

Convention collective Cadres, agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques (IDCC 0388) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des cadres, agents de maîtrise et assistants des auditoriums cinématographiques du 30 juin 1994.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635984. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/cadres-agents-de-maitrise-et-assistants-des-auditoriums-0388>.

Sommaire

1. Objet et validité
2. Droit syndical
3. Conditions morales des collaborateurs
4. Avantages acquis
5. Conciliation
6. Délégués du personnel et des comités d'entreprise
7. Durée du travail
8. Congés payés
9. Obligations militaires
10. Traitement-Classification-Coefficients
11. Définitions professionnelles
12. Coefficients
13. Dépôt au conseil des prud'hommes
14. Adhésion

Objet et validité

Article 1

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

La présente convention règle les rapports entre les employeurs et le personnel technique (cadres, agents de maîtrise et assistants) des deux sexes ci-après désignés sous la dénomination "Collaborateurs" appartenant aux auditoriums de l'industrie cinématographique.

Article 2

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

La présente convention, qui prend effet du 1er juillet 1964 est conclue pour une durée d'un an et se poursuivra, ensuite, par tacite reconduction, d'année en année, pour une période indéterminée. La partie qui dénoncera la convention ou en demandera modification devra le notifier aux autres parties, trois mois avant l'expiration de la période en cours, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Toute demande de modification ou proposition d'adjonction devra être accompagnée d'un projet d'accord total ou partiel, selon le cas.

Sauf accord des parties signataires, aucune demande de révision ne pourra être introduite dans les six mois suivant la mise en vigueur de la dernière révision.

La présente convention restera en vigueur jusqu'à la mise en application d'un nouveau texte ou du texte ancien modifié.

Droit syndical

Article 3

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinions ainsi que le droit, pour tous, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail.

L'exercice de la liberté syndicale ne pourra avoir, pour conséquence, des actes contraires aux lois et usages dans la profession.

Conditions morales des collaborateurs

Article 4

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Le sentiment de l'honneur professionnel ne doit jamais cesser de guider les collaborateurs dans l'accomplissement de leur fonction, et, en conséquence, ils s'interdisent tous agissements pouvant relever des articles 177 et 418 du code pénal.

Par ailleurs, il est convenu qu'employeurs et collaborateurs étudieront en commun toutes mesures susceptibles d'étendre et de développer les connaissances générales et professionnelles relatives à la technique cinématographique.

Avantages acquis

Article 5

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

La présente convention ne peut, en aucun cas, être la cause d'une réduction des avantages acquis, individuellement ou collectivement par les collaborateurs en fonction à la date de la signature de celle-ci.

Les dispositions de la présente convention s'imposent aux rapports nés des contrats individuels ou collectifs sauf si les clauses de ces contrats sont plus favorables aux collaborateurs que celles de la convention.

Conciliation

Article 6

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Tous les litiges ou conflits collectifs ou individuels qui pourraient surgir entre les parties signataires seront soumis à une commission paritaire en vue d'en rechercher la conciliation.

Cette commission est composée de :

a) Un représentant de chacune des organisations des collaborateurs signataires de la présente convention avec, en tout cas, un minimum de deux représentants pour les collaborateurs.

b) Un nombre de délégués patronaux égal à celui des représentants des collaborateurs, avec, en tout cas, un minimum de deux représentants pour les employeurs.

La commission paritaire de conciliation est saisie du litige par lettre recommandée avec accusé de réception, à la diligence de la partie demanderesse ou de son organisation syndicale, qui devra aviser simultanément l'autre partie et son organisation syndicale de cette initiative.

La commission paritaire devra se réunir dans un délai de cinq jours ouvrables à compter de la date postale de l'accusé de réception de la lettre ; l'absence de toute décision au terme du délai précité sera considérée comme une non-conciliation et chacune des parties reprendra sa liberté d'action.

Chaque réunion de la commission de conciliation donne lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui doit être signé par les parties en cause dans un délai de huit jours et dont l'expédition sera immédiatement délivrée à chacune des parties.

Sans que cela puisse porter atteinte au droit de grève, les parties contractantes s'engagent à n'effectuer aucune cassation de travail avant d'avoir soumis à la commission de conciliation les conflits collectifs pouvant résulter des clauses de la présente convention et de ses annexes.

Délégués du personnel et des comités d'entreprise

Article 7

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Les dispositions relatives au nombre des délégués et des membres des comités d'entreprise, à l'électorat et à l'éligibilité, ainsi qu'aux conditions d'exercice du mandat de ces différentes fonctions, sont réglées par les lois et décrets en vigueur.

Toutefois les établissements employant moins de onze salariés devront avoir un délégué titulaire et un suppléant.

Durée du travail

Article 8

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

La durée du travail est celle légale (actuellement quarante heures hebdomadaires).

Les directions d'établissements fixent les horaires de travail et s'efforcent, dans la mesure du possible, de répartir la durée hebdomadaire du travail sur les cinq premiers jours de la semaine et cela, aussi également que possible entre la matinée et l'après-midi.

Dans le cas de travail par "équipes successives" le personnel travaillent de façon ininterrompue bénéficie d'une pause payée de une demi-heure sans que cette pause constitue un arrêt collectif.

Ces mesures ne s'appliquent pas au personnel des équipes d'entretien sous réserve de l'application des dispositions légales.

L'horaire de travail doit être signé et daté par le chef d'entreprise ou son représentant et affiché dans les lieux de travail.

En raison des exigences particulières de la profession, les parties conviennent que des heures supplémentaires ne pourront être refusées par le personnel dans la limite de huit heures hebdomadaires.

Les directions d'entreprises fixent les horaires de ces huit heures supplémentaires au fur et à mesure des nécessités du travail sans que le total de travail journalier dépasse dix heures.

Cependant, le personnel aura le droit de ne pas se soumettre à cet horaire une ou deux fois la semaine s'il prévient la direction quarante-huit heures à l'avance et si le nombre de collaborateurs souhaitant de travailler aux mêmes heures n'excède pas 25 p. 100 du total du personnel employé dans chaque catégorie d'une même entreprise.

Au-delà de quarante-huit heures de travail hebdomadaire, application des dispositions légales.

Congés payés

Article 9

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Les dispositions légales sont appliquées au personnel ayant moins d'un an de présence effective dans l'entreprise.

Le personnel ayant au moins un an de présence dans l'entreprise au 1er mai, bénéficiera d'un congé annuel d'une durée de vingt-quatre jours ouvrables, soit deux jours ouvrables par mois de présence.

L'absence au titre de congé payé comprenant le congé principal, les attributions faisant l'objet des quatrième et sixième alinéas de l'article 54 g du livre II du code du travail, ou tous autres, ne pourra être supérieure à un mois calendaire.

Cette durée maximum d'absence ne sera pas fractionnable par l'employeur, sauf accord du salarié. Le salarié ne pourra fractionner ses congés payés qu'avec l'accord de l'employeur.

Si la période de congé comprend un des jours fixés définis à l'article 12 ci-après tombant un jour ouvrable, celui-ci sera décompté comme jour ouvrable dans la durée du congé, toutefois il sera récupéré en cours d'année par accord entre les intéressés et les directions d'entreprises.

L'indemnité du congé principal est égal à 1/12 de la rémunération totale perçue par l'intéressé au cours de la période de référence. Elle ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si l'intéressé avait continué à travailler.

Le 1/12 correspondant à la période de congé principal, chaque jour ouvrable de congé supplémentaire, au-delà de cette période et dans la limite d'un mois calendaire, donne droit à une indemnité calculée sur la base du congé principal divisé par le nombre de jours correspondant à celui-ci.

Congés exceptionnels :

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les collaborateurs auront droit, sur justification, aux congés exceptionnels pour événements de famille prévus ci-dessous :

Mariage du collaborateur : 4 jours

Mariage d'un enfant : 1 jours

Décès du conjoint, d'un enfant : 4 jours

Décès d'un ascendant, d'un beau-parent : 2 jours

Ces jours de congé seront payés dans les conditions prévues par la loi en ce qui concerne la journée du 1er mai.

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

Congés supplémentaires pour ancienneté

(Protocole d'accord du 12 juillet 1968)

En supplément des quatre semaines de congés payés actuels, il sera attribué aux techniciens des auditoriums :

- deux jours après huit ans de présence effective dans l'entreprise ;
- trois jours après treize ans de présence effective dans l'entreprise ;
- cinq jours après dix-huit ans de présence effective dans l'entreprise ;
- six jours après trente ans de présence effective dans l'entreprise.

Il est précisé que ces jours de congés supplémentaires pourront être accordés en dehors de la période légale de congé, sauf accord entre l'intéressé et la direction de l'entreprise.

Obligations militaires

Article 10

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Les collaborateurs ayant quitté l'entreprise pour effectuer leur service militaire obligatoire sont, à l'expiration du temps passé sous les drapeaux, repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur (art. 25 et 25 a du livre 1er du code du travail).

Article 11

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Après un an de présence dans l'entreprise, pour les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les appointements seront dus, déduction faite pour les officiers et sous-officiers de la solde touchée qui devra être déclarée par l'intéressé.

Traitement-Classification-Coefficients

Article 12

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Remplacement provisoire

La valeur du point permettant de déterminer les traitements minima de chaque catégorie fait l'objet de l'annexe I à la présente convention.

Le bulletin de salaire constatant le paiement des appointements sera établi et remis à l'intéressé conformément aux dispositions légales.

Rémunération des heures supplémentaires :

Au-delà de la durée hebdomadaire de quarante heures, les heures exceptionnelles de travail sont rémunérées comme suit :

- de la quarante et unième heure à la quarante-huitième heure :
taux normal majoré de 25 p. 100 ;
- à partir de la quarante-neuvième heure : taux normal majoré de 50 p. 100.

La rémunération des heures supplémentaires est décomptée hebdomadairement sur le nombre d'heures réellement effectuées, déduction faite des heures ayant subi des majorations à 100 p. 100.

Indemnité de repas :

Lorsque, pour des motifs particuliers à l'entreprise, la cessation du travail n'intervient pas à l'heure fixée par l'horaire de travail pour le repas en fin de matinée et si une durée de une heure ne peut être accordée par décalage de planning, il est attribué au collaborateur une indemnité de repas.

Il en est de même lorsqu'un collaborateur doit effectuer des heures supplémentaires après vingt heures.

Le montant de ces indemnités de repas est fixé à cinq fois le salaire minimum horaire professionnel.

Rémunération des heures supplémentaires en travail de nuit :

Les heures supplémentaires effectuées de nuit entre vingt heures et six heures, taux normal majoré de 100 p. 100.

Jours fériés :

Lorsque les jours fériés légaux (1er Janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël) tomberont un jour normalement travaillé par les établissements, ils seront chômés et payés huit heures au taux normal.

En cas de travail de l'établissement, en plus de l'indemnité prévue au premier alinéa ci-dessus, les heures effectivement travaillées seront rémunérées au taux normal.

Lorsque les jours fériés seront chômés pour l'établissement mais que les nécessités professionnelles obligeront à convoquer un nombre restreint de collaborateurs, ceux-ci tout en bénéficiant des dispositions du premier alinéa du présent paragraphe, seront exceptionnellement payés au tarif double pour les heures effectivement travaillées.

Dans le cas de 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.

Salaires féminins :

A qualification professionnelle égale, les femmes percevront les mêmes traitements que les hommes.

Définitions professionnelles

Article 13

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Le présent article définit les emplois des assistants, agents de maîtrise et cadres des auditoriums cinématographiques.

L'existence, au barème, d'un certain nombre d'emplois nécessaires, en raison de la diversité, en importance et en structure, des différents auditoriums, n'implique pas automatiquement la création de ces emplois là où ils n'existent pas.

Dans l'application des définitions aux emplois actuels des intéressés, il sera tenu compte de leurs attributions réelles.

Gratifications annuelles

(Protocole d'accord du 12 juillet 1968)

Une gratification globale et annuelle sera attribuée aux techniciens dans les conditions ci-après :

- après 1 an1 de présence effective dans l'entreprise : 40 heures ;
- après 2 ans de présence effective dans l'entreprise : 80 heures ;
- après 3 ans de présence effective dans l'entreprise : 120 heures ;
- après 4 ans de présence effective dans l'entreprise : 160 heures ;
- après 5 ans de présence effective dans l'entreprise : 173 heures.

Nomenclature des emplois

CHEF OPÉRATEUR DU SON

Cadre ayant acquis une formation technique reconnue par un diplôme sur l'ensemble des matières ci-après :

- électro-acoustique et ses applications ;
- densitométrie ;
- technique cinématographique et enregistrement sonore ;
- électricité industrielle (installations sonores) ;
- électronique et ses applications.

Effectue les enregistrements de dialogue, bruitage ou musique et les mélanges nécessaires à l'obtention de la bande sonore définitive d'un film doublé ou direct, en magnétique ou en optique.

Il est responsable de la qualité de ses enregistrements vis-à-vis de la direction de l'établissement. Il est responsable pendant les enregistrements de la bonne marche du matériel utilisé.

Responsable de l'équipe du son, il donne les instructions nécessaires pour la bonne exécution du travail.

En cas de mélange effectué par un chef opérateur indépendant le chef opérateur du son de l'auditorium assure les branchements des circuits et collabore avec le chef opérateur indépendant en cas de besoin. Il est responsable de la bonne marche du matériel utilisé et de la fidélité du transfert optique.

1er échelon :

Enregistrement de dialogues, commentaires, bruitages, musique à l'exclusion de tout mélange.

2e échelon :

Tous enregistrements de la catégorie prévue au 1er échelon plus les mélanges.

3e échelon :

Equivalant à la catégorie du 2e échelon ayant en plus la responsabilité d'un ou plusieurs auditoriums ou d'installation de reports annexés.

INGÉNIEUR DIPLOMÉ CHARGÉ DE L'ENTRETIEN

Cadre possédant le diplôme d'ingénieur. Assure entre autres le dépannage, mesure, étudie et modifie si nécessaire les chaînes électro-acoustiques et la réponse acoustique des studios. Il travaille en collaboration avec le chef opérateur et est responsable auprès de la direction de l'établissement de la bonne marche des circuits et du matériel.

AGENT TECHNIQUE D'EXPLOITATION

Titulaire du brevet de technicien de la cinématographie qui seconde le chef opérateur dans son travail et assure le fonctionnement de la machine d'enregistrement.

Il est responsable du bon fonctionnement de cette machine, de son entretien, de son branchement, de son réglage et de la qualité technique de l'inscription. Il signale au chef opérateur toutes les anomalies constatées pendant l'enregistrement. Il est responsable vis-à-vis de la direction de l'établissement du stock de pellicule mis à sa disposition.

1er échelon (agent de maîtrise) :

Raccorde tout système optique ou magnétique ou multipiste. Assure la liaison avec les laboratoires pour le développement.

2e échelon (cadre ou agent de maîtrise) :

Raccorde tout système optique ou magnétique ou multipiste. Assure la liaison avec les laboratoires pour le développement. Pour assurer le remplacement provisoire du chef opérateur.

ENDUISEUR

Agent de maîtrise qui assure le fonctionnement de la machine à enduire. Il est responsable du bon fonctionnement de cette machine, de son réglage et de la qualité technique de l'enduit ; il assure le nettoyage des organes de la machine et, éventuellement, le lavage des copies.

AGENT TECHNIQUE D'ENTRETIEN

Agent de maîtrise, titulaire du brevet de technicien de la cinématographie, assure l'entretien du matériel sous la direction de l'ingénieur d'entretien ou du chef d'établissement.

ASSISTANT DU SON

3e échelon :

Titulaire d'un diplôme d'aptitude professionnelle, ou après sept ans dans l'exercice de la profession au 2e échelon sur décision de la direction de l'entreprise et à titre exceptionnel.

Assure :

- soit la projection image et son magnétique ou optique en longueur, en boucles ou en multibandes ;

- soit le passage sur machine d'enregistrement magnétique de bandes ou de boucles servant au mixage ou à la postsynchronisation.

Dans les deux cas, il veille au bon fonctionnement et à l'entretien courant des appareils de reproduction ou d'enregistrement qu'il utilise.

2e échelon :

Assure le passage des bandes images et son (magnétique ou optique) en double bande, interlock et mixages, doublages, ainsi que le fonctionnement normal et le petit entretien des appareils de reproduction visuels et sonores qu'il utilise.

1er échelon :

Débutant pendant une durée ne dépassant pas six mois.

Coefficients

Article 14

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Par rapport au coefficient 100, la hiérarchie des emplois s'établit comme suit pour le personnel des auditoriums :

Coefficients

Chef opérateur du son :

3e échelon : 550

2e échelon : 465

1er échelon : 427

Ingénieur diplômé chargé de l'entretien : 475

Agent technique d'exploitation :

2e échelon : 300

1er échelon : 276

Enduiseur : 276

Agent technique d'entretien : 276

Assistants :

3e échelon : 244

2e échelon : 226

1er échelon : 200

Remplacement provisoire

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Un remplacement provisoire ne peut excéder la durée de six mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

Pendant la durée du remplacement, le collaborateur sera rémunéré au minimum de la catégorie du collaborateur remplacé.

Les remplacements provisoires effectués dans des postes de classification moins élevée n'entraînent pas de changement de classification, ni de réduction d'appointements.

Dépôt au conseil des prud'hommes

Article 15

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

Conformément aux dispositions édictées à l'article 31 d du livre Ier du code du travail, la présente convention, ses avenants et son annexe seront déposés au secrétariat du conseil des prud'hommes.

Adhésion

Article 16

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er octobre 1969

En application de l'article 31 c du livre Ier du code du travail, tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la convention peut y adhérer ultérieurement. Le nouvel adhérent ne pourra introduire une demande de révision avant un délai minimum d'un an à dater de son adhésion.