse de prévoyance de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (dite Capricas), 1re section, dont le siège est à Paris (17e), 7, rue Henri-Rochefort, régime auquel les entreprises de distribution de films s'engagent à adhérer si ce n'est déjà fait.

ART.  
4

Les entreprises seront tenues au versement de l'ensemble des cotisations prévues à l'article 3 ci-dessus.

Les intéressés devront, de leur côté, supporter sur leur salaire le précompte de leur quote-part telle que prévue audit article.

ART.  
5

Toute organisation syndicale intéressée, non signataire, pourra, sur sa demande, adhérer au présent accord de retraite et de prévoyance.

ART.  
6

Les dispositions des articles 1er et 2 du présent accord ne sont pas applicables au personnel des entreprises de distribution cinématographique et à ces entreprises qui auraient adhéré à un autre régime de retraite complémentaire de la sécurité sociale, antérieurement à la date d'application du présent accord, étant précisé que les autres articles du présent accord leur sont applicables.

ART.  
7

Le présent accord sera soumis à l'homologation du ministère du travail et de la sécurité sociale, en vue de son extension, conformément à [l'ordonnance n° 59-238 du 4 février 1959](#).

ART.  
3

Le taux de la cotisation contractuelle minimum est fixé à 8 %, réparti à raison de 4 % à la charge des entreprises et 4 % à la charge des salariés.

Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité à 3 fois le plafond annuel de traitement supportant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de la retraite vieillesse.

ART.  
3

Le taux de la cotisation contractuelle minimum est fixé à 7 %, réparti à raison de 3,50 % à la charge des entreprises et 3,50 % à la charge des salariés.

Cette cotisation sera calculée pour chaque salarié sur le salaire total limité à 3 fois le plafond annuel de traitement supportant les cotisations de sécurité sociale dues au titre de la retraite vieillesse.

Il est pris acte que par décision du conseil d'administration de l'ARRCO, en date du 9 novembre 1978 :

- le taux d'appel de cette cotisation a été fixé à 8,40 %, réparti à raison de 4,20 % à la charge des entreprises et 4,20 % à la charge des salariés ;
- la validation des droits afférents aux services n'ayant pas donné lieu à cotisation pour les périodes antérieures au 1er janvier 1977, au titre du relèvement du taux de la cotisation contractuelle de 6 à 7 %, sera effectuée sur la base de 60 %, soit un taux réel de validation de 6,60 %.

SECTION 5

## **Avenant : Accord du 15 mars 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

*Source officielle Légifrance*

Vu la [loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites, notamment son article 99 ;

Vu le [décret n° 2011-822 du 7 juillet 2011](#) relatif à la mise en œuvre des obligations des entreprises pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,

#### Préambule

La FNDF et les syndicats partageant l'objectif des pouvoirs publics et des partenaires sociaux d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont souhaité à cette fin conclure un accord, à la suite de la promulgation de la loi et du décret précités.

Ils rappellent que l'activité de distribution de films vers les salles de cinéma, métier principal des entreprises de la branche, est aléatoire et peut avoir des conséquences sur le climat économique des entreprises. Ainsi, les résultats des entreprises dépendent :

- a) De l'évolution générale du marché des salles de cinéma ;
- b) De l'imprévisibilité des résultats des films eux-mêmes.

De ce fait, les prévisions d'activité des entreprises sont sujettes à des aléas qu'elles maîtrisent imparfaitement. Ces remarques n'empêchent pas les signataires de rejoindre les pouvoirs publics sur la nécessité de mettre en application dans les entreprises des politiques d'égalité professionnelle dans l'intérêt autant des entreprises que de leurs salariés.

Les signataires rappellent que dans le domaine du cinéma et plus particulièrement de la distribution cinématographique, le dialogue social est organisé depuis plusieurs décennies. S'il en était besoin, les organismes paritaires de gestion des prestations sociales spécifiques aux activités du spectacle témoignent de la qualité et de la permanence de ce dialogue social.

En vue de la signature du présent accord, c'est d'ailleurs auprès des organismes sociaux du spectacle que les statistiques sur la situation professionnelle des hommes et des femmes salariés de la branche ont pu être obtenues, plus précisément auprès d'Audiens (gestionnaire des caisses de retraite de la plupart des entreprises de la branche), ou auprès de l'AFDAS concernant la politique de formation professionnelle, ces statistiques ayant en tant que de besoin été complétées par les informations communiquées par les entreprises elles-mêmes, notamment celles directement concernées par la mise en œuvre de ce texte. Ils ont ainsi observé que, selon les statistiques fournies par Audiens, les femmes représentent 55 % de l'emploi des salariés. Ils soulignent que 64 % des femmes et 61 % des hommes occupent des postes de cadre et que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, 89 % des hommes comme des femmes sont à des postes de cadre. Cependant, 60 % des femmes en postes de non-cadre ont moins de 35 ans contre 53 % des hommes.

Le souci d'une prise en compte des parcours professionnels et de leur orientation en fonction des aspirations et des compétences des salariés, d'une part, et des besoins et contraintes des entreprises, d'autre part, est accentué par certaines spécificités des emplois de la branche. En effet, si certains emplois ne sont pas proprement dit particuliers à la branche de la distribution cinématographique et se retrouvent dans d'autres branches, d'autres emplois relèvent très précisément du métier de la distribution des films.

Concernant la situation des salariés, les signataires rappellent que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification objective dans sa nature de femme ou d'homme est prohibée. Cette règle est intangible et résulte de l'[article L. 1131-1 du code du travail](#).

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises.

Le respect dans les entreprises de ces principes de non-discrimination doit permettre le maintien d'un cadre de travail épanouissant, équitable et constructif pour le salarié et nécessaire au développement de l'entreprise.

Ces préoccupations ne doivent pas, néanmoins, faire perdre de vue que les différences de traitement peuvent être légitimes « lorsqu'elles répondent à une exigence professionnelle essentielle et déterminante et pour autant que l'objectif soit légitime et l'exigence proportionnée » ([art. L. 1133-1 du code du travail](#)), les entreprises veilleront notamment en matière d'embauche à ce que :

a) La terminologie utilisée en matière d'offre d'emploi et de définition de fonctions ne soit pas discriminante et permette ainsi, sans distinction, la candidature des femmes comme des hommes.

b) Les personnes chargées du recrutement et de la mobilité soient sensibilisées afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle, en particulier s'agissant des questions spécifiques aux femmes (maternité, charges familiales, etc.) proscrites conformément aux [articles L. 1132-1 et suivants](#) et [L. 1134-1 et suivants du code du travail](#).

---

ART.  
1er

Le présent accord, pris en application des textes susvisés, a pour objectif de favoriser dans les entreprises de la branche de la distribution cinématographique concernées par l'application de la loi et du décret susvisés la mise en œuvre de politiques permettant d'atteindre des objectifs de progression permettant d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ils confient au comité de suivi prenant la forme d'une commission paritaire mis en place par l'[accord professionnel du 18 mars 2010 sur l'emploi](#) des seniors le soin de suivre, sur la base des données statistiques annuelles élaborées par l'AFDAS et Audiens à la demande des partenaires sociaux et complétées en tant que de besoin par les entreprises, l'application du présent accord, comme indiqué dans l'article 5 ci-après.

---

ART.  
2

Il s'applique aux entreprises de la branche de la distribution cinématographique couvertes par les conventions collectives des employés et ouvriers, cadres et agents de maîtrise employant de 50 salariés à 300 salariés selon les dispositions du [décret n° 2009-564 du 20 mai 2009](#) relatif au décompte des effectifs prévu à l'[article L. 138-28 du code de la sécurité sociale](#) pour les accords et plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés.

---

ART.  
3

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1er janvier 2012.

---

ART.

4

Les signataires conviennent que les deux champs d'action retenus en vue de satisfaire aux objectifs des dispositions législatives et réglementaires susvisées sont les suivants :

#### 1. Accès à la formation professionnelle

Les signataires réaffirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation. Afin de faciliter l'accès à la formation, l'entreprise et le salarié rechercheront des solutions appropriées tenant compte des situations des salariés travaillant à temps partiel ou des salariés ayant une charge de famille, notamment pour avoir accès à des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.

Ils demanderont à l'AFDAS de leur communiquer des indicateurs de suivi portant notamment :

- sur l'évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par type de formation ;
- sur l'évolution du nombre de stagiaires, du nombre de jours de formation et du nombre de jours moyen par stagiaire par sexe et par famille professionnelle ;
- sur l'évolution du nombre de périodes de professionnalisation, du nombre de contrats de professionnalisation et du nombre de contrats d'apprentissage par sexe et par catégorie.

#### 2. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les signataires réaffirment leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, ils veilleront :

- a) A ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veilleront à ce que l'encadrement y soit sensibilisé.
- b) A ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Ils porteront une attention particulière aux familles monoparentales lors de leurs négociations annuelles, notamment pour l'attribution de jours de congés pour événements familiaux et/ou de primes et indemnités à caractère familial.

---

ART.

5

Les signataires conviennent que chaque année l'exécution de l'accord sera examinée entre la FNDF et les syndicats par un comité de suivi prenant la forme d'une commission sociale paritaire.

---

ART.

6

La FNDF transmettra l'accord pour avis à la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle et pour extension à la direction générale du travail. Elle informera les syndicats des résultats de ces démarches.

## SECTION 6

# Avenant salaires : Accord « Salaires » du 1er août 2008

Source officielle Légifrance

ART.

1

Le présent accord est conclu conformément à la [loi n° 50-205 du 11 février 1950](#), dans le cadre des directives données par le Gouvernement.

ART.

2

Il est valable pour l'ensemble du territoire français et applicable à toutes personnes ou entreprises régulièrement adhérentes ou qui adhèreraient à une organisation signataire, soit directement, soit par l'intermédiaire d'une organisation affiliée à l'une des organisations signataires.

ART.

3

La liste des coefficients de salaires et le barème des salaires minima pour 151,67 heures, annexés à la [convention collective des employés et ouvriers de la distribution des films de l'industrie cinématographique du 30 juin 1973](#) intervenue entre les organisations signataires du présent accord et modifiée le 31 mai 2006, sont remplacés par la liste des coefficients de salaires et par les barèmes qui fixent les salaires minima au 1er août 2008.

La seule obligation résultant, sur ce point, du présent accord est que la rétribution de chaque salarié, employé ou ouvrier, toutes primes comprises, à l'exception de la prime d'ancienneté et des primes ayant le caractère de remboursement de frais, soit au moins égale au salaire minimum résultant de la qualification du salarié.

ART.

4

Les recommandations émises en 2007 par la FNDF concernant les salaires pour cette année-là doivent être appliquées par les entreprises qui ne les ont pas mises en oeuvre.

En conséquence :

— tout salarié doit avoir touché à partir du 1er juin 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er janvier 2007, augmenté de 0,6 % ;

— tout salarié doit avoir touché à partir du 1er décembre 2007 un salaire au moins égal à son salaire réel au 1er juin 2007, augmenté de 0,4 %.

ART.

5

Tout salarié effectuant 151,67 heures de travail par mois doit toucher un salaire brut mensuel au moins égal à 1 321,02 € à compter du 1er juillet 2008.

ART.

6

En cas de contestation concernant l'application du présent accord et de ses annexes, les litiges seront, dans un délai de huitaine, examinés en commun par les parties signataires.

---

ART.

7

Le texte du présent accord et de ses annexes sera déposé aux directions départementales du travail et de l'emploi, conformément aux [articles L. 132-8 et R. 132-1 du code du travail](#).

Il en sera signé un certain nombre d'exemplaires pour que chaque organisation adhérente aux organisations signataires puisse faire le nécessaire, chacune en ce qui la concerne.

---

ART.

8

Conformément à l'[article L. 132-9 du code du travail](#), tout syndicat professionnel qui n'est pas partie au présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion aux directions départementales du travail et de l'emploi où le dépôt aura été effectué.

---

ART.

9

Les parties conviennent de se rencontrer si, pendant l'application du présent accord, l'indice général des prix connaît une évolution substantielle.

# Lexique

---

*Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.*

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).