Ma-CCN.com

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

À JOUR
08 novembre 2026
Source officielle

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des chaînes thématiques du 19 juin 2017 (Avenant n° 4 du 19 juin 2017)

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE
Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 2411

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR
Texte de base : Convention collective nationale des chaînes thématiques du 19 juin 2017 (Avenant n° 4 du 19 juin 2017)

DERNIER AVENANT SALAIRES
Accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er mai 2019

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE
KALICONT000005635585

URL OFFICIELLE
https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635585

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE
8 novembre 2026 à 03:23

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.

Ma-CCN.com · Conventions collectives françaises · Données officielles

Sommaire

Texte de base

Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 5.4
Article 5.5
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 7.4
Article 7.5
Article 7.6
Article 7.7
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 6.5
Article 6.6
Article 6.7
Article 6.8
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article
Article
Article
Article 2.1
Article 2.2
Article 2.3
Article 2.4
Article 8.1
Article 8.2
Article 8.3
Article 10.1
Article 10.2
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3

Article
Avenant salaires en vigueur
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant : Adhésion par lettre du 5 avril 2006 de l'union des télévisions locales de service public (TLSP) à la convention collective nationale des chaînes
Article
Avenant : Avenant n° 2 du 24 mars 2006 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage
Article
Article 4.1
Article 4.2
Article 4.3
Article 4.4
Article 4.5
Article 4.6
Article 4.7
Article 3.1
Article 3.2
Article
Article 5.1
Article 5.2
Article 5.3
Article 7.1
Article 7.2
Article 7.3
Article 6.1
Article 6.2
Article 6.3
Article 6.4
Article 8.1
Article 8.2
Article 10.1
Article 10.2
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 9.1
Article 9.2
Article 9.3
Article
Article 2.1
Article 2.2
Avenant : Avenant n° 3 du 6 juillet 2007 relatif au régime de prévoyance
Article
Article 1er
Article 2
Article 7

Article 9
Article 11
Article 13
Article 14
Article 3
Article 4
Article 5
Article 6
Article 8
Article 10
Article 12
Avenant : Accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article
Avenant : Avenant n° 3 du 2 décembre 2010 relatif au champ d'application
Article
Article 1er
Article 2
Avenant : Avenant n° 5 du 21 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance
Article
Article 1er
Article 1.1
Article 1.2
Article 1.3
Article 1.4
Article 1.5
Article 1.6
Article 1.7
Article 2
Article 3
Avenant : Adhésion par lettre du 11 mars 2015 de l'USNA CFTC à la convention
Article
Avenant : Avenant n° 1 du 25 janvier 2019 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
Article
Article
Article
Article
Avenant salaires : Avenant du 5 février 2007 relatif aux salaires minima au 1er mars 2007
Article
Avenant salaires : Avenant du 14 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) (2)
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Avenant du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 10 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010
Article 1

Article 2
Avenant salaires : Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2011
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 13 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mai 2012
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 16 avril 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mai 2013
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014
Article 1er
Article 2
Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016
Article 1er
Article 2
Article 3
Avenant salaires : Accord du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima
Article 1er
Article 2
Article
Avenant salaires : Accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018
Article 1er
Article 2
Lexique

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des chaînes thématiques du 19 juin 2017 (Avenant n° 4 du 19 juin 2017)

ART. 5.1

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, les congés payés annuels sont attribués sur la base de 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou périodes assimilées ; la période de référence s'étend du 1er juin au 31 mai, sauf dispositions particulières résultant d'accords d'entreprises.

Conformément à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont considérés comme périodes de travail effectif pour la détermination de la durée du congé :

1. Les périodes de congé payé ;
2. Les périodes de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
3. Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article 7.1.3 de la présente convention ;
4. Les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail ;
5. Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
6. Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

En sus des périodes énumérées à l'article L. 3141-5 du code du travail, sont assimilés à un temps de travail effectif au sens de la présente convention collective la moitié des périodes d'absence pour maladie non professionnelle dans la limite de 6 mois par année de référence et les congés pour événements familiaux tels qu'ils sont définis par l'article 5.1 ci-après.

La période au cours de laquelle le congé principal de 12 jours ouvrables continus est pris s'étend du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre des départs en congés annuels est fixé après avis, le cas échéant, des représentants du personnel. Il est porté à la connaissance du personnel au plus tard le 1er avril pour les congés pris entre le 1er mai et le 31 octobre.

Les demandes de congés doivent faire l'objet d'une demande préalable et d'une réponse écrite de l'employeur.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche sans préjudice des règles ci-dessus.

ART. 5.2 Congés pour événements familiaux :

Sans condition d'ancienneté :

– mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;
– mariage ou Pacs d'un enfant : 1 jour ouvré ;
– naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
– décès du conjoint, du partenaire du Pacs ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
– décès d'un enfant du foyer ou du conjoint : 5 jours ouvrés ;
– décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
– décès du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrés ;
– décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
– décès d'un grand-parent : 1 jour ouvré ;
– annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ;
– déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

Ces congés devront être pris au moment des événements en cause et n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du temps de travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

L'employeur, ou son représentant, devra obligatoirement et préalablement être informé par écrit de la prise d'un tel congé. Pour les congés demandés à l'occasion d'un mariage, d'un Pacs ou d'un déménagement, l'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 1 mois vaut acceptation.

Congé enfant malade

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 12 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire d'une durée de 3 jours maximum par an et de 3 jours d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

S'il a la charge de deux enfants et plus de moins de 12 ans, il bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire de 4 jours maximum par an pour l'ensemble de ses enfants, et de 4 jours d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

Ce congé ne sera accordé que si le certificat médical indique que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.

Le conjoint, le partenaire pacsé ou le concubin salarié de la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires prévus par l'assurance maladie.

Dans les conditions prévues par l'article L. 1225-65-1 du code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos à un parent d'un enfant gravement malade ou à un salarié dont l'ascendant est gravement malade.

Rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, les salariés ayant la charge d'un ou plusieurs enfants de moins de 14 ans inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficient de 1 demi-journée de congé rémunéré. Ce congé n'entraîne pas de perte de rémunération et est assimilé à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel. L'employeur devra obligatoirement et préalablement être informé de la prise d'un tel congé.

ART. 5.3

5.3.1. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale de 1 an à la date de la naissance de l'enfant ou à la date d'arrivée dans le foyer de l'enfant adopté de moins de 16 ans, peut demander, soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Le congé parental et le travail à temps partiel initial d'un an ou plus peuvent être renouvelés deux fois.

Le congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel prennent fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou au plus tard 3 ans après l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans ou au plus tard 1 an après l'arrivée au foyer de l'enfant de plus de 3 ans.

Le salarié informe, par lettre recommandée avec avis de réception ou en main propre contre décharge, son employeur du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier soit d'un congé parental d'éducation, soit d'une réduction de sa durée du travail. Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié informe l'employeur au moins 1 mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mois au moins avant le début du congé parental d'éducation ou de l'activité à temps partiel.

En cas de maladie, d'accident ou de handicap grave de l'enfant, le congé parental peut être prolongé d'une année maximum et prend fin au quatrième anniversaire de l'enfant, à l'issue d'une durée de 4 ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'issue d'une durée de 2 ans en cas d'adoption d'un enfant de plus de 3 ans.

5.3.2. Congé de présence parentale

Un salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans.

Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois mais aucun de ces jours ne peut être fractionné. Chaque fois que le salarié souhaite prendre le congé, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin.

À l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié transmet à l'employeur, au moins 15 jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, ainsi qu'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

5.3.3. Congé de solidarité familiale

Le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail.

5.3.4. Congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante

Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs a droit à un congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une jeune entreprise innovante selon la définition de l'article 44 sexies-OA du code des impôts dont la durée maximale est de 1 an et peut être prolongée d'au plus 1 an.

Le salarié adresse à l'employeur, au moins 2 mois avant le début du congé ou de la période de travail à temps partiel pour la création ou la reprise d'entreprise, une demande l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge. Il doit préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de reprendre ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante dans laquelle il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

L'employeur dispose de la possibilité de différer le départ en congé de 6 mois à compter de la demande du salarié.

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 1 mois.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé pour la création d'entreprise est porté à la connaissance du salarié soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit remise en main propre contre décharge.

5.3.5. Congé sabbatique

Tout salarié ayant 36 mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non, et 6 années d'activité professionnelle, peut prendre un congé sabbatique d'une durée minimale de 6 mois et d'une durée maximale de 11 mois pendant lesquels le contrat est suspendu. Pour cela il ne devra pas avoir bénéficié, au cours des 6 années précédentes, dans l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé pour création d'entreprise ou d'un congé de formation d'au moins 6 mois.

Le salarié informe l'employeur de la date de départ en congé sabbatique qu'il a choisie et de la durée de ce congé, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins 3 mois à l'avance.

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 1 mois. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

Le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est motivé et porté par écrit à la connaissance du salarié.

L'employeur peut différer ce départ en congé :

– sans justification, dans la limite de 6 mois à partir de la date de la présentation de la lettre du salarié (ce report peut atteindre 9 mois dans les entreprises de moins de 200 salariés) ;
– dans la limite d'un quota maximal d'absences qui varie selon l'effectif de l'entreprise. Dans les entreprises de moins de 200 salariés, l'employeur peut refuser le congé s'il estime, après avis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise.

5.3.6. Retours de congés

À l'issue de ces différents congés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire conformément à son contrat de travail assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant de prendre le congé.

5.3.7. Congé sans solde

L'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser. L'employeur doit répondre à la demande du salarié dans un délai de 1 mois.

Si la demande du salarié est acceptée par l'employeur, ce congé n'est pas rémunéré et la durée de son absence n'est pas prise en compte pour le calcul des droits à l'ancienneté, ni pour les droits à congés payés.

ART. 5.4

Conformément à l'article L. 3142-73 du code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour.

Cette absence n'entraîne pas de diminution de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux congés payés.

ART. 5.5

Les anciens prisonniers de guerre, invalides civils ou pensionnés d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 jour ouvré par an.

ART. 4.1

4.1.1. Non-discrimination

Les parties signataires de la présente convention rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leurs mœurs, leur appartenance à une ethnie, une nation, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, l'exercice du droit de grève, leur conviction religieuse, ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, leur handicap.

4.1.2. Égalité professionnelle

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation et à l'évolution professionnelle, pour les salaires et les conditions de travail.

En matière de recrutement, les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe ou la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché, sauf dans les cas autorisés par la loi quand l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.

L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la situation dans l'emploi, aucune considération du sexe, de la situation de famille, ou de la grossesse ne pourra être prise en compte par l'employeur pour prendre des mesures, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Tous les 3 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention, les organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs se réunissent pour négocier sur les mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 50 salariés un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement et présenté au comité d'entreprise.

À l'issue du congé maternité et/ ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salarié(e) s aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien si le (la) salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre des droits individuels qui leur sont conférés par la réglementation en vigueur.

4.1.3. Emploi des personnes handicapées

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises liées par la présente convention collective s'engagent à favoriser le recrutement de personnes handicapées en leur sein. Elles seront attentives à leur maintien dans l'emploi, à l'adaptation de leur poste de travail et veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à leur égard.

Si cet engagement peut prendre la forme d'un accord spécifique en la matière, chaque entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective et occupant au moins 20 salariés, doit remplir l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, qui se traduira par l'application d'au moins une de ces mesures :

- l'emploi direct de personnes handicapées ;
- l'accueil de stagiaires de la formation professionnelle ;
- le recours au secteur protégé ;
- *la conclusion d'une convention avec l'association nationale pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés (Agefiph)* (1).

En outre, les signataires conviennent de se réunir tous les 2 ans suivant la signature du présent accord pour réfléchir à la mise en place d'actions spécifiques visant à améliorer le statut des personnes handicapées et leur insertion dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

Les salariés en situation de handicap ayant le même droit d'accès aux actions de formation proposées dans l'entreprise bénéficient de formations spécifiques (adaptation des outils de travail, formations liées à l'évolution de carrière ...) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans l'emploi. Les conditions de trajet font l'objet d'un examen particulier. De même, des formations pour sensibiliser les équipes en place (futurs collègues de la personne handicapée) seront mises en place de façon à favoriser leur intégration.

Les salariés handicapés bénéficieront d'une surveillance médicale spécifique laquelle est effectuée par le médecin du travail. Ils seront ainsi amenés à rencontrer le médecin du travail à plusieurs reprises, au moment de l'embauche et annuellement pour :

- identifier le handicap et son impact professionnel ;
- prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini avec, en cas de besoin, des aménagements de poste et/ ou d'horaires et/ ou une adaptation des outils de travail.

Aide aux démarches administratives

Le médecin du travail peut aider les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de demande de reconnaissance de travailleur handicapé. Les entreprises et les organisations syndicales encouragent les salariés ayant un handicap à le déclarer, notamment à l'occasion de leur visite médicale. Pour faciliter ce type de démarche, le médecin du travail peut également donner ses conseils en termes de soins nécessaires liés au handicap des salariés lorsqu'un salarié en situation de handicap décide d'une telle démarche. Les salariés bénéficient de 1 jour d'absence de congé supplémentaire rémunéré afin de se rendre aux rendez-vous fixés par les organismes compétents pour la reconnaissance de leur handicap. Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

Aide à l'accès aux soins

Les personnels dont le statut de travailleur handicapé est reconnu peuvent également bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires fractionnables rémunérés par an, afin de se rendre à leurs rendez-vous médicaux et paramédicaux et afin de leur faciliter l'accès aux soins. Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

Gestion de l'emploi

Enfin, toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective, veillera à porter une attention particulière sur l'évolution de la rémunération, de la formation et de la carrière et des salariés en situation de handicap qu'elle emploie. Dans ce cadre, les entreprises relevant du champ conventionnel, s'engagent à examiner annuellement la carrière des salariés handicapés sous tous ses aspects (horaires, poste de travail, mobilité, augmentation de salaire, promotion professionnelle, formation professionnelle, etc.) et à prendre les mesures correctives si nécessaire.

Un aménagement du poste et des conditions de travail adaptées peuvent être proposés aux salariés handicapés qui en font la demande notamment pour faciliter leurs déplacements.

4.1.4. Contrat de génération (2)

Le contrat de génération vise à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion durable de jeunes dans l'emploi et la transmission des compétences dans l'entreprise.

Les entreprises de plus de 50 salariés ont l'obligation de négocier un accord collectif ou de prévoir un plan d'action.

Cet accord collectif, ou ce plan d'action, valable 3 ans, doit comporter des mesures et des objectifs chiffrés en faveur :

- de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi (modalité d'intégration, de formation, de l'entretien de suivi, la désignation d'un référent, etc.) ;
- de l'emploi des salariés âgés (prévention de la pénibilité, coopération intergénérationnelle, formation, etc.) ;
- de la transmission des savoirs et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dans les équipes de travail).

4.1.5. Harcèlements

Dans leur règlement intérieur, les entreprises intégreront les dispositions légales relatives au harcèlement moral, au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes prévues aux articles L. 1152-1 et L. 1153-5 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 5212-8 et R. 5212-15 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Article devenu sans objet, exclu de l'extension.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 4.2

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à profil équivalent et selon les besoins des services, les candidatures des salariés de l'entreprise qui souhaitent bénéficier d'une mobilité professionnelle ou les salariés qui souhaitent le passage d'un temps partiel à un temps complet.

L'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

ART. 4.3

4.3.1. Conclusion du contrat

Le contrat de travail est conclu entre le salarié et l'employeur ou toute personne ayant reçu à ce titre délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit établi en double exemplaire au plus tard lors de la prise des fonctions. Un exemplaire en sera remis au salarié nouvellement engagé.

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche et l'ancienneté ;
- s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la durée minimale ou la date de fin de contrat ainsi que le motif du recours à ce type de contrat ;
- le titre de la fonction et le statut de l'emploi ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement du salaire et des autres éléments de la rémunération ;
- les régimes de retraites, de remboursement complémentaire des frais de santé et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- l'existence de la présente convention ;
- l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues ;
- l'existence éventuelle d'un accord d'entreprise.

L'employeur portera à la connaissance du salarié les trois derniers documents précédemment cités ainsi que tout autre accord collectif s'appliquant dans le champ de la présente convention.

Toute personne nouvellement embauchée doit obligatoirement satisfaire à la visite d'information et de prévention.

4.3.2. Période d'essai (1) (2)

Le salarié embauché peut être soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans indemnité.

Durée de la période d'essai

Pour les salariés en contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au maximum à :

- 1 mois pour les ouvriers et employés ;
- 2 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 3 mois pour les cadres.

Avant l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'employeur informe le salarié de sa décision. Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié ;
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale ;
- la rupture de la période d'essai.

Une période d'essai pourra également être prévue pour les contrats à durée déterminée et, dans ce cas, la durée est fixée à 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines pour un contrat de moins de 6 mois et à 1 mois pour un contrat d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Lorsque à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le nouveau contrat porte sur le même emploi.

Conformément à l'article L. 1221-24 du code du travail, en cas d'embauche dans l'entreprise dans les 3 mois suivant l'issue du stage, intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études dans le même service, la durée de ce stage est déduite de la période d'essai dans la mesure où le stage a permis d'acquérir des compétences nécessaires/ requises dans la fonction pour laquelle le stagiaire est embauché. Cette disposition ne peut avoir pour effet de réduire la durée de la période d'essai de plus de la moitié sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des stipulations plus favorables.

Conformément à l'article L. 1251-38 du code du travail, en cas d'embauche, après une mission, d'un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies dans l'entreprise au cours des 3 derniers mois est déduite de la période d'essai éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail.

Renouvellement de la période d'essai

À condition que cette faculté soit prévue dans le contrat, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, étant précisé que ce renouvellement doit être notifié par écrit et recueillir l'accord exprès du salarié.

Rupture de la période d'essai

Lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 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 ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Il en ressort que si l'application du délai de prévenance amenait à dépasser la date d'échéance de la période d'essai initialement convenue, ce délai de prévenance sera compensé financièrement pro rata temporis.

Lorsqu'il est mis fin par le salarié à la période d'essai, il devra respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure à 8 jours.

(1) Article étendu, s'agissant des salariés, sous réserve de déduire, dans le cas d'une embauche à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée de la période d'essai même si le contrat à durée indéterminée porte sur un autre emploi que celui occupé en contrat à durée déterminée, conformément à la jurisprudence (Cass. soc., 9 octobre 2013, n° 12-12.113).
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Article étendu, s'agissant des stagiaires, sous réserve de l'application de l'article L. 1221-24 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 4.4 L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été sous contrat avec l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de celle-ci.

Pour le calcul de l'ancienneté, sont prises en compte les périodes suivantes :

– congés payés annuels et congés supplémentaires ;
– congés pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
– congé maternité ou d'adoption ;
– congé paternité ;
– congé pour événements familiaux ;
– les jours de congé pour enfant malade prévus à l'article 5.2 ;
– congé de formation économique, sociale et syndicale ;
– congés de formation rémunérés ;
– congés pris dans le cadre du compte épargne-temps ;
– journée d'appel à la défense et période dans la réserve opérationnelle ;
– congé parental dans les conditions prévues par le code du travail ;
– congé de présence parentale dans les conditions prévues par le code du travail ;
– congé de solidarité familiale ;
– congé de soutien familial ;
– congé de solidarité internationale ;
– les périodes en congé individuel de formation (CIF) pendant la durée du temps de travail ;
– les périodes de formation effectuées au titre du compte personnel de formation (CPF) ;
– les jours de congé supplémentaires accordés aux salariés handicapés et acceptés par l'employeur prévu à l'article 4.1.3 ;
– les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le code du travail ;
– et toute autre période prévue par le code du travail pour la prise en compte de l'ancienneté.

Concernant les missions de travail temporaire, si l'employeur embauche définitivement le travailleur intérimaire après sa mission, la durée des missions effectuées sans interruption dans le même établissement de l'entreprise au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Lorsque sur un même poste, un CDI est conclu immédiatement à l'issue d'un ou plusieurs CDD, la durée du ou des CDD sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté si ces mêmes CDD se sont succédé sans interruption.

Lorsque le stagiaire est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté.

La prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié dans d'autres entreprises appartenant au même groupe ou au sein de l'UES est fixée par les accords et usages d'entreprises.

La définition du groupe est celle prévue par l'article L. 2331-1 du code du travail. À ce titre, le groupe est formé d'une entreprise dominante, dont le siège social est situé sur le territoire français, et les entreprises qu'elle contrôle (au sens du code du commerce) ou sur lesquelles elle exerce une influence dominante. L'influence dominante se caractérise par la détention d'au moins 10 % du capital d'une autre entreprise et la permanence et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

ART. 4.5

4.5.1.1. Préavis. – Contrat à durée indéterminée

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée de préavis réciproque, sauf cas de faute grave ou lourde ou cas de force majeure, est fixée comme suit pour chaque catégorie professionnelle :

– salariés employés : 1 mois, porté à 2 mois pour les salariés dont l'ancienneté, au jour de la notification du licenciement ou de la démission, est supérieure à 2 ans ;
– salariés agents de maîtrise : 2 mois ;
– salariés cadres : 3 mois.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié travaillant à temps complet a droit à 2 heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail dans les conditions du contrat.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre. (1)

4.5.1.2. Préavis. – Contrat à durée déterminée

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée sur des contrats à durée indéterminée, l'article L. 1243-2 du code du travail permet la rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée en question, à l'initiative du salarié, lorsque ce dernier justifie d'une embauche par un nouvel employeur pour une durée indéterminée.

Le salarié qui se trouve dans cette situation sera alors tenu, sauf accord des parties, de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat à durée déterminée, renouvellement inclus, ou compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat ne compte pas de terme précis, dans une limite maximale de 2 semaines.

La durée du préavis à respecter est mentionnée dans la lettre de rupture notifiée par l'une des parties au contrat à l'autre.

4.5.2. *Indemnités conventionnelles de licenciement* (2)

L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après 1 an d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par tranche d'ancienneté :

– 33 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; et
– 40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Exemples :

– pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10 ;
– pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10 + 40 % de mois × 5.

Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

– soit 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois, hors épargne salariale, précédant le licenciement ;
– soit 1/3 des salaires bruts des 3 derniers mois, hors épargne salariale, précédant le licenciement. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

4.5.3. Rupture conventionnelle

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie dans les conditions fixées par les articles L. 1237-11 à L. 1237-16 du code du travail.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui doit être égal ou supérieur à celui de l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail.

4.5.4. Départ et mise à la retraite

4.5.4.1. Départ à la retraite

Conditions

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite peut volontairement quitter l'entreprise sous réserve du préavis défini à l'article 4.5.1 de la présente convention.

Indemnité de départ

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est calculé ainsi :

– après 5 ans minimum et moins de 10 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
– après 10 ans minimum et moins de 15 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
– après 15 ans minimum et moins de 20 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
– après 20 ans minimum et moins de 25 ans d'ancienneté : 4 mois de salaire ;
– au moins 25 ans d'ancienneté : 5 mois de salaire.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne du salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté) calculée sur les 12 derniers mois, ou si la formule est plus avantageuse pour l'intéressé, le dernier salaire mensuel global (salaire de base + prime d'ancienneté) versé.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

4.5.4.2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est soumise aux conditions suivantes :

– 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit entre 65 et 67 ans selon sa date de naissance), l'employeur l'interroge sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa retraite ;
– en cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein ;
– la même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69e anniversaire du salarié ;
– ce n'est qu'au 70e anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite du salarié.

Le montant de l'indemnité de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur dans les conditions définies ci-dessus ne peut pas être inférieur au montant de l'indemnité conventionnelle définie à l'article 4.5.2.

(1) Alinéa exclu de l'extension, aucune disposition du code du travail ne prévoyant cette obligation.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1234-9 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART.

Conformément à l'article L. 1121-1 du code du travail et dans le cadre de la nature des tâches qui sont confiées au salarié, les entreprises ont le souci d'un bon équilibre entre vie privée et vie professionnelle, du respect des frontières entre temps de travail et temps personnel et de la prise en compte des contraintes personnelles dans l'organisation du travail.

La durée du travail effectif est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L. 3122-1 et suivants du code du travail, les dispositions du présent titre s'appliquent aux entreprises du champ de la présente convention collective.

ART. 7.1

Les présentes dispositions ne concernent que les collaborateurs occupés selon un horaire collectif de travail applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée à l'avance.

7.1.1. Travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Est considéré comme du temps de trajet le temps de transport entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié. Ce temps de trajet n'est pas du temps de travail effectif.

Est considéré comme temps de déplacement professionnel le temps de transport effectué par le salarié pour se rendre entre tous lieux de travail, habituels ou non.

Lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un autre lieu de travail que le lieu de travail habituel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, la durée du dépassement fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière. Cette contrepartie est déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, s'il en existe.

Sont considérés comme du temps de travail effectif :

– le temps de pause durant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de service et/ ou à titre exceptionnel à la demande de l'employeur ou de son représentant, les obligeant à rester disponible à toute intervention ;
– le temps de déplacement professionnel effectué selon les directives de l'entreprise ;
– dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise ;
– les temps de formation syndicale, économique et sociale, dans les conditions légales applicables ;
– le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal ou comme conseiller du salarié dans les conditions légales applicables ;
– le temps passé en formation professionnelle liée au métier, pendant les horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'employeur ;
– le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;
– les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles ont été demandées expressément par l'employeur ou son représentant ou justifiées par des circonstances et une charge de travail momentanée reconnue et validée par l'employeur ou son représentant ;
– le temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif :

– le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail ou en repartir ;
– les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration ;
– les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
– les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, congé individuel de formation, les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi, les jours RTT, les jours fériés chômés ...) ;
– les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assises, période militaire ...) ;
– les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec l'employeur ou son représentant ;
– les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité ... ;
– les repos compensateurs et repos compensateur de remplacement, les contreparties obligatoires en repos ou les récupérations ;
– les absences pour grève.

7.1.2. *Durées maximales du travail* (1)

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à quarante-huit heures (48). La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder quarante-quatre (44) heures.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée à dix (10) heures.

En application de l'article D. 3121-19 du code du travail, pour les salariés soumis à un horaire collectif de travail, la durée quotidienne de travail peut être exceptionnellement dépassée et portée jusqu'à douze (12) heures, dans la limite de trois fois par période de 7 jours, notamment pour des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du service ou en cas de travaux urgents en raison de surcroît exceptionnel d'activité.

Ces dispositions sont applicables selon des modalités adaptées aux nécessités spécifiques liées à l'organisation de l'entité ou de l'activité concernée, et notamment des besoins de l'antenne et des contraintes de la diffusion.

7.1.3. *Heures supplémentaires* (2)

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées, pour raisons de service, au-delà de la durée légale du travail.

Contingent d'heures supplémentaires

Sauf accord d'entreprise dérogatoire, les dispositions relatives au contingent d'heures supplémentaires sont les suivantes :

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié.

Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée à :

– 50 % pour les entreprises de 20 salariés au plus ;
– 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires validées et accomplies, dans la limite du contingent, sont compensées en repos ou payées après application des majorations suivantes :

– 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires au-delà de l'horaire effectif de travail hebdomadaire ;
– 50 % au-delà.

En cas d'heure supplémentaire incomplète, celle-ci sera calculée par fraction de 15 minutes.

Le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations par un repos compensateur équivalent est possible, que les heures supplémentaires soient accomplies dans la limite ou au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les entreprises privilégient prioritairement le repos des salariés, étant entendu que l'employeur ou son représentant peut accorder des dérogations à ce principe.

7.1.4. Compte épargne-temps

Les entreprises relevant de la présente convention collective, peuvent mettre en place un compte épargne-temps dans les conditions prévues aux articles L. 3151-1 à L. 3153-3 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve que la référence à l'article D. 3121-19 soit entendue comme visant l'article L. 3121-19 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions dudit article.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Article étendu à l'exclusion du mot « validées », dans la mesure où une heure supplémentaire n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur mais peut être implicitement demandée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010) et sous réserve que la notion « d'horaire effectif de travail hebdomadaire » soit entendue comme étant la durée légale de 35 heures, conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 7.2

7.2.1. Repos quotidien

Entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié, il doit s'écouler un temps minimum de 11 heures.

À titre exceptionnel et conformément à l'article D. 3131-2 du code du travail, en cas de surcroît d'activité, la durée du repos quotidien pourra être réduite, sans pouvoir être inférieure à 9 heures. Les heures de travail se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à un repos d'une durée équivalente.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien sont du temps de travail effectif. Elles peuvent, le cas échéant, donner lieu à l'application des dispositions relatives à l'indemnisation du travail de nuit et des heures supplémentaires.

7.2.2. *Temps de pause* (1)

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

7.2.3. Repos hebdomadaire

Il est accordé aux salariés 2 (deux) jours de repos hebdomadaires dont le dimanche. Conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, il est admis que, compte tenu de l'activité continue de diffusion, les entreprises peuvent donner le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnel par roulement un autre jour que le dimanche. Dans ce cas, il est fait en sorte de fixer le repos hebdomadaire le plus proche du dimanche. (2)

Dans le cas où le salarié ne pourrait avoir 2 jours de repos hebdomadaire, il bénéficiera de cette journée de repos dans les 2 mois suivants. (3)

7.2.4. Jours fériés

Conformément aux dispositions légales, le 1er mai est chômé quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les salariés bénéficient des 11 jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 3133-1 du code du travail.

Les jours fériés sont chômés à l'exception de la journée de solidarité prévue par l'article L. 3133-7 du code du travail qui est régie par l'article 7.2.4.2 de la présente convention collective.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder des jours fériés chômés supplémentaires.

À ces jours s'ajoute, uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM), la date de la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

À ces jours s'ajoutent également, uniquement pour les entreprises établies dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vendredi précédant le jour de Pâques et le 26 décembre.

Le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

7.2.4.1. Jours fériés travaillés

Si les jours fériés de la liste ci-dessus, à l'exception du 1er mai, sont travaillés, ils donneront lieu à compensation selon des modalités propres et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions mises en place par l'entreprise concernant la réduction du temps de travail.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1er mai donnent lieu à une majoration de 100 % en sus de la rémunération du jour férié.

7.2.4.2. Journée de solidarité

La date de la journée de solidarité est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord collectif, il appartient à l'employeur de déterminer les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité dans son entreprise. Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'ils existent, est consulté sur cette question.

Dans l'hypothèse où la journée de solidarité coïnciderait avec un jour férié travaillé, le salarié ne pourrait prétendre à la compensation prévue pour le travail un jour férié.

Il est institué un délai de prévenance de 1 mois au moins pour le travail de la journée de solidarité.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve d'entendre par « certaines catégories de personnel », ceux des salariés appartenant aux établissements listés à l'article R. 3132-5 du code du travail et affectés aux travaux ou activités spécifiés à ce même article.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 7.3

7.3.1. Définition

La nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective peut amener l'employeur à recourir aux astreintes afin de permettre la continuité de l'activité de l'entreprise.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention, lorsqu'elle est effectuée, est considérée comme un temps de travail effectif.

Dans la période d'astreinte, il convient de distinguer la période de sujétion pendant laquelle le salarié doit être joignable et en mesure d'intervenir dans un délai imparti de la période d'intervention. On distingue deux types d'intervention :

– l'intervention sur site, c'est-à-dire les travaux pour lesquels le salarié doit se déplacer quand ceux-ci s'avèrent impossibles à distance ;
– l'intervention depuis le domicile, c'est-à-dire les travaux pour lesquels le salarié intervient depuis son domicile pour guider à distance les actions nécessaires.

À chaque fois que cela est possible, l'intervention à distance est privilégiée.

Exception faite de la durée d'intervention, la période de sujétion de l'astreinte fait partie des durées de repos quotidien et hebdomadaire.

7.3.2. Salariés concernés par les astreintes

Les entreprises de plus de 10 salariés qui souhaitent avoir recours au dispositif d'astreintes négocient un accord devant préciser la liste des métiers pouvant faire l'objet de ce dispositif d'astreintes. Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application de l'article L. 3121-12 du code du travail.

Ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est l'une des sujétions liées à leur statut.

7.3.3. Organisation des astreintes

Lors de la mise en place d'un système d'astreinte dans une entreprise, l'intégration d'un salarié dans le système d'astreintes nécessite son accord et fait l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Le refus du salarié de signer cet avenant ne peut faire l'objet d'une quelconque sanction disciplinaire.

Lors d'un recrutement externe ou interne, toutes les offres d'emploi des postes comprenant des astreintes doivent le mentionner explicitement et l'acceptation du poste par le salarié vaut acceptation du système d'astreinte.

L'assujettissement du salarié à des astreintes pourra faire l'objet d'une discussion avec l'employeur tous les ans.

Les périodes d'astreintes sont fixées par l'employeur en fonction des besoins de l'entreprise et sont communiquées au salarié concerné.

Les périodes d'astreinte de semaine ne peuvent débuter avant 19 heures et se terminer après 8 heures.

Les périodes d'astreinte de week-end complet peuvent être fixées entre le vendredi 19 h et le lundi 8 h au plus tard.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle. Les astreintes sont planifiées en tenant compte, autant que possible, de la disponibilité des salariés concernés et des situations personnelles.

En cas de circonstances exceptionnelles, le salarié doit être prévenu dans des délais plus courts, sans qu'ils puissent être inférieurs à 24 heures ; en ce cas, l'accord du salarié est requis par écrit.

En cas d'obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant, la prise en charge d'une personne dépendante ou des raisons médicales constatées par le médecin du travail, le salarié peut demander, par écrit et avec justificatifs, à ne plus être assujetti à l'exercice d'astreintes, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois minimum. L'employeur apportera alors une réponse par écrit dans un délai de 7 jours.

Lorsque l'employeur entend mettre fin aux astreintes d'un salarié, celui-ci en est informé au moins 2 mois à l'avance.

Les salariées enceintes pourront décider dès le début de leur grossesse de ne plus faire d'astreintes, sans avoir à justifier de raisons médicales particulières.

Un salarié ne pourra être d'astreinte durant ses périodes de congés, durant un week-end précédant ou suivant une semaine de congés. La période d'astreinte ne pourra être supérieure à 7 jours consécutifs et un même salarié ne pourra être d'astreinte plus de 1 semaine sur 3.

En cas d'intervention depuis son domicile, l'employeur doit mettre à la disposition du salarié les moyens nécessaires à cette intervention.

Les frais de déplacement pour intervenir sur site dans le cadre d'une astreinte sont pris en charge dans les conditions en vigueur dans chaque entreprise.

7.3.4. Rémunération

La période de sujétion qui est le temps pendant lequel le salarié est tenu de rester disponible n'est pas du temps de travail effectif.

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif et fait l'objet d'une compensation en repos et/ou d'une rémunération ; elle est décomptée en fonction du temps passé, temps de déplacement éventuel compris. La durée totale des interventions par période d'astreinte est arrondie à la ½ heure supérieure.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, l'employeur respectera les temps de repos ainsi que les amplitudes maximales de travail.

La rémunération du temps d'intervention doit inclure, s'il y a lieu, les majorations liées aux conditions spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, travail de nuit ou du dimanche, etc.) applicables dans les entreprises considérées du fait de la loi, des dispositions de la présente convention collective ou d'accords collectifs d'entreprise.

Le temps de trajet effectué pour l'intervention est comptabilisé dans le temps d'intervention.

Si le salarié ne procède à aucune intervention durant son repos quotidien ou hebdomadaire, le repos est considéré comme pris.

Les accidents survenus durant une période d'intervention sont traités selon les mêmes règles que les accidents du travail.

7.3.5. Contrepartie

En contrepartie de l'obligation de disponibilité durant la période de sujétion, les salariés bénéficieront d'une prime forfaitaire d'astreinte selon un barème fixé par l'entreprise et dont le montant ne pourra être inférieur à trois fois le Smic horaire par astreinte d'une durée de 12 heures. Cette contrepartie minimale peut être réduite ou augmentée à due proportion de la période de sujétion.

7.3.6. Suivi

L'employeur remettra à chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois et des compensations y afférentes.

Dans les entreprises de plus de 50 salariés, un bilan des astreintes est communiqué chaque année au comité d'entreprise et au CHSCT.

ART. 7.4

La nature de l'activité des entreprises relevant de la présente convention collective peut amener certaines catégories de salariés à travailler le dimanche, notamment dans les activités de production d'émissions et les activités liées à la diffusion et à la continuité de l'antenne.

Lorsqu'il se substitue à une journée de repos, le travail du dimanche donne droit à une journée de repos prise un autre jour de la semaine ou obligatoirement au plus tard au cours des 2 mois suivants, conformément à l'article 7.2.3.

ART. 7.5

7.5.1. Cadre général

L'organisation du travail dans les chaînes thématiques répond à des impératifs particuliers du fait de leur diffusion 24 heures sur 24, de leur consommation par le public hors de ses horaires de travail habituels, et de la nécessaire continuité de l'antenne.

Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche et destiné à assurer la continuité de l'activité économique des chaînes thématiques.

7.5.2. Définitions (1)

Le « travail de nuit » est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire allant de 21 heures à 6 heures.

Est considéré comme « travailleur » de nuit tout salarié qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, ci-après désignée par « la période de référence » :

– soit accomplit, au moins deux fois par semaine, *chaque semaine travaillée* (2) de l'année, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit susvisée ;
– soit accomplit, au cours de la période de référence, un nombre minimal de six cents heures de travail au cours de la plage horaire définie comme travail de nuit.

Il est entendu que les salariés amenés à effectuer des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme travailleurs de nuit.

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a atteint, au cours de la période de référence, l'un quelconque des deux seuils l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions de la présente convention lui seront applicables *au premier jour du mois suivant ledit constat* (2).

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute.

7.5.3. Organisation du travail de nuit

La durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit est de 8 heures consécutives.

Le repos quotidien de 11 heures sera pris immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée maximale quotidienne du travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit concourant à l'une des activités visées ci-dessous :

– activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié, dans le cas de missions effectués à l'extérieur de l'entreprise ;
– activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisée par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
– activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services de la production, de la distribution et de la diffusion.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période de 12 semaines consécutives peut être portée à 44 heures dès lors que l'organisation du travail le justifie.

Lorsque la durée maximale quotidienne du travail de nuit est portée à 12 heures, soit de manière exceptionnelle, soit de manière structurelle pour certaines des activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des contreparties spécifiques mentionnées à l'article 7.5.4.

7.5.4. Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes.

Les travailleurs de nuit bénéficient de contreparties au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme d'un repos compensateur égal à 1 demi-journée par an, à laquelle s'ajoutent 5 minutes par heure travaillée.

Cette contrepartie pourra être attribuée dans le cadre de la période de référence. En ce cas, elle se traduira par l'octroi, une fois par an, d'un temps de repos forfaitaire ainsi calculé, dans la limite de 16 heures par an.

À partir de l'âge de 55 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 1 jour de repos supplémentaire par an.

Le travailleur de nuit pour lequel il aura été fait application de la dérogation à la durée maximale quotidienne de 8 heures du travail de nuit, devra bénéficier d'un temps de repos équivalent au temps de dépassement. Ce temps de repos s'additionnera au temps de repos quotidien de 11 heures.

Conformément aux dispositions légales, la salariée travailleuse de nuit en état de grossesse peut être affectée à un poste de jour pendant la durée de sa grossesse, sur sa demande ou si le médecin du travail constate par écrit que le poste de nuit est incompatible avec son état. Après la reprise du travail, cette période peut être prolongée sur demande du médecin. Ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de sa

rémunération. Sur demande du médecin, et en accord avec l'employeur la salariée peut être affectée à un poste de jour soit temporairement et pour une durée déterminée, soit définitivement.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de prorogation. Dans ce cas, la salariée bénéficie d'une garantie de rémunération composée d'une allocation journalière versée par la sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur calculés selon les dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 du code du travail.

Les travailleurs de nuit bénéficient des mêmes droits à la formation que les autres salariés.

Les travailleurs de nuit qui souhaitent occuper ou reprendre un travail de jour et les salariés occupés à un travail de jour qui souhaitent occuper ou reprendre un travail de nuit dans la même entreprise ont, sous condition de vacance d'emploi, priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un travail de jour.

Le travailleur de nuit déclaré inapte par le médecin du travail à occuper un poste de nuit, bénéficie, conformément aux dispositions légales, au droit à être reclassé dans un poste de jour disponible dans l'entreprise.

L'employeur ne peut prononcer la rupture du contrat de travail du fait de cette inaptitude que s'il est dans l'impossibilité de proposer au salarié un poste de jour correspondant à sa qualification et à l'emploi précédemment occupé, ou si le salarié refuse ce poste.

(1) Article étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-37 soit entendue comme visant l'article L. 3122-12 dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Les termes « chaque semaine travaillée » et « au premier jour du mois suivant ledit constat » qui ajoutent une condition non prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail sont exclus de l'extension.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 7.6

Les salariés à temps partiel pourront être engagés dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Le contrat de travail est obligatoirement écrit. Il doit définir la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification.

L'employeur pourra modifier la répartition de la durée du travail moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés. Ce délai pourra être réduit, avec l'accord du salarié, à 3 jours ouvrés. Dans ce dernier cas, le salarié bénéficiera soit d'une contrepartie financière, soit d'un repos compensateur, le choix de la formule appartenant à chaque entreprise concernée. (1)

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale du travail.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée prévue au contrat. Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-19 du code du travail, chacune des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle donne lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Le refus d'effectuer des heures complémentaires au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en va de même, à l'intérieur de ces limites lorsque le salarié est informé moins de 3 jours avant la date à laquelle ces heures complémentaires sont prévues.

Il est garanti aux salariés à temps partiel une période minimale de travail continue de 3 heures par jour. La journée de travail ne peut comprendre plus d'une coupure d'une durée maximale de 2 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse ces contreparties, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3123-24 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 7.7

Compte tenu des discussions en cours entre partenaires sociaux au niveau national et des évolutions éventuelles des dispositions du code du travail relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, les parties conviennent de se retrouver dans un délai d'un an à compter de la signature du présent accord pour envisager des dispositions au niveau du champ d'application de la présente convention collective.

ART. 6.1 Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures (quarante-huit heures) l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

6.1.1. Prévoyance

Le régime de prévoyance est défini par les avenants à la convention du 23 juillet 2004 : avenant n° 3 du 6 juillet 2007 étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (Journal officiel du 13 décembre 2007) et avenant n° 5 du 21 décembre 2011 étendu par arrêté du 19 décembre 2012 (Journal officiel du 23 décembre 2012).

6.1.2. Assurance frais médicaux

Les entreprises ont l'obligation d'assurer aux salariés qui n'en bénéficient pas une couverture collective en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les conditions fixées par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

ART. 6.2

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie ou d'accident justifiée dans les conditions de l'article 6.1, et après un délai de 3 jours continus d'arrêt de travail, qui joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale.

Le salaire du salarié est maintenu dès le premier jour par l'entreprise en cas d'arrêt de travail supérieur à 5 jours.

Pour les arrêts de travail inférieurs ou égaux à 5 jours, le salaire est maintenu dès le premier jour dans la limite de 2 arrêts de travail par année civile.

Cette indemnité est calculée, sous réserve du délai de carence mentionné ci-dessus, selon les règles suivantes :

– 90 % de la rémunération brute pendant 60 jours ;
– 66 % de la rémunération brute pendant les 60 jours suivants.

Au-delà de 5 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, les durées de 60 jours ci-dessus sont portées à 90 jours.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence. Le délai de carence joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article 6.1.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance en vigueur dans l'entreprise au financement duquel participe l'employeur et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément pourra ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les garanties mises en place par la présente disposition ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de la maladie, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

La moitié des périodes d'arrêt de travail pour maladie justifié dans les conditions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite de 6 mois par année de référence.

Si les nécessités du service obligent l'employeur à pourvoir au remplacement définitif du salarié absent, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur et s'analyse en un licenciement.

ART. 6.3

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions du code du travail.

La totalité des périodes d'arrêt de travail pour accident du travail et pour maladie professionnelle justifiées dans les conditions ci-dessus est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

ART. 6.4

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence résultant de maladie professionnelle ou d'accident du travail, justifiée dans les conditions de l'article 6.1, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération ci-après défini :

– pour une indisponibilité inférieure ou égale à 90 jours : 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 90e jour ;
– pour une indisponibilité supérieure à 90 jours :
- – 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et jusqu'au 90e jour ;
- – 90 % de la rémunération brute au-delà du 90e jour et, suivant la durée de l'indisponibilité, pendant les 90 jours suivants.

À l'issue de ces périodes, les salariés perçoivent les indemnités prévues par l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 instaurant le régime de prévoyance mentionné à l'article 6.1.1 et par le contrat conclu entre l'entreprise et l'organisme assureur.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance, mais en ne retenant, dans ce dernier cas, que la part des prestations résultant des versements de l'employeur.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance au financement duquel participe l'employeur dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié dans les 48 heures.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une sanction de la caisse d'assurance maladie pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément pourra ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les garanties mises en place par le présent article ne doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de toute provenance, perçues à l'occasion de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle, un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

ART. 6.5

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions du code du travail.

ART. 6.6 Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé postnatal et/ou le congé pour adoption sont celles prévues par le code du travail.

6.6.1. Maternité

La salariée enceinte a droit à une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux prénataux et postnataux obligatoires prévus par l'assurance maladie. Ces absences sont considérées comme du temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Ces absences n'entraînent pas de baisse de la rémunération.

Conformément à la législation en vigueur, le congé maternité accordé aux salariées est de 16 semaines. Il est porté à 26 semaines pour la naissance du troisième enfant.

En cas de naissances multiples, il peut être porté à 34 semaines pour la naissance de deux enfants, et à 46 semaines pour la naissance de trois enfants ou plus.

Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

La salariée peut réduire, à sa demande et sous réserve d'un avis favorable du professionnel de santé qui suit la grossesse, la période de suspension du contrat de travail qui commence avant la date présumée de l'accouchement d'une durée maximale de 3 semaines, la période postérieure à la date présumée de l'accouchement étant alors augmentée d'autant.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être portée à 22 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'elle a acquis 1 an d'ancienneté, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, des indemnités prévues par le régime de prévoyance.

Les salariées ayant une ancienneté continue de plus d'un an dans l'entreprise et à compter du troisième mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'une réduction de leur temps de travail de 30 minutes journalières jusqu'au sixième mois de leur grossesse et de 60 minutes au-delà, sans réduction de leur rémunération.

Cet aménagement du temps de travail peut prendre, en accord avec l'employeur, la forme de temps de pause ou d'aménagement quotidien des horaires de travail.

Conformément aux articles L. 1225-4 et L. 1225-5 du code du travail, le contrat de travail d'une salariée ne peut être rompu durant les périodes de suspension de ce contrat et durant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, sauf cas prévus à ces mêmes articles.

Les salarié(e)s de retour d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption tel que défini à l'article 6.6.3 ont droit à prendre leur congé payé annuel, quelle que soit la période de congé payé retenue pour le personnel de l'entreprise.

6.6.2. Paternité

Les entreprises s'engagent à maintenir la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté.

6.6.3. Adoption d'un enfant

Le salarié à qui l'autorité administrative ou tout organisme désigné par voie réglementaire confie un enfant en vue de son adoption a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 semaines au plus à dater de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé peut précéder de 7 jours consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant. Le congé d'adoption est porté à 18 semaines lorsque l'adoption porte à 3 ou plus le nombre d'enfants dont le salarié ou le foyer assume la charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption suspend le contrat de travail. Pendant la suspension, les parents salariés bénéficient de la protection contre le licenciement prévue aux articles L. 1225-4, L. 1225-4-1 et L. 1225-5 du code du travail.

6.6.3.1. Adoption internationale et extra-métropolitaine

Tout salarié titulaire de l'agrément mentionné au code de l'action sociale et des familles en vue de l'adoption d'un enfant étranger a le droit de bénéficier d'un congé d'adoption internationale et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rend à l'étranger ou dans un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, depuis un département métropolitain, un autre département d'outre-mer ou depuis Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est ouvert pour une durée maximale de 6 semaines par agrément.

Le salarié informe son employeur au moins 2 semaines avant son départ du point de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de reprendre son activité initiale lorsqu'il interrompt son congé avant la date prévue.

À l'issue de son congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ART. 6.7

Dans les conditions prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-6 et R. 4624-10 à R. 4624-21, le salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention réalisée par un professionnel de santé dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail.

Le salarié bénéficie d'un renouvellement de la visite d'information et de prévention initiale, réalisée par un professionnel de santé, selon une périodicité qui ne peut excéder 5 ans.

Tout salarié bénéficie d'une consultation médicale à la demande de l'employeur ou à sa demande. La demande du salarié ne peut motiver aucune sanction.

Les frais de transport pour se rendre à ces examens médicaux sont pris en charge par l'employeur.

ART. 6.8

Conformément à l'article L. 4121-1 du code du travail, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

L'employeur évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs en fonction des facteurs de pénibilité définis par les textes réglementaires.

Lorsqu'un salarié est exposé à des facteurs de pénibilité au-delà des seuils définis par les textes réglementaires, cette évaluation est transmise en même temps que les déclarations sociales et permet de renseigner le compte personnel de prévention de la pénibilité du salarié concerné dont il est informé par l'organisme gestionnaire.

Les salariés peuvent acquérir des droits au titre de leur compte personnel de prévention de la pénibilité.

Le compte permet au salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des utilisations suivantes :

– formation pour accéder à des postes moins ou pas exposés à la pénibilité ;
– bénéficier d'un temps partiel sans perte de salaire ;
– partir plus tôt à la retraite en validant des trimestres de majoration de durée d'assurance vieillesse.

Les parties signataires de la présente convention collective s'engagent à négocier dans un délai d'un an à compter de sa signature un accord collectif de prévention de la pénibilité s'appliquant aux entreprises de plus de 50 salariés et dont la moitié de l'effectif est exposé à un ou plusieurs facteurs de pénibilité au-delà des seuils prévus par la loi.

ART. 1.1

La présente convention collective règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises de droit français qui :
– exercent l'activité d'édition de services de télévision distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel, ont conclu avec lui une convention ou effectué une déclaration en application de l'article 33.1 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée ; et
– exercent l'activité d'édition de services de télévision autorisée par le conseil supérieur de l'audiovisuel conformément à l'article 30.1 de la même loi postérieurement à la publication de la loi du 1er août 2000 ; et
– exercent l'activité d'édition de services de télévision à vocation locale mis à disposition du public par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par lui en application de l'article 30.1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi.

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 60.20B : « Édition de chaînes thématiques » ainsi que toute autre entreprise disposant d'un code différent mais entrant dans le champ tel que défini ci-dessus.

1.1.2. Les salariés relevant de la présente convention en déplacement hors du territoire national bénéficient des dispositions de la présente convention.

1.1.3. La présente convention s'applique à tous les salariés non cadres et cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés par contrat à durée indéterminée ou liés par contrat à durée déterminée de droit commun. La présente convention ne peut en aucun cas s'appliquer aux catégories de personnel qui sont régies par des conventions collectives et/ou des accords spécifiques à leur profession ou à leur type d'activités : journalistes, artistes-interprètes et salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Toute personne employée comme journaliste par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale de travail des journalistes.

Toute personne employée comme artiste-interprète par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des artistes-interprètes.

Les artistes et techniciens employés sous contrat à durée déterminée d'usage se verront appliquer l'accord collectif national – branche de la télédiffusion – salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 22 décembre 2006.

Les dispositions législatives et réglementaires particulières aux départements de la Moselle, du Haut-Rhin et du Bas-Rhin telles qu'elles sont définies aux articles L. 1234-15 et suivants du code du travail s'appliquent aux salariés dont le lieu de travail se situe dans ces trois départements quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie.

1.1.4. L'ensemble des termes contenus dans le présent texte et désignant des personnes, des appellations professionnelles ou des métiers s'entendent aussi bien au masculin qu'au féminin.

ART. 1.2

L'application de la présente convention, de ses avenants et annexes ne peut en aucun cas remettre en cause les avantages supérieurs acquis par les salariés existants dans les entreprises antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Toutefois, les avantages reconnus par la présente convention ne pourront en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant à ceux déjà accordés pour le même objet dans les entreprises concernées.

ART. 1.3

1.3.1. Durée et dénonciation

Le présent avenant de révision, qui se substitue à la convention collective du 23 juillet 2004, est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois. (1)

Cette dénonciation doit être notifiée à l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception. (1)

Une négociation doit s'engager dans un délai de 60 (soixante) jours à compter de la date de dénonciation. (2)

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'une nouvelle convention ou, à défaut, au plus tard pendant 15 mois, préavis inclus.

Si la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire ses effets entre les autres signataires, et les auteurs de la dénonciation continueront d'être liés par la présente convention pendant 1 an. (2)

1.3.2. Révision

Chaque signataire de la convention pourra en demander la révision. La demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires accompagnée des propositions détaillées de révision. (3)

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte que la discussion s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de première présentation du courrier de demande de révision. Si aucun accord n'est conclu dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion, la demande de révision sera réputée caduque. (4)

Les demandes de révision de la convention seront examinées dans le cadre de la commission de dialogue social définie au titre X de la présente convention.

1.3.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative *au plan national* (5) et toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement dans la branche d'activité concernée et non signataire de la présente convention collective, pourront adhérer ultérieurement aux dispositions de la présente convention dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conformément à l'article L. 2261-4 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la convention ainsi que les organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention qui adhéreront à la totalité des clauses de la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail, bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(4) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706,31 mai 2006 n° 04-14060,8 juillet 2009 n° 08-41507).
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(5) Les termes « au plan national » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005. Les parties signataires ont décidé de substituer à cette convention collective les dispositions suivantes :

ART.

Classification des emplois

La présente classification a pour finalités :
– de positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés ;
– de constituer un support aux rémunérations minimales de la branche ;
– de définir un cadre commun aux entreprises du secteur qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation ;
– d'être adaptée à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution ;
– de s'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque collaborateur d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

1. Filières

Les entreprises s'organisent généralement autour de 4 filières correspondant aux fonctions nécessaires à leur activité.

Chaque fonction recouvre des domaines d'activité différents correspondant aux compétences spécifiques requises par les salariés qui y sont employés mais agissant en interaction pour la bonne marche de l'entreprise.

Filière	Domaine d'activité
Supports	Finance – Gestion
	Ressources humaines – Juridique
	Moyens internes/services généraux
Marketing – Commercial – Communication	Marketing
	Communication
	Commercial
Moyens technologiques	Diffusion
	Technique audiovisuelle
	Systèmes d'information
Contenus	Programmes
	Antenne
	Production audiovisuelle
	Digital

Pour autant, selon sa taille, sa thématique, son économie ou sa stratégie de développement, une entreprise peut ne pas comporter un ou plusieurs des domaines d'activité (par exemple, le domaine production audiovisuelle si l'entreprise ne s'est pas dotée de cette activité).

Cette description a un caractère théorique et général, une entreprise pouvant faire le choix, par exemple, de rattacher tel domaine d'activité à une filière différente.

2. Niveaux

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur 6 niveaux en fonction de critères classants relatifs à :
– la responsabilité : elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs champs d'action pour laquelle (lesquelles) il doit rendre des comptes et répondre de ses actes professionnels ;
– l'autonomie : elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise ;
– la compétence : elle est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. Elle peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Niveau	Classification
I	Emplois d'exécution qui requièrent un premier niveau de compétences et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité signifiant.
II	Emplois d'exécution qui requièrent un bon niveau de compétences et une capacité à les transmettre ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.
III	Emplois qui requièrent un niveau professionnalisé de compétences et d'expertise, une capacité à faire évoluer ses tâches ainsi qu'un degré significatif d'autonomie.
IV	Emplois qui requièrent un niveau de compétences ainsi qu'un degré d'autonomie élevé et la capacité à exercer des responsabilités. Ces emplois requièrent une expertise caractérisée par un haut niveau de formation et/ou une expérience confirmée. Ils incluent une responsabilité d'équipes, d'un domaine spécifique ou d'un cadre d'expertise.

V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences, un fort degré d'autonomie et de responsabilité, incluant l'encadrement de salariés et à des prises de décisions ayant un impact organisationnel pour d'autres personnes.
VI	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité. Ces emplois correspondent aux différentes fonctions de direction.

3. Évolution professionnelle

Les entreprises s'engagent à faciliter et favoriser l'évolution professionnelle de leurs salariés au moyen du développement de leurs compétences.

Cette évolution des compétences des salariés et de leur parcours professionnel résulte de différents facteurs.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversification de ses activités, l'évolution de la concurrence ainsi que l'évolution des techniques et des technologies propres au secteur de la diffusion qui entraînent l'apparition, la transformation ou la disparition de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions exercées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Il appartient aux entreprises de mettre en place des processus destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une visibilité quant à leurs perspectives professionnelles.

Entretien

Chaque salarié bénéficie d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder 2 ans. Afin de s'y préparer le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 1 semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique sur ses performances individuelles ainsi que d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Ces entretiens ont également pour finalité de permettre d'identifier les compétences nouvelles à acquérir ou à perfectionner en vue d'une évolution professionnelle future.

Leurs modalités sont définies au sein de chaque entreprise, mais doivent répondre aux exigences suivantes :
– l'appréciation doit se faire sur des critères objectifs et normalisés, prenant en compte la responsabilité, l'autonomie et la compétence ;
– l'appréciation doit faire l'objet d'un dialogue entre le salarié et la personne chargée de la formuler ;
– l'appréciation doit être explicitée auprès du salarié et elle lui est communiquée par écrit. Le salarié doit pouvoir apporter ses observations sur ce document, lequel sera contresigné ;
– le salarié doit pouvoir bénéficier d'une possibilité de recours au cas où il contesterait cette appréciation. Ce recours peut s'effectuer par écrit auprès du service ressources des humaines de l'entreprise ou des instances de représentation du personnel existantes dans l'entreprise.

Les niveaux traduisent le positionnement du salarié dans l'entreprise et permettent de prendre en compte son évolution professionnelle.

En fonction de ses compétences et de son niveau de maîtrise professionnelle, le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux 1 à 5. Ce positionnement s'apprécie lors des recrutements et lors des entretiens d'examen des situations individuelles. Il peut donner lieu à une revalorisation de la rémunération du salarié au sein du même niveau ou par son passage à un niveau supérieur, selon les pratiques en vigueur au sein de chaque entreprise et après validation des services de gestion du personnel ou des services investis d'une autorité en la matière.

Le premier échelon (A) correspond à un début d'expérience dans une fonction.

Le troisième échelon (C) correspond à une expérience aguerrie d'une fonction conférant au salarié un savoir-faire ayant valeur de référence pour les salariés classés sur les deux premiers échelons.

En dehors des entretiens prévus ci-dessus, et notamment en cas d'absence prolongée d'évolution professionnelle, un salarié peut solliciter le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution et/ou faire valoir une demande d'évolution en raison de nouvelles compétences développées et/ou de l'acquisition d'une plus grande maturité professionnelle.

4. Évolution salariale

Dans les entreprises mettant en place des révisions périodiques de salaires basées sur la performance individuelle des collaborateurs, les salariés doivent être informés par l'entreprise des décisions individuelles les concernant.

En cas d'absence prolongée d'évolution salariale, un salarié peut obtenir un entretien approfondi avec son responsable hiérarchique et le service des ressources humaines ou le service faisant autorité en matière de ressources humaines au sein de l'entreprise pour obtenir toute explication sur cette absence d'évolution.

5. Salaires minima conventionnels

Les salaires effectifs de chacun des salariés peuvent s'échelonner à partir du minimum prévu pour le niveau, sans limitation supérieure, le salaire effectif d'un salarié au sein d'un niveau pouvant être supérieur au minimum du niveau supérieur.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minimum conventionnel mensuel brut (base 35 heures)
I	A	1 510
	B	1 530
	C	1 550
II	A	1 600
	B	1 625
	C	1 650
III	A	1 710
	B	1 750
	C	1 800
IV	A	2 050
	B	2 120
	C	2 200
V	A	2 700
	B	2 800
	C	3 000
VI		3 400

6. Emplois repères

Afin de permettre aux salariés de se situer à la fois dans l'entreprise et par rapport aux autres salariés du secteur a été établi un tableau des emplois qui constituent des repères.

Lorsque l'entreprise attribue à un emploi une dénomination différente – soit pour en préciser le champ, soit pour des raisons de culture interne – le salarié est informé par l'employeur de l'emploi repère correspondant à la dénomination de son emploi au moyen d'une table de corrélation.

Ce tableau détermine les niveaux minima auxquels doivent être classés les emplois, les entreprises peuvent également, en fonction de leur organisation et de leur taille, classer certains emplois à un niveau différent.

Ce tableau, qui présente un certain nombre d'exemples et n'est pas exhaustif, n'a pas de valeur contraignante ni obligatoire.

Emplois repères						
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveaux IV et III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1. Finance – Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion	Contrôleur de gestion Chef comptable	Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2. Ressources Humaines – Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior	Technicien de paie Assistant ressources humaines Assistant juriste Juriste débutant	Agent de paie
	3. Moyens internes	Directeur des moyens généraux	Responsable sécurité	Chargé de logistique	Secrétaire/assistant de direction Technicien logistique	Secrétaire/assistant
Marketing – Commercial – Communication	4. Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing	Assistant marketing Chargé d'études junior	Opérateur de saisie
	5. Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication	Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6. Commercial	Directeur commercial Directeur relation client	Responsable commercial Responsable relation client	Commercial Chargé de compte client Chef de publicité	Assistant/attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité

		Directeur de la régie publicitaire	Responsable de la publicité			
Moyens technologiques	7. Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne	Technicien de diffusion Technicien d'exploitation	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8. Technique audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique	Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Ingénieur du son	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste OPV OPS	Aide plateau Aide monteur Infographiste Assistant son
	9. Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster	Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hotliner)
Contenus	10. Programmes	Directeur des programmes Directeur artistique	Responsable des acquisitions	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Assistant artistique Assistant de programmation	Agent de visionnage
	11. Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable contrôle de diffusion	Chargé de conducteur antenne Animateur présentateur Traducteur	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous-titreur	
	12. Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Chargé de production Cadre de réalisation	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scripte	Vidéothécaire Archiviste
	13. Digital	Directeur du digital	Responsable développements digitaux	Chef de projet Community Manager	Assistant développements digitaux Analyste programmeur Contributeur éditorial Rédacteur	

ART.

Les classifications et les rémunérations sont renvoyées à l'annexe I.

ART. 2.1

2.1.1. Liberté d'opinion et droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

– à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

– à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

Les salariés appelés à exercer des fonctions syndicales bénéficient du congé de formation économique, social et syndical prévu à l'article L. 2145-1 du code du travail, dont la durée totale ne peut excéder 18 jours par an.

Tout salarié qui souhaite participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national, soit par des instituts spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou plusieurs congés, dont la durée totale annuelle ne peut excéder 12 jours. Elle ne peut excéder 18 jours pour les animateurs de stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à 1 demi-journée. La demande écrite doit être réceptionnée par l'employeur au moins 30 jours à l'avance.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral.

Par ailleurs, chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

2.1.2. Exercice du droit syndical (1)

Les organisations syndicales font connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par la loi.

Les délégués syndicaux bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Les parties signataires ont conscience du fait que les moyens et les compétences des organisations syndicales conditionnent directement la qualité du dialogue social. Elles s'engagent donc à ce que les organisations syndicales disposent des moyens et formations nécessaires leur permettant de remplir effectivement leurs missions. Ainsi, tout ce qui a trait notamment au local syndical, au droit d'affichage, à la diffusion des tracts, aux réunions syndicales, aux outils de communication (accès internet, poste téléphonique ...), à l'utilisation des outils informatiques mis à la disposition des organisations syndicales, aux formations des élus et représentants syndicaux, à l'indemnisation des frais de déplacement doit être déterminé par chacune des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective.

En outre, les entreprises relevant de la présente convention collective, en fonction de leurs effectifs et des obligations prévues par l'article L. 2142-8 du code du travail, s'engagent à fournir des locaux syndicaux, sur l'un des lieux de travail de l'entreprise, adaptés et aménagés dans des conditions équivalentes à celles des salariés de l'entreprise, et prennent en charge les frais de communication téléphonique fixe (abonnement France) et l'accès à internet selon les modalités qu'elles déterminent.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition, conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages plus favorables à chaque entreprise.

2.1.3. Laïcité

Conformément à l'article 1er de la Constitution et aux dispositions légales en vigueur, le principe de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Chaque entreprise aura la faculté de préciser les conditions d'application de ce principe dans son règlement intérieur.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2142-3 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 2.2

2.2.1. Délégués du personnel

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective et dont l'effectif est au moins de 11 salariés au sens de l'article L. 2312-8 du code du travail s'engage à organiser des élections de délégués du personnel, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les attributions des délégués du personnel et les conditions d'exercice de leur mission sont déterminées conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections professionnelles et sur la répartition des effectifs et des sièges entre les collèges au niveau des entreprises.

Les organisations syndicales sont convoquées par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 2314-2 et suivants du code du travail.

Les entreprises mettent à disposition des délégués du personnel des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité d'entreprise ou des organisations syndicales.

2.2.2. Comité d'entreprise

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective et dont l'effectif est au moins de 50 salariés au sens de l'article L. 2322-1 du code du travail s'engage à organiser les élections des membres du comité d'entreprise, si cet effectif est atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les attributions des membres du comité d'entreprise et les conditions d'exercice de leur mission sont déterminés conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Un protocole d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections professionnelles et sur la répartition des effectifs et des sièges entre les collèges au niveau des entreprises.

Les organisations syndicales sont invitées par l'employeur dans les conditions prévues par les articles L. 2324-3 et suivants du code du travail.

Les entreprises mettent à disposition du comité d'entreprise des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux délégués du personnel ou aux organisations syndicales.

Le financement par l'employeur des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise est réglé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Par ailleurs, chaque entreprise soumise à l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, s'engage à verser à ce dernier une subvention de fonctionnement au moins égale à celle visée à l'article L. 2325-43 du code du travail.

Les membres titulaires du comité d'entreprise, élus pour la première fois, bénéficient, conformément aux dispositions des articles L. 2325-44 et R. 2325-8 du code du travail, dans les conditions et limites de l'article L. 2145-11 du même code, d'un stage de formation d'une durée maximum de 5 jours, dispensé soit par des centres rattachés à des confédérations syndicales représentatives au plan national, soit par des instituts spécialisés figurant sur une liste établie par arrêté du ministre chargé du travail. Cette formation est renouvelée dès lors qu'un représentant titulaire a exercé un mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non.

Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heures de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de formation économique, social et syndical visé à l'article 2.1.1.

Le financement de la formation économique (coûts pédagogiques, frais de transport, de repas et d'hébergement) est pris en charge par le comité d'entreprise.

2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT)

Toute entreprise, qui relève du champ d'application de la présente convention collective et qui emploie au moins 50 salariés, s'engage à mettre en place un CHSCT dans les conditions législatives et réglementaires en vigueur (art. L. 4611-1 et suivants du code du travail).

(1) L'article 2.2 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions issues de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 2.3

2.3.1. Anticipation et règlement des conflits

L'exercice du droit syndical et l'expression des salariés sont définis par l'article 2.1 du présent titre. L'organisation du dialogue social, au moyen, en particulier, de la commission du dialogue social, fait l'objet du titre X de la présente convention.

Les parties signataires réaffirment que la grève est un droit constitutionnel et que les dispositions ci-après n'ont en aucune manière pour objectif de remettre en cause ni de réduire ce principe fondamental.

La qualité du dialogue social est possible si les partenaires conviennent des règles à respecter et des moyens de veiller à une bonne application du présent accord. L'application de cet accord relève d'une responsabilité partagée par les signataires. En particulier, employeurs et syndicats représentatifs doivent être à un niveau semblable d'information. Les parties conviennent donc de mettre en œuvre les moyens nécessaires à ce partage de l'information.

Afin d'assurer la qualité et la continuité du service proposé aux téléspectateurs et de préserver la continuité et l'équilibre économique des entreprises, les parties signataires conviennent de rechercher d'abord des solutions négociées aux problèmes qui seraient susceptibles de surgir entre elles et de recourir, avant le déclenchement d'une grève, aux moyens de prévenance propres à l'entreprise et, en cas d'échec, à la médiation de la commission du dialogue social telle que définie au titre IX.

Lorsqu'une organisation syndicale si elle existe dans l'entreprise, ou, à défaut, les représentants élus du personnel, identifie un problème susceptible de générer un conflit, ils en saisissent la direction de l'entreprise par écrit. Celle-ci doit alors tenir une réunion dans un délai de 2 jours ouvrés suivant la date de saisine. Dans les entreprises de moins de 10 salariés, ou en cas de carence de la représentativité du personnel, chaque salarié aura la faculté de saisir un des membres de la commission du dialogue social dont la liste sera mise à disposition des salariés ou affichée sur les emplacements destinés aux communications syndicales.

Cette réunion pourra se conclure soit par l'ouverture d'une négociation dans l'entreprise dans un délai de 5 jours ouvrés, soit par un constat écrit de désaccord.

Pendant la négociation, les parties conviennent de tout mettre en œuvre pour favoriser la réussite du processus de négociation.

En cas de désaccord persistant, la commission du dialogue social pourra être immédiatement saisie en urgence selon les procédures prévues. Elle se réunira alors dans les conditions prévues au titre IX de la présente convention dans un délai de 5 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles empêchant une des parties d'être représentée. Il est rappelé qu'à l'issue de la saisine de la commission du dialogue social, les parties conservent le droit de refuser les solutions qu'elle propose.

Pour autant, la notion de service aux clients et aux abonnés et la préservation des intérêts économiques de l'entreprise dans un secteur très concurrentiel peuvent justifier le souci de l'entreprise d'assurer une continuité du service, en raison des spécificités d'exploitation des chaînes thématiques.

Dans cet esprit, afin de privilégier les formes d'appel à la grève capables de concilier la volonté des personnels de manifester les désaccords intervenus et cet objectif de continuité du service aux abonnés, un accord spécifique à chacune des entreprises pourra éventuellement être négocié et mis en place afin d'assurer une activité minimale en cas de grève. Cet accord pourra être négocié et conclu soit préalablement à toute situation de conflit, soit au moment où, le processus de négociation ayant échoué, un appel à la grève intervient.

Un tel accord serait alors conclu entre la direction de l'entreprise et les organisations syndicales représentatives et représentées dans l'entreprise, ou, à défaut, avec les représentants élus du personnel et mandatés par les organisations syndicales. Cet accord pourra prévoir les conditions de son application, de son évolution et de sa dénonciation. Il pourra être soumis, pour avis, à la commission du dialogue social.

2.3.2. Continuité du service aux abonnés

Ces dispositions pourront préciser la nature et les modalités du service, comme les engagements des parties signataires.

Les parties prenantes au conflit dans l'entreprise s'efforceraient de trouver les modalités afin d'assurer la continuité du service aux abonnés sous la forme d'un programme aménagé, qui pourrait prendre la forme de :

– la diffusion d'une information réduite mais minimum sur les programmes auprès de la presse et des abonnés ;
– la réalisation d'un conducteur d'antenne réduit couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne et permettant la diffusion

d'un programme minimum ;
– la diffusion d'un programme minimum et aménagé, couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne, mais permettant de ne pas interrompre la fourniture d'un signal aux distributeurs et aux abonnés.

La mise en place de ces dispositions s'accompagnerait des engagements suivants :

– pour les représentants des salariés, respect des conditions de faisabilité technique pour la mise en place des dispositions prévues ;
– pour la direction de l'entreprise, engagement de ne pas remplacer le personnel gréviste par du personnel non gréviste et de ne pas faire appel à du personnel extérieur en remplacement et d'informer ses abonnés des conditions dans lesquelles a été réalisé ce programme aménagé ;
– les personnels concourant à la mise en place de cette activité réduite et au programme minimum seront rémunérés pour les heures de travail effectuées à cette fin.

Il est rappelé que tout salarié conserve, au cas où un accord serait conclu sur les modalités de continuité du service, la liberté d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, ainsi que son droit individuel de se mettre en grève. La direction de l'entreprise ne peut donc contraindre un salarié à se conformer à un tel accord.

ART. 2.4

2.4.1. Principes

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment du fait de son extension, lorsque celle-ci sera obtenue, les organisations signataires décident de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,03 % du montant des salaires bruts annuels.

Ce fonds permettra de couvrir les frais engagés par lesdites organisations, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

– les frais de fonctionnement de la commission de dialogue social prévue au titre IX, en particulier les frais de secrétariat et les frais liés à la réalisation de rapports ou d'études ;
– les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
– les frais de conseils et de renseignements ;
– les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes en vigueur ;
– la part éventuelle de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV) incombant aux entreprises relevant de la présente convention.

2.4.2. Répartition

Il est entendu qu'au moins la moitié de ce fonds sera affectée aux frais directement liés au fonctionnement de la branche des chaînes thématiques.

Le reliquat de ce fonds sera affecté pour moitié aux organisations syndicales patronales et pour l'autre moitié aux organisations syndicales salariales représentatives dans le champ d'application et signataires de la présente convention, au prorata de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective.

2.4.3. Gestion du fonds

Il sera créé une association de la loi de 1901, composée de manière paritaire entre organisations patronales et de salariés afin d'assurer la gestion de ce fonds. Cette association procédera au contrôle des sommes collectées au titre de l'article 2.4.1.

2.4.4. Collecte

La collecte des fonds ne pourra se faire que par un organisme paritaire choisi par l'association de gestion désignée à l'article 2.4.3.

ART. 8.1

Les parties affirment leur volonté commune de faire en sorte que la formation professionnelle continue apporte une contribution décisive et durable au développement des entreprises et des personnes.

La formation professionnelle continue doit satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés comme elle doit garantir l'efficacité, le dynamisme et la compétitivité des entreprises.

ART. 8.2

Tout salarié bénéficie d'un droit au congé individuel de formation (CIF) défini par les articles L. 6322-1 et suivants du code du travail et qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Tout salarié bénéficie d'un droit au congé personnel de formation (CPF) qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cadre, le salarié peut élaborer et mettre en œuvre, conjointement avec son employeur, un projet professionnel au regard des besoins en qualification de son entreprise et de son désir de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Le plan de formation des entreprises s'organise autour des directions suivantes (1) :

- *des actions de formation ayant pour objectif l'adaptation du salarié à son poste de travail ;*
- *des actions liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien du salarié dans l'emploi ;*
- *des actions contribuant au développement des compétences des salariés et à l'évolution de leur qualification.*

Tout salarié bénéficie d'un accès à la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui sera mise en place dans le cadre législatif et réglementaire en vigueur et dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation de l'audiovisuel ou dans le cadre d'avenants à la présente convention.

Tout salarié, après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de 45 ans, s'il justifie de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, peut bénéficier d'un bilan de compétence dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6321-1 et L. 6321-2, dans leur rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 8.3

Les parties signataires de la présente convention sont signataires du protocole d'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi-Formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La commission de dialogue social telle que définie au titre IX de la présente convention est compétente pour élaborer les politiques de formation professionnelle propres à la branche des chaînes thématiques. Elles pourront faire l'objet d'accords spécifiques entre les parties annexés à la présente convention.

Leur mise en œuvre sera effectuée, autant que possible, dans le cadre et avec l'appui de la CPNEF-AV.

ART. 10.1

Le présent avenant et son annexe seront déposés, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature, les entreprises ayant jusqu'au 1er janvier 2018 pour mettre en œuvre les dispositions de l'annexe I « Classifications et rémunérations ».

ART. 10.2

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

ART. 9.1

9.1.1. Il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée « commission du dialogue social »).

9.1.2. Compétences

Les parties décident de confier à la commission du dialogue social les quatre compétences suivantes :

– interprétation et application de la présente convention collective : à ce titre, la commission peut être saisie de toute question relative à l'interprétation ou à l'application des dispositions de la présente convention ;
– observatoire du champ professionnel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mise à jour de la présente convention et elle joue un rôle de réflexion prospective pour son évolution du point de vue des métiers, de la formation et de l'emploi ;
– médiation : dans une perspective de conciliation et de médiation, la commission peut être également saisie de toute difficulté se déroulant dans une entreprise et pouvant déboucher sur un réel conflit collectif ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartiendra aux membres de la commission, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs, qui pourront être alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lorsque toutes les voies du dialogue et de la négociation propres à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en urgence si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels ;
– coordination : la commission aura enfin la compétence, dans le cadre de négociations sociales impliquant l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du spectacle vivant et enregistré, de débattre des thèmes en négociation afin de faire valoir les spécificités du secteur des chaînes thématiques.

9.1.3. Composition

La commission se compose d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salarié se compose de deux membres, dont un dispose d'une voix délibérative (soit : un titulaire et un suppléant), de chacune des organisations syndicales, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; *les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation* (1).

Le collège employeur est composé d'un nombre de représentants titulaire(s) et suppléant(s) avec voix délibérative égal en nombre à la représentation salariée.

9.1.4. Saisine

Pour les questions relatives à l'interprétation ou à l'application du texte de la présente convention, chaque organisation *signataire* (2) peut saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exposer clairement les points relatifs à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui seront examinés par la commission la plus proche et au maximum dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

Pour les questions relatives à l'évolution de la présente convention ou aux négociations collectives de branche ou d'interbranche, les organisations syndicales non signataires pourront, selon les mêmes procédures, saisir la commission.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou risquant de survenir dans une entreprise, seule(s) une ou des organisations syndicales conjointement avec un (ou des) représentant(s) des employeurs peuvent demander sa convocation en urgence par lettre recommandée avec avis de réception au secrétaire de la commission. Après accord des parties, et sous réserve de l'accord de la direction de l'entreprise concernée par ce conflit, elle se réunira alors dans les plus brefs délais afin de rendre un avis dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

9.1.5. Fonctionnement

Lorsque la commission est saisie d'un litige relatif à l'interprétation et/ ou à l'application de la convention collective, les membres de la commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux. Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera. (3)

La commission qui aura été saisie dans le cadre de sa compétence de médiation se réunira dans les plus brefs délais. Elle pourra entendre les parties, débattre des solutions possibles et, en cas d'accord, proposer ces solutions aux parties qui conserveront le droit de les refuser.

En cas de désaccord manifeste au sein de la commission, ou en cas de refus par les parties de la solution proposée par la commission, il pourra être fait appel, d'un commun accord, à un médiateur extérieur choisi par la commission.

9.1.6. Règlement de la commission

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire ...) feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie

la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

(1) Les termes « les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Le terme « signataire » est exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

ART. 9.2

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins trois fois par an pour examiner toutes les questions relatives à l'application de la présente convention et pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les 5 ans pour réexaminer les classifications.

ART. 9.3

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales pourront bénéficier d'autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

ART.

Les employeurs s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social responsable et l'instauration d'une relation de confiance dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de confirmer et d'améliorer les processus contractuels aux niveaux les plus appropriés dans le plein respect des institutions représentatives des personnels de chaque entreprise.

Pour veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs des parties signataires, les employeurs s'engagent au respect des libertés individuelles du personnel mandaté, du droit syndical et à l'égalité de traitement du personnel mandaté.

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel, pour leur part, s'engagent au respect de la confidentialité des informations présentées comme telles par la direction des entreprises et au respect de la liberté du travail du personnel des entreprises.

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, tant au niveau de chaque entreprise, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, qu'au niveau interentreprises, destinées à favoriser et améliorer ce dialogue social.

Le principe de médiation est reconnu par les parties : le dialogue social doit permettre de résoudre, par la discussion, ou la négociation, les difficultés ou divergences inhérentes à toute activité professionnelle. Il est convenu que le dialogue, et non le conflit, constitue le moyen privilégié pour rechercher les solutions appropriées aux problèmes qui peuvent se présenter.

Afin de prévenir les conflits naissants au sein d'une entreprise, et de tenter de les résoudre avant qu'ils ne surviennent, les parties conviennent de recourir préalablement au dialogue et, si nécessaire, de saisir la commission dans les conditions prévues par la présente convention.

Le dialogue social est la règle, tant au niveau de la relation de travail individuelle, qu'au niveau de chaque entreprise, qu'au niveau interentreprises. À cet égard, la commission du dialogue social instituée par le présent titre doit jouer un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsque les voies propres à chaque entreprise auront été épuisées.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er mai 2019

ART. 1er

Les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis base 35 heures sont augmentés de 1,6 % à compter du 1er mai 2019.

À compter du 1er mai 2019, ils s'établiront donc comme suit :

(En euros.)

Niveau	Rappel 1er mai 2018	Au 1er mai 2019 + 1,6 %
I A	1 528,10	1 552,50
I B	1 548,40	1 573,20
I C	1 568,60	1 593,70
II A	1 619,20	1 645,10
II B	1 644,50	1 670,80
II C	1 669,80	1 695,50
III A	1 730,50	1 758,20
III B	1 771,00	1 799,30
III C	1 821,60	1 850,70
IV A	2 074,60	2 107,80
IV B	2 145,40	2 179,70
IV C	2 226,40	2 262,00
V A	2 732,40	2 776,10
V B	2 833,60	2 878,90
V C	3 036,00	3 084,60
VI	3 440,80	3 495,90

ART. 2

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération mensuelle conventionnelle minimale des salariés en fonction de la taille des entreprises. En conséquence, les dispositions du présent accord s'appliquent indifféremment à l'ensemble des entreprises dans le champ de la convention collective des chaînes thématiques et locales, que leur effectif soit inférieur, égal ou supérieur à 50 salariés.

ART. 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 3

Avenant : Adhésion par lettre du 5 avril 2006 de l'union des télévisions locales de service public (TLSP) à la convention collective nationale des chaînes thématiques

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 5 avril 2006.

L'union des télévisions locales de service public, 11, rue La Fayette, 75009 Paris, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Monsieur,

Par délibération en date du 22 mars 2006, TLSP (union des télévisions locales de service public) a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des chaînes de l'ACCES (brochure *JO* n° 3319), étendue par arrêté du 4 juillet 2005 (*JO* du 19 juillet 2005).

Vous trouverez ci-joint la délibération du conseil d'administration du 22 mars 2006.

Nous sollicitons donc officiellement l'adhésion.

Les chaînes membres de TLSP s'engagent à mettre en œuvre la convention au plus tard au 1er janvier 2007.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur, l'expression de mes salutations les meilleures.

Le président.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 2 du 24 mars 2006 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

La convention collective nationale des chaînes thématiques signée le 23 juillet 2004 s'applique à tous les salariés cadres et non cadres employés par les chaînes thématiques par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée de droit commun. Les signataires entendent fixer les conditions particulières de travail des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Par la conclusion de cet avenant, les parties signataires entendent préciser les conditions du recours légitime et maîtrisé à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage pour des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant, comme stipulé au 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

A ce titre, les employeurs s'engagent expressément à ne recourir à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage que dans les cas prévus par la loi et à ne pas déroger au principe suivant lequel le contrat de travail à durée indéterminée est la forme habituelle du contrat de travail.

Cet avenant annule et remplace l'annexe II de la convention collective nationale des chaînes thématiques signée le 23 juillet 2004.

ART. 4.1

Les chaînes thématiques peuvent être amenées à concevoir, réaliser et fabriquer elles-mêmes, avec ou sans recours à un producteur ou à un prestataire extérieur, tout ou partie des programmes destinés à leur propre antenne ou à l'antenne d'une autre chaîne à laquelle elles sont liées.

Ces activités de production recouvrent, par exemple, pour les chaînes dont la thématique principale est l'information, le sport, ou les services, la fabrication de programmes relatifs à cette thématique. Elle peut recouvrir, pour certaines chaînes, la production de programmes tels que magazines, émissions de plateau, jeux, bandes-annonces, interprogrammes, programmes de présentation ou de promotion de la chaîne, ajouts de sous-titrage ou de voix off.

Les chaînes thématiques qui, en raison de la nature particulière de leur activité, de leur thématique ou de leur mode d'organisation, ont une activité de production peuvent donc recourir, pour les fonctions listées à l'article 4.2, au contrat à durée déterminée d'usage.

Le recours à ce contrat n'est alors justifié que lorsque cet emploi est lié à une programmation ou à une production sur lesquelles pèsent des incertitudes quant à sa pérennité ou qui ont un caractère exceptionnel ou évènementiel. L'incertitude pesant sur la durée du contrat ne peut, en tout état de cause, être supérieure à l'incertitude de la chaîne sur la production objet du contrat. La durée de la collaboration est alors liée en tout ou en partie à la durée de la programmation ou de la production objet du contrat.

Les parties conviennent également que certaines activités des chaînes thématiques, comme l'organisation, la couverture ou la participation à des évènements exceptionnels, peuvent justifier le recours au contrat à durée déterminée d'usage lorsque ces activités requièrent des compétences techniques et spécifiques qui n'existent pas dans l'entreprise.

Ce contrat ne peut en aucune manière avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun se verront appliquer la convention collective nationale des chaînes thématiques.

En outre, les tâches effectuées par une chaîne pour la réalisation et la fabrication d'un programme peuvent n'être que partielles. Dans le cas où l'apport de la chaîne au producteur ou au prestataire extérieur est prévu contractuellement sous forme d'apport en industrie (mise à disposition d'un studio ou d'un local de tournage, mise à disposition de matériels de tournage ou de postproduction par exemple) la chaîne prendra en charge directement le personnel lié à son apport.

ART. 4.2

Liste des postes utilisés par les chaînes thématiques pour les activités mentionnées à l'article 4.1 :

Fonctions (dont chacune se décline au féminin):

1. Accessoiriste.

2. Animateur d'émission.

3. Assistant décorateur.

4. Assistant de production.

5. Assistant du son.

6. Assistant réalisateur.

7. Cadreur (cameraman, OPV)

8. Chef de plateau.

9. Chef éclairagiste, chef électricien.

10. Chef monteur.

11. Chef opérateur du son, ingénieur du son.

12. Coiffeur.

13. Conseiller spécialisé, conseiller artistique, conseiller de programme.

14. Costumier.

15. Décorateur.

16. Directeur artistique.

17. Directeur de la photo, chef OPV.

18. Chargé de production.

19. Recherchiste, documentaliste.

20. Eclairagiste, électricien.

21. Graphiste vidéo-infographiste.

22. Illustrateur sonore.

23. Ingénieur de la vision.

24. Machiniste.

25. Maquilleur.

26. Monteur.

27. Monteur truquiste.

28. Opérateur régie vidéo.

29. Opérateur synthétiseur.

30. Photographe.

31. Présentateur.

32. Programmateur musical.

33. Assistant programmateur musical.

34. Réalisateur.

35. Régisseur.

36. Script.

37. Speaker/ annonceur.

38. Technicien vidéo.

39. Traducteur.

La commission du dialogue social décrite au titre X du présent avenant peut également être saisie en cas de doute sur la légitimité du recours à un contrat à durée déterminée d'usage et en cas de demande de révision de la présente liste.

ART. 4.3

La grille de classification repose sur les 6 niveaux définis à l'annexe I de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

A titre indicatif, est présenté ci-après un tableau de correspondance entre les 6 niveaux de cette grille et les catégories retenues par les accords collectifs relatifs aux ouvriers et techniciens employés par les entreprises de production.

CATEGORIE	NIVEAU	FORMATION INITIALE
Hors catégorie	VI	Haut niveau de connaissances ou expérience professionnelle équivalente. Haut niveau d'autorité,d'initiative et de responsabilité.
1	V	Niveau 1 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.
2	IV	Niveau II de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevés.
3 A	III	Niveau III de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevés.
3 B	III	Niveau III de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevés.
4	II	Niveau IV de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreints.
5	II	Niveau V de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité limités.
6	I	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limités.

Cette grille de classification permet de déterminer le niveau de classement de chaque fonction dans une grille de salaires minima de 6 niveaux.

A chaque niveau correspond un salaire minimum applicable à la fonction.

Ce salaire minimum correspond à un salaire d'embauche pour un salarié en début de parcours professionnel, accédant pour la (ou une des) première(s) fois aux responsabilités de cette fonction, mais possédant la formation et les compétences techniques requises pour l'exercer.

ART. 4.4

Article 4.4

Salaires

Salaires bruts journaliers minima garantis (base 8 heures) au 1er septembre 2005 :

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE BRUT
I	92,70
II	106,70
III	127
IV	161,60
V	191
VI	de gré à gré

FILIERE	FONCTION	NIVEAU
Conception Programme	Assistant programmateur musical, speaker annonceur	I
	Programmateur musical	II
	Recherchiste, documentaliste Traducteur	III
	Conseiller spécialisé	V
	Directeur artistique	VI
Production	Assistante de production	I
	Chargé(e) de production	II
	Régisseur	III
	Illustrateur sonore	II
Réalisation	Script, assistant réalisateur	III
	Présentateur	IV
	Animateur d'émission	IV
	Réalisateur	VI
Plateau	Eclairagiste, électricien Machiniste	I
	Chef éclairagiste, chef électricien	III

	Chef de plateau	
Image	Opérateur régie vidéo Opérateur synthétiseur	I
	Technicien vidéo	II
	Photographe Cadreur cameraman, OPV	III
	Ingénieur de la vision	IV
	Directeur de la photo, chef OPV	V
Son Maquillage	Assistant du son	II
	Chef opérateur du son/ ingénieur du son	IV
Costume Décoration	Assistant décorateur Coiffeur Maquilleur	II
	Décorateur, Accessoiriste Costumier	III
Postproduction	Graphiste vidéo-infographiste Monteur	III
	Monteur truquiste Chef monteur	IV

ART. 4.5 La rémunération du salarié est versée sous la forme d'un cachet pour les artistes-interprètes et les réalisateurs ou sous la forme d'une somme correspondant à la durée prévisible du contrat pour les techniciens. Son montant est fixé :

- soit conformément aux salaires bruts journaliers minima garantis sur la base de 8 heures tels que définis à l'article 3.4 ;

- soit discuté de gré à gré, sous réserve du respect du barème minimum correspondant au niveau.

ART. 4.6 Le salarié est engagé pour une durée prévisible de collaboration fixée à la journée (8,9 ou 10 heures), à la semaine, au mois ou pour la réalisation d'un ou de plusieurs programmes déterminés dont le ou les titres figurent au contrat.

ART. 4.7

Les majorations définies ci-dessous ne sont pas cumulables.

CATEGORIE	MAJORATION APPLICABLE
Heures de dépassement	25 %
Heures supplémentaires	Taux légal
Travail du dimanche	25 %
Travail de nuit	30 %
Travail des jours fériés	
(sauf le 1er Mai)	40 %
Travail du 1er Mai	100 %

ART. 3.1

3.1.1. Non-discrimination

Les parties signataires du présent avenant rappellent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leurs moeurs, leur appartenance à une ethnie, une nation ou une race, leurs opinions politiques, leurs activités syndicales ou mutualistes, l'exercice du droit de grève, leur conviction religieuse, ou, sauf décision du médecin du travail, dans le cadre des dispositions législatives en vigueur, leur handicap.

3.1.2. Egalité professionnelle

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour l'accès à l'emploi, à la formation, pour les salaires et les conditions de travail.

L'égalité entre les citoyens français et les étrangers doit être respectée selon la législation en vigueur.

3.1.3. Droit du travail des personnes handicapées

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par le présent avenant s'engagent à promouvoir le droit du travail et la formation de toute personne handicapée en état d'exercer un emploi dans les entreprises relevant du présent avenant.

ART. 3.2

3.2.1. Conclusion du contrat

Les emplois pour lesquels un salarié pourra être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont définis au titre IV du présent avenant.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou toute personne ayant reçu, notamment à ce titre, délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit établi en double exemplaire au plus tard le premier jour ouvrable suivant la prise des fonctions. Un exemplaire en sera remis au salarié engagé.

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;

- la nationalité et, éventuellement, le numéro de carte de séjour ou autre document ;

- le titre de(s) l' émission(s) ou de la (des)production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé ;

- la date de début et de fin de contrat ;

- éventuellement, la mention de l'événement justifiant le terme du contrat ;

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

- le mode et la durée de l'engagement ;

- le montant brut de la rémunération ;

- le titre de la fonction ;

- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;

- le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;

- les régimes de retraites et de prévoyance éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;

- la référence au présent avenant ;

- l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues ;

- l'existence des textes en vigueur et d'un éventuel accord d'entreprise applicable au salarié ;

- et les conditions particulières d'engagement éventuelles.

3.2.2. Durée de l'engagement

Le contrat est conclu pour un terme précis. Il peut être également conclu pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini et doit alors mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Le contrat cesse de plein droit au terme contractuel fixé pour son expiration, et ce sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de collaboration continue de longue durée. Par collaboration continue de longue durée, on entend les cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires décomptés du premier au dernier jour des contrats) des CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra en informer le salarié 1 mois au moins avant la date de fin du dernier contrat et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat. Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des salaires perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

3.2.3. Renouvellement, succession d'engagements

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-3-10 du code du travail relatives au contrat à durée déterminée d'usage constant, une entreprise peut recourir au renouvellement d'un engagement, ainsi qu'à la conclusion d'engagements successifs, le respect de la règle du tiers temps entre 2 contrats à durée déterminée de droit commun n'étant pas applicable à la succession de contrats à durée déterminée d'usage constant.

3.2.4. Période d'essai

Sauf modification des dispositions législatives en vigueur, et pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines, le contrat peut comporter une période d'essai dans les conditions définies par l'article L. 122-3-2 du code du travail qui stipule que cette période d'essai ne peut

excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée dans les conditions prévues ci-dessus par rapport à la durée minimale d'engagement.

3.2.5. Visite médicale

Le salarié engagé par une entreprise doit avoir subi l'examen médical annuel auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle et les conclusions de cet examen ne doivent pas s'opposer à la pratique de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année.

ART.

Fonctions qui se déclinent au féminin.

Chargé de production : il est chargé, sous les directives de son supérieur hiérarchique, de la gestion administrative de la production : suivi du budget et du plan de production, gestion des salariés employés à la production, du planning, des déplacements et des moyens techniques nécessaires à la production, depuis la mise en production jusqu'à la diffusion du programme.

Directeur artistique : il est chargé de concevoir, proposer, superviser, exécuter ou faire exécuter des choix artistiques approuvés par l'entreprise dans le cadre d'une production.

Programmateur musical : il est chargé de proposer des choix et de mettre en oeuvre les enchaînements musicaux dans le cadre d'une production et sur la base du conducteur d'antenne. Il assure toutes les tâches liées à ces choix musicaux.

Speaker-annonceur : il est chargé de dire à l'antenne ou sur tous supports de diffusion de la chaîne des textes ou annonces insérées pendant ou entre les émissions ou lors des interruptions d'émissions.

ART. 5.1

Les salariés bénéficient de congés payés.

A cet effet, tous les salariés relevant du présent avenant sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacle.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise s'acquitte de ses cotisations selon les taux en vigueur et lui délivre le bulletin " congés spectacle " avec le bulletin de paie.

La prise de congés est soumise à l'accord préalable et écrit de l'employeur.

ART. 5.2

Les salariés sous contrat à la date de l'événement bénéficient de congés de courte durée à l'occasion de certains événements de famille dans les conditions définies à l'article L. 226-1 du code du travail, soit :

- mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ouvrés ;

- naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;

- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs: 3 jours ouvrés ;

- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;

- décès du frère ou de la soeur : 1 jour ouvré ;

- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvré.

Ces jours de congés devront être pris au moment des évènements en cause et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils seront assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

ART. 5.3

Conformément à l'article L. 122-20-1 du code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle de 1 jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

ART. 7.1

7.1.1. Durée du travail

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur. La durée quotidienne de travail effectif est de 8 heures.

Heures de dépassement :

Lorsque le temps de travail effectif d'un salarié engagé pour une durée de 8, 9 ou 10 heures s'avérera supérieur à la durée définie dans son contrat, les heures de dépassement effectuées dans la limite d'un temps de travail effectif de 12 heures donneront lieu au paiement d'une majoration du tarif horaire défini pour la prestation telle que définie à l'article 4.7.

Toute heure débutée est due.

Heures supplémentaires :

Si le temps de travail effectif d'un salarié au cours d'une semaine donnée dépasse la durée légale hebdomadaire, le nombre d'heures supplémentaires correspondant lui sera payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le nombre d'heures supplémentaires se décompte dans le cadre de la semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et qui prend fin le dimanche à 24 heures.

7.1.2. Travail effectif

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

7.1.3. Durées maximales du travail

La durée hebdomadaire maximale de travail effectif est fixée à 48 heures. La durée hebdomadaire moyenne de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut excéder 44 heures.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est fixée à 10 heures.

A titre dérogatoire, la durée quotidienne de travail peut être exceptionnellement dépassée et portée jusqu'à 12 heures, dans la limite de 3 fois par période de 7 jours, pour des activités liées à l'antenne (enregistrements d'événements ou direct) ou pour des activités à caractère imprévisible.

Le temps de pause ou de repas dont le salarié peut disposer, dans la limite de 1 heure par journée de travail, n'est pas compris dans la durée quotidienne de travail effectif maximale.

ART. 7.2

7.2.1. Repos quotidien

Entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié, il doit s'écouler un temps minimum de 11 heures.

Exceptionnellement, la durée du repos quotidien pourra être réduite, sans pouvoir être inférieure à 9 heures. Les heures de travail se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à un repos d'une durée équivalente.

7.2.2. Temps de pause

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures consécutives sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

7.2.3. Jours fériés

7.2.3.1. Jours fériés chômés.

Conformément aux dispositions légales, le 1er Mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 222-1 du code du travail.

Chaque entreprise aura la faculté d'accorder des jours fériés chômés supplémentaires.

A ces jours s'ajoute, uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM), la date de la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

Si ce jour férié s'inscrit dans la période couverte par le contrat de travail et s'il est chômé, le chômage de ces jours fériés n'entraîne pas de réduction de la rémunération.

7.2.3.2. Jours fériés travaillés.

Les jours fériés travaillés, à l'exception du 1er Mai, donneront lieu à majorations telles que définies à l'article 4.7 du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1er Mai donnent lieu à une majoration de 100 %.

ART. 7.3

7.3.1. Cadre général

Le travail de nuit est régi par les dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-5 du code du travail. L'organisation du travail dans les chaînes thématiques répond à des impératifs horaires particuliers du fait de la diffusion de programmes destinés à un public d'autres actifs aux heures auxquelles ceux-ci ne sont précisément pas en activité et du fait de la nécessaire continuité de l'antenne.

Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche et destiné à assurer la continuité de l'activité économique des chaînes thématiques.

7.3.2. Définitions

Le " travail de nuit " est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire telle que définie à l'article L. 213-1-1 du code du travail.

ART. 6.1

Les absences résultant de maladie, d'accident, de maternité ou d'accident du travail ou de trajet ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Les signataires du présent avenant s'engagent à faire bénéficier les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage d'un régime de prévoyance équivalent à celui de la branche de la production audiovisuelle. Dans l'hypothèse où seraient mis en place un régime et un contrat commun pour l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans les différentes branches de l'audiovisuel, ils s'engagent à y adhérer.

ART. 6.2

En cas de maladie ou de maternité, l'employeur fournit au salarié une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de la sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

ART. 6.3

En cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale et survenu au cours de la période d'engagement, et dès lors que l'employeur en a eu connaissance, le salarié bénéficie d'une prise en charge par l'employeur de la rémunération correspondant au jour de l'accident. L'employeur lui fournit une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de la sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

ART. 6.4

En application de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, le salarié est inscrit, auprès du groupe Audiens, aux caisses de retraite complémentaire IRCPS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IRPS (cadres et non-cadres : régime ARRCO).

ART. 8.1

Conformément à l'article L. 954 du code du travail et à la loi n° 92-1446 du 31 juillet 1992, les employeurs s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la formation à l'AFDAS.

ART. 8.2

La formation professionnelle s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et des accords collectifs étendus de la branche audiovisuelle relatifs à la formation.

Les parties signataires de la présente convention sont signataires du protocole d'accord portant création de la commission paritaire nationale emploi formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La commission de dialogue social telle que définie au titre IX du présent avenant est compétente pour élaborer les politiques de formation professionnelle propres à la branche des chaînes thématiques. Elles pourront faire l'objet d'accords spécifiques entre les parties, annexés au présent avenant.

Leur mise en œuvre sera effectuée, autant que possible, dans le cadre et avec l'appui de la CPNEF-AV et en liaison avec l'AFDAS.

ART. 10.1

Le présent avenant sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1 exemplaire au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er juillet 2006.

ART. 10.2

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux articles L. 133-1 et L. 133-8 et suivants du code du travail.

ART. 1.1

1.1.1. Le présent avenant à la convention collective nationale des chaînes thématiques règle, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), les relations entre les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage et les employeurs des entreprises de droit français qui :

- exercent l'activité d'édition de services thématiques de télévision mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite, par voie hertzienne terrestre en mode numérique, ou par tout autre réseau de communication électronique ;

- et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1er août 2000, ont été autorisées par le CSA conformément à l'article 30-1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999.

On entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population (tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse...).

Le critère d'application du présent avenant est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 922 E : " Edition de chaînes thématiques ".

Il est entendu que ni les activités de distributeurs commerciaux de services audiovisuels ni les activités d'éditeurs et de producteurs de phonogrammes ou de vidéogrammes n'entrent dans le champ d'application du présent avenant, et qu'en sont exclues les entreprises relevant de secteurs d'activités autres que la télédiffusion de chaînes thématiques tels définis à l'article 1er de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

1.1.2. Les salariés engagés sur le territoire national et envoyés en déplacement hors du territoire national bénéficient des dispositions du présent avenant.

1.1.3. Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres et cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés par contrat à durée déterminée d'usage constant au titre de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail. Toute personne employée comme journaliste par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des journalistes.

Toute personne employée comme artiste interprète par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des artistes interprètes.

ART. 1.2

1.2.1. Durée et dénonciation

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

Une négociation doit s'engager dans un délai de 60 jours à compter de la date de dénonciation.

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'un nouvel avenant ou, à défaut, pendant 15 mois, préavis inclus.

Si la dénonciation émane d'une partie seulement des signataires employeurs ou salariés, le présent avenant continuera de produire ses effets entre les autres signataires, et les auteurs de la dénonciation continueront d'être liés par le présent avenant pendant 1 an.

1.2.2. Révision

Chaque signataire de l'avenant pourra en demander la révision. La demande de révision devra être adressée par courrier recommandé avec accusé de réception à l'ensemble des autres signataires accompagnée des propositions détaillées de révision.

Les parties disposeront d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se communiquer leurs observations de sorte que la discussion s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de première présentation du courrier de demande de révision. Si aucun accord n'est conclu dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion, la demande de révision sera réputée caduque.

Les demandes de révision du présent avenant seront examinées dans le cadre de la commission de dialogue social définie au titre X du présent avenant.

1.2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au plan national et toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement dans la branche d'activité concernée et non signataire du présent avenant pourront adhérer ultérieurement aux dispositions du présent avenant dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de cet avenant ainsi que les organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de cet avenant qui adhéreront à la totalité des clauses du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

ART. 1.3

Les parties entendent, par le présent avenant, réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans le secteur des chaînes thématiques, aux seuls cas ou les particularités et les nécessités de l'activité le justifient. Elles conviennent, conformément à l'article L. 121-5 du code du travail, que le contrat à durée indéterminée est la règle ; de ne recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas prévus par l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin de remplacer des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun absents ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils s'engagent également à ne pas recourir au travail temporaire pour les fonctions listées à l'article 4.2 du présent avenant, sauf s'il s'agit de remplacer ou de faire face à une surcharge temporaire de travail affectant des salariés employés de manière permanente par l'entreprise.

Les chaînes thématiques ayant recours à des producteurs, exécutifs ou délégués, ou à des prestataires réuniront les garanties par lesquelles ces derniers s'engagent à s'acquitter de leurs obligations au regard des articles L. 324-10 (Travail dissimulé) et L. 341-6 (Emploi d'étrangers) du code du travail.

ART. 9.1

9.1.1. Objet

La commission du dialogue social instauré par la convention collective nationale des chaînes thématiques est compétente pour traiter également des questions relatives aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

9.1.2. Compétences

Les parties signataires décident de confier à la commission du dialogue social les 4 compétences suivantes :

1. Interprétation et application du présent avenant : à ce titre, la commission peut être saisie de toute question relative à l'interprétation ou à l'application des dispositions du présent avenant.

2. Observatoire du champ professionnel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mise à jour du présent avenant et elle joue un rôle de réflexion prospective pour son évolution du point de vue des métiers, de la formation et de l'emploi.

3. Médiation : dans une perspective de conciliation et de médiation, la commission peut être également saisie de toute difficulté se déroulant dans une entreprise et pouvant déboucher sur un réel conflit collectif ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartiendra aux membres de la commission, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs, qui pourront être alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lorsque toutes les voies du dialogue et de la négociation propres à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en urgence si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.

4. Coordination : la commission aura enfin la compétence, dans le cadre de négociations sociales impliquant l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du spectacle vivant et enregistré, de débattre des thèmes en négociation afin de faire valoir les spécificités du secteur des chaînes thématiques.

9.1.3. Composition

Lorsqu'elle se réunit pour traiter de questions relatives aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, la commission réunit un collège salariés et un collège employeurs composé ainsi :

Le collège salariés se compose de 2 membres, dont 1 dispose d'une voix délibérative (soit : 1 titulaire et 1 suppléant), de chacune des organisations syndicales signataires du présent avenant, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par 2 membres (1 titulaire, 1 suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires du présent avenant pourront y assister avec voix consultative, à raison de 1 représentant par organisation.

Le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants titulaires et suppléants avec voix délibérative égal en nombre à la représentation salariée.

9.1.4. Saisine

Pour les questions relatives à l'interprétation ou à l'application du texte du présent avenant, chaque organisation peut saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exposer clairement les points relatifs à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui seront examinés par la commission la plus proche et au maximum dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou risquant de survenir dans une entreprise, seules une ou des organisations syndicales agissant conjointement avec un ou des représentants des employeurs peuvent demander sa convocation en urgence par lettre recommandée avec avis de réception au secrétaire de la commission. Après accord des parties, et sous réserve de l'accord de la direction de l'entreprise concernée par ce conflit, elle se réunira alors dans les plus brefs délais afin de rendre un avis dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

9.1.5. Fonctionnement

Lorsque la commission est saisie d'un litige relatif à l'interprétation et/ou à l'application du présent avenant, les membres de la commission formulent, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux. Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

La commission qui aura été saisie dans le cadre de sa compétence de médiation se réunira dans les plus brefs délais. Elle pourra entendre les parties, débattre des solutions possibles et, en cas d'accord, proposer ces solutions aux parties qui conserveront le droit de les refuser.

En cas de désaccord manifeste au sein de la commission, ou en cas de refus par les parties de la solution proposée par la commission, il pourra être fait appel, d'un commun accord, à un médiateur extérieur choisi par la commission.

9.1.6. Règlement de la commission

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire ...) sont celles du règlement intérieur de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

ART. 9.2

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une fois par an avant le 31 juillet pour examiner toutes les questions relatives à l'application du présent avenant et pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les 5 ans pour réexaminer les classifications.

ART. 9.3

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

ART.

Les employeurs s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social responsable et l'instauration d'une relation de confiance dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de confirmer et d'améliorer les processus contractuels aux niveaux les plus appropriés dans le plein respect des institutions représentatives des personnels de chaque entreprise.

Pour veiller à une application loyale des droits et devoirs respectifs des parties signataires, les employeurs s'engagent au respect des libertés individuelles du personnel mandaté, du droit syndical et à l'égalité de traitement du personnel mandaté.

Les syndicats et les institutions représentatives du personnel, pour leur part, s'engagent au respect de la confidentialité des informations présentées comme telles par la direction des entreprises et au respect de la liberté du travail du personnel des entreprises.

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, tant au niveau de chaque entreprise, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, qu'au niveau interentreprise, destinées à favoriser et améliorer ce dialogue social.

Le principe de médiation est reconnu par les parties : le dialogue social doit permettre de résoudre, par la discussion, ou la négociation, les difficultés ou divergences inhérentes à toute activité professionnelle. Il est convenu que le dialogue, et non le conflit, constitue le moyen privilégié pour rechercher les solutions appropriées aux problèmes qui peuvent se présenter.

Afin de prévenir les conflits naissants au sein d'une entreprise, et de tenter de les résoudre avant qu'ils ne surviennent, les parties conviennent de recourir préalablement au dialogue et, si nécessaire, de saisir la commission dans les conditions prévues par la présente convention.

Le dialogue social est la règle, tant au niveau de la relation de travail individuelle, qu'au niveau de chaque entreprise, qu'au niveau interentreprise. A cet égard, la commission du dialogue social instituée par le présent titre doit jouer un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsque les voies propres à chaque entreprise auront été épuisées.

ART. 2.1

2.1.1. Liberté d'opinion et droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des moeurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral. Par ailleurs, chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

2.1.2. Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

2.1.3. Laïcité

Conformément à l'article 1er de la Constitution et aux dispositions légales en vigueur, le principe de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Chaque entreprise aura la faculté de préciser les conditions d'application de ce principe dans son règlement intérieur dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives, conformément à l'article L. 122-35 du code du travail.

ART. 2.2

2.2.1. Electorat

Les salariés âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise 90 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

2.2.2. Eligibilité

Les salariés âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise 150 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 3 du 6 juillet 2007 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Cet avenant à la convention collective des chaînes thématiques annule et remplace l'avenant n° 1 signé le 16 décembre 2005.

Objet

Le présent avenant a pour objet de définir les conditions de prestations et de cotisations du régime de prévoyance prévu par l'article 6. 1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques en date du 23 juillet 2004, étendue par arrêté du 4 juillet 2005 du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement paru au *Journal officiel* du 19 juillet 2005.

ART. 1er

Le présent avenant s'applique à tous les salariés cadres et non cadres employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques.
Les salariés en arrêt de travail à la date d'effet du présent avenant seront couverts, au titre des garanties incapacité et invalidité, à compter de leur reprise d'activité validée par la médecine du travail. Ils bénéficient, par contre, de la couverture décès dès la date d'effet.

ART. 2

SBA est la rémunération brute annuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est limitée au plafond de la tranche B de la sécurité sociale.
SBM est la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est limitée au plafond de la tranche B de la sécurité sociale.
Participant : salarié ou ancien salarié au profit duquel l'employeur a adhéré au règlement de l'organisme de gestion pour la mise en oeuvre des garanties.
Concubin : la personne avec laquelle le participant vit en couple et sous le même toit depuis au moins 2 ans au moment du sinistre, aucun des deux n'étant par ailleurs marié. La durée de la vie commune peut être inférieure à 2 ans si un enfant est né de cette union de fait. Les concubins peuvent être de sexe différent ou non.
Conjoint : la personne liée au participant par le mariage non séparé judiciairement.
Enfants à charge : les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis :
— de moins de 21 ans à charge du participant, de son conjoint ou de son pacsé au sens de la législation fiscale ;
— de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au SMIC, s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ou s'ils bénéficient d'un contrat d'apprentissage ;
— quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois quelles restent inférieures au SMIC), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents) ;
— l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant ;
— les enfants du participant non confiés à sa garde, mais pour lesquels il est judiciairement tenu au versement d'une pension alimentaire, sous réserve des mêmes conditions d'âge, d'activité et de ressources que ci-dessus.
Le salarié choisit, au moment de son inscription au régime, entre l'option 1 ou l'option 2.

2.1. Décès

	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	200 % SBA	200 % SBA
Assuré marié (et Pacs et concubinage) sans enfant à charge	250 % SBA	200 % SBA
Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire	50 % SBA	néant

2.2. Décès suite à un accident

	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	400 % SBA	400 % SBA
Assuré marié (et Pacs et concubinage) sans enfant à charge	500 % SBA	400 % SBA
Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire	100 % SBA	néant

2.3. Invalidité absolue et définitive

VERSEMENT anticipé du capital décès	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge	350 % SBA	350 % SBA
Assuré marié (et Pacs et concubinage) sans enfant à charge	250 % SBA	200 % SBA
Majoration par enfant fiscalement à charge supplémentaire	50 % SBA	néant

2.4. Rente éducation

	OPTION 1	OPTION 2
Jusqu'à 18 ans ou 25 ans inclus (si fiscalement à charge et poursuivant des études secondaires ou supérieures)	néant	15 % SBA

2.5. Décès du conjoint survivant (double effet)

	OPTION 1	OPTION 2
Y compris simultané, capital supplémentaire versé et partagé entre tous les enfants à charge fiscalement	100 % du capital initial	100 % du capital initial de l'option 1

2.6. Arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, le salarié percevra une indemnité complémentaire à celle qui lui sera versée par son employeur en application de la convention collective nationale des chaînes thématiques sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et après application d'une franchise correspondant aux dispositions de cette convention collective :
— de 1 an à moins de 5 ans d'ancienneté : 60 jours de franchise totale, 60 jours de franchise à 66 % du SBM ;

— à partir de 5 ans d'ancienneté : 90 jours de franchise totale, 90 jours de franchise à 66 % du SBM.
Cette indemnité sera calculée comme suit :
Incapacité temporaire totale :
Après un délai de 10 jours d'arrêt de travail continu, l'indemnisation s'apprécie au premier jour d'arrêt :
— suite à maladie : 90 % SBM — indemnité sécurité sociale ;
— suite à maladie professionnelle ou accident du travail : 100 % SBM — indemnité sécurité sociale.
Incapacité permanente suite à un accident du travail :
— 1re catégorie : 60 % SBM — indemnité sécurité sociale ;
— 2e catégorie : 80 % SBM — indemnité sécurité sociale ;
— 3e catégorie : 100 % SBM — indemnité sécurité sociale.
Invalidité permanente :
— 1re catégorie : 60 % SBM — indemnité sécurité sociale ;
— 2e catégorie : 80 % SBM — indemnité sécurité sociale ;
— 3e catégorie : 100 % SBM — indemnité sécurité sociale.

ART. 7

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques sont tenues de souscrire les conditions de couverture prévues par la présente annexe auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 à partir de la date d'effet figurant à l'article 13.
Les entreprises qui, antérieurement à cette date d'effet, ont souscrit, par accord d'entreprise ou non, des garanties de prévoyance équivalentes ou plus favorables (en termes de garanties et de taux de cotisation) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel, quel que soit l'organisme assureur.

Les entreprises qui, antérieurement à la date d'effet, ont souscrit des garanties de prévoyance moins favorables auprès d'un organisme assureur différent de celui désigné à l'article 6 ont la possibilité de souscrire auprès de leur organisme assureur les garanties complémentaires leur permettant d'assurer un niveau de garanties équivalent au présent avenant. Seuls l'absence de garanties de prévoyance ou le changement d'organisme assureur rend l'obligation conventionnelle applicable de plein droit (1).
Le présent avenant définissant un ensemble de garanties minimales obligatoires, chaque entreprise a la possibilité de les améliorer dans le cadre d'une souscription complémentaire à son contrat de base.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire au principe d'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné, prévu par les dispositions du premier alinéa de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (arrêté du 11 décembre 2007, art. 1er).

ART. 9

Audiens communiquera à la demande des organisations signataires et au minimum chaque année les documents prévus à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pris en application de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989.

ART. 11

A la demande des parties signataires, le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.
Conformément à l'article 912-1 du code de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les 5 ans.
A cet effet, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, les représentants des organisations patronales et salariales se réuniront au moins 6 mois avant la date d'échéance pour étudier, au vu des résultats, la possibilité de compléter ou de modifier les conditions de fonctionnement du régime.

ART. 13

Le présent avenant s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

ART. 14

Les signataires conviennent de demander au ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement que les dispositions du présent avenant soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques.

ART. 3

La base des cotisations est le salaire brut annuel tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.

Les taux de cotisations sont fixés à 1,30 % du salaire tranches A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

-la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;

-la tranche B correspond à la fraction de la rémunération comprise entre une et quatre fois ce plafond.

Répartition des cotisations

Pour le personnel cadre :

-sur TA : 1,30 % à la charge de l'employeur ;

-sur TB : 0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié.

Pour le personnel non cadre, sur TA et TB :

-0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié.

ART. 4

Les prestations sont revalorisées dans les conditions fixées par le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 pour gérer le régime mutualisé.

ART. 5

5.1. En cas d'arrêt de travail

Les garanties décès sont maintenues au profit du salarié en arrêt de travail, total ou partiel, pour maladie ou accident.
Le maintien des garanties s'applique, y compris après rupture du contrat de travail ou résiliation du contrat de prévoyance, aussi longtemps que le salarié perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail.
Le maintien des garanties cesse, en tout état de cause :
— à la date de la reprise d'activité à temps plein chez l'employeur ;
— à la date de la reprise d'activité à temps plein ou partiel chez un autre employeur ;
— à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale ;

5.2. En cas de départ de l'entreprise

Le maintien de l'ensemble des garanties s'applique pendant une durée de 30 jours après la date du départ du salarié de l'entreprise adhérente, sans reprise du travail ailleurs.

ART. 6

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la garantie des risques d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

ART. 8

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

ART. 10

Audiens garantit le maintien des taux de prévoyance pendant 3 ans à compter de la date de signature du contrat de souscription de chacune des entreprises.
Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions.
Un compte de participation aux résultats avec provision d'égalisation sera mis en place par Audiens.

ART. 12

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

SECTION 6

Avenant : Accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Le principe d'égalité entre les femmes et les hommes est un principe constitutionnel et doit être mis en œuvre dans les domaines de l'accès à l'emploi, de la formation professionnelle, de la promotion professionnelle et des conditions de travail.
Au-delà des distorsions relevant de phénomènes extérieurs à l'entreprise, les parties signataires sont conscientes des inégalités subsistant actuellement dans les entreprises entrant dans le champ de la convention collective des chaînes thématiques et affirment leurs ambitions de parvenir à une égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elles ont donc décidé d'agir sur les facteurs d'inégalité professionnelle et de prendre un certain nombre de mesures en vue de la réalisation de cet objectif.
Considérant par ailleurs les obligations résultant de l'article L. 2241-3 du code du travail, les parties signataires se sont réunies et ont conclu cet accord afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

1. Communication. – Sensibilisation. – Evolution des mentalités

Le déploiement d'une politique égalitaire entre les femmes et les hommes passe, dans les entreprises, par une évolution des mentalités, des attitudes, des comportements et des représentations culturelles de tous les acteurs.
Les entreprises s'engagent à mener des actions de communication interne pour promouvoir l'égalité professionnelle.
Dans les 6 mois suivant sa signature et dans le but de favoriser son appropriation par l'ensemble des acteurs, le présent accord fera l'objet d'une présentation dans les comités de direction des entreprises et auprès de l'ensemble des salariés.
Les entreprises s'engagent également à :

– proscrire les comportements discriminants allant à l'encontre des principes d'égalité professionnelle ;
– ne tolérer aucun comportement ou propos sexistes ou homophobes de la part de quiconque dans l'entreprise ;
– proscrire toute référence sexuée sur les métiers dans leur communication interne ;
– respecter le nom d'usage choisi par le (la) salarié(e) sous réserve des obligations légales ;
– utiliser des termes neutres lors de la rédaction de tout document interne à l'entreprise ;
– développer, autant que faire se peut, la mixité dans les instances internes de l'entreprise.
Lorsque des formations à l'encadrement, au management ou à la conduite de projets sont proposées à des collaborateurs, les entreprises s'assurent que ces formations comportent un volet de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

2. Recrutement. – Mobilité

Les entreprises s'efforcent de rechercher, parmi leurs salariés, un équilibre entre salarié(e)s hommes et femmes afin de parvenir à la mixité des différents métiers exercés au sein de l'entreprise. Cet objectif passe à la fois par les procédures d'embauche et de mobilité.

2.1. Embauche

Lorsqu'une procédure de recrutement est engagée, les entreprises utilisent des critères de sélection et de recrutement pour les hommes et les femmes strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature du ou des diplômes détenus et de ses perspectives d'évolution professionnelle et les compétences requises pour l'emploi, sans distinction liée au sexe.
Les entreprises s'engagent à garantir, à métier équivalent et critères professionnels comparables, un niveau de salaire à l'embauche équivalent entre les femmes et les hommes.

2.2. Mobilité

De même, lorsqu'un poste est à pourvoir au sein de l'entreprise par mobilité interne, pour l'examen des candidatures, les mêmes règles que pour le recrutement s'appliquent.

3. Formation professionnelle

Les signataires affirment leur volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation à due proportion de la répartition hommes-femmes constatée. A cet effet, les entreprises prennent en compte, pour l'organisation de la formation et en termes d'horaires et de déplacements, les contraintes familiales.
Afin de faciliter l'accès à la formation des salarié(e)s ayant une charge de famille monoparentale, il leur est proposé, autant que possible, des formations dont les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique familiale spécifique.
Les salarié(e)s de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental qui exprimeraient un souhait de formation pour une remise à niveau bénéficient d'une action de formation dans le cadre, soit du plan de formation de l'entreprise, soit du DIF, dans le cadre des règles qui le régissent, qui est alors majoré à hauteur de 14 heures.

4. Parcours professionnel

Dans les entreprises, à compétences et expériences professionnelles équivalentes, les hommes et les femmes bénéficient des mêmes possibilités d'évolution de carrières, de promotion et d'accès aux postes à responsabilité. Les entreprises s'efforcent de favoriser, à compétences comparables, l'accès des femmes aux postes à responsabilité où elles sont sous-représentées.
L'exercice d'une activité à temps partiel n'est pas incompatible avec une fonction à responsabilités, que celle-ci soit exercée par des femmes ou par des hommes.
Les périodes de congés maternité ou paternité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle.

5. Rémunérations

Les signataires affirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe d'égalité de rémunération et de déroulement de carrière entre les hommes et les femmes à tous les stades de la vie professionnelle et à compétence, expérience professionnelle, responsabilité et conditions de travail équivalentes.
Les directions des entreprises s'efforcent de répartir équitablement les mesures salariales individuelles dans le respect de la proportion de mixité constatée.
Le départ d'un(e) salarié(e) en congé de maternité, d'adoption ou en congé pathologique ne doit pas constituer un frein à son évolution salariale. A la suite de ses congés, la rémunération de la personne salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ses congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Suppression des écarts de rémunération

Il est rappelé que dans les entreprises où la négociation annuelle des salaires est obligatoire, cette négociation doit également viser à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Les signataires se fixent comme objectif la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
Afin de réaliser concrètement cet objectif, les entreprises s'engagent à consacrer annuellement, dès l'année 2011, au minimum 0,1 % de la masse salariale pour la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

6. Conciliation vie privée-vie professionnelle

Les signataires réaffirment par le présent accord leur volonté d'assurer à tous les salariés la conciliation la plus équilibrée entre leur vie privée et leur vie professionnelle. A cet égard, les entreprises veillent :

– à ce que les événements et choix liés à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle et veillent à ce que l'encadrement y soit sensibilisé ;
– à ce qu'une définition élargie de la composition de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, familles recomposées) soit retenue dans les entreprises. Elles portent une attention particulière aux familles monoparentales pour l'attribution des jours de congés pour événements familiaux ;
– à ce que les réunions soient planifiées de façon à respecter le plus possible les contraintes familiales des participants.
Les signataires réaffirment que le travail à temps partiel lié à une situation parentale s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle et salariale des salarié(e)s.
Les congés liés à la parentalité, en particulier les congés pour enfants malades et les congés parentaux d'éducation, doivent être accessibles aux hommes comme aux femmes.
Les congés maternité, adoption et paternité sont pris en compte pour la détermination des droits des salariés à congés payés et des compléments salariaux éventuellement en place dans l'entreprise.
Dès la déclaration de grossesse, la salariée bénéficie, à sa demande et lorsque son état de santé l'exige, d'un entretien avec sa hiérarchie sur les modalités d'horaires, d'aménagements de postes, de déplacements professionnels et de conditions de travail pendant sa grossesse.

7. Suivi

La commission du dialogue social de la convention collective des chaînes thématiques est compétente en termes de suivi, d'interprétation et de révision de cet accord.
Il est rappelé que dans les entreprises de plus de 50 salariés, un diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes doit être établi annuellement et présenté au comité d'entreprise.
Ces entreprises sont invitées à transmettre à la commission du dialogue social les éléments d'information qu'elles auront réunis et à l'informer des mesures envisagées.
Du fait de la diversité des entreprises relevant de cet accord, et notamment du grand nombre d'entreprises de très petite taille, le suivi de cet accord s'effectuera principalement à partir des données disponibles auprès des organismes de formation ou de protection sociale compétents.
Les entreprises de moins de 50 salariés sont incitées à transmettre à la commission du dialogue social de la convention collective des chaînes

thématiques des éléments d'information permettant le suivi de cet accord.
Elles pourront être complétées par des informations recueillies par les organisations patronales auprès de leurs adhérents, notamment sur les indicateurs suivants :

– nombre de femmes ayant bénéficié de promotion ;
– nombre de temps partiels ;
– évolution des rémunérations,
et, éventuellement, en tant que de besoin, par des études spécifiques réalisées à la diligence de la commission du dialogue social.
L'ensemble de ces informations sert de base à l'établissement du diagnostic de la situation d'égalité salariale entre les femmes et les hommes qui est intégré au rapport annuel de branche.
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il fera l'objet des procédures prévues au code du travail pour son dépôt et son extension.

SECTION 7

Avenant : Avenant n° 3 du 2 décembre 2010 relatif au champ d'application

Source officielle Légifrance

ART.

Le 22 mars 2006, l'union des télévisions locales de service public a informé l'ACCES de sa décision d'adhérer à la convention collective nationale des chaînes thématiques et les entreprises adhérentes de cette organisation se sont engagées à mettre en œuvre ses dispositions à compter du 1er janvier 2007. Le 23 août 2006, le syndicat professionnel des télévisions locales hertziennes, Les Locales TV, a effectué la même démarche. Considérant que les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques ne sont aujourd'hui appliquées que dans les entreprises adhérentes des deux organisations professionnelles susnommées et qu'il conviendrait qu'elles soient rendues obligatoires pour toutes les chaînes locales, les signataires ont convenu et arrêté ce qui suit :

ART. 1er

A la fin du 1.1.1 sont ajoutéesles dispositions suivantes :
« La présente convention collective règle également, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises de droit français qui exercent l'activité d'édition de services de télévision à vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi.
On entend par service de télévision à vocation locale tout service dont la zone géographique équivaut à une partie du territoire métropolitain. »

ART. 2

Les signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant. Les organisations patronales sont mandatées pour effectuer les procédures prévues par le code du travail de dépôt et de saisie du ministre en charge du travail en vue de cette extension.

SECTION 8

Avenant : Avenant n° 5 du 21 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance

Source officielle Légifrance

ART.

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (Journal officiel du 13 décembre 2007), relatif au régime de prévoyance prévu par l'article 6.1 de la convention collective des chaînes thématiques,
les partenaires sociaux ont décidé, conformément à l'article L. 2261-8 du code du travail, de lui substituer les dispositions suivantes et de confier à nouveau à l'organisme assureur initialement désigné, la gestion du régime mutualisé.

ART.
1er

ART.
1.1

« Article 3
Base et taux de cotisations

La base des cotisations est le salaire brut annuel tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.
Les taux de cotisations sont fixés à 1,30 % du salaire tranches A et B (TA et TB).
Il est rappelé que :

– la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale ;
– la tranche B correspond à la fraction de la rémunération comprise entre une et quatre fois ce plafond.

Répartition des cotisations

Pour le personnel cadre :

– sur TA : 1,30 % à la charge de l'employeur ;
– sur TB : 0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié.
Pour le personnel non cadre, sur TA et TB :

– 0,65 % à la charge de l'employeur et 0,65 % à la charge du salarié. »

ART.
1.2

« Article 4
Revalorisation des prestations

Les prestations sont revalorisées dans les conditions fixées par le contrat de prévoyance souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 pour gérer le régime mutualisé. »

ART.
1.3

Le dernier alinéa de l'article 5.1 relatif au maintien des garanties en cas d'arrêt de travail, ainsi rédigé :
« – au plus tard au dernier jour du trimestre civil du 65e anniversaire », est supprimé.

ART. 1.4

« Article 6
Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties ont décidé de confier la garantie des risques d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance. »

ART. 1.5

« Article 8
Information

Conformément à l'article L. 932-6 du code de la sécurité sociale, une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné. »

ART. 1.6

Le 2e paragraphe ainsi rédigé :
« Audiens mettra en place une commission paritaire pour le suivi des régimes avec le concours du cabinet de courtage assurances Saint-Honoré dont le siège social est situé 22, avenue Matignon, à Paris », est supprimé.
Il est remplacé par le texte suivant :
« Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.
Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.
Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions. »

ART. 1.7

« Article 12
Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date doivent continuer à être revalorisées.
Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.
Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur. »

ART. 2

Les parties au présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 précité, lors de la séance du comité paritaire du 15 novembre 2011, ont procédé au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.
Ils ont décidé de confier à nouveau la gestion du régime à l'institution de prévoyance initialement désignée Audiens Prévoyance.
Les autres dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007, demeurent inchangées.

ART. 3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.
Il entre en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.
En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.
Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques.

SECTION 9

Avenant : Adhésion par lettre du 11 mars 2015 de l'USNA CFTC à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

USNA CFTC
Boulogne, le 11 mars 2015.
TF1-1, quai du Point-du-Jour,
92656 Boulogne-Billancourt Cedex
Monsieur le chef du bureau,
En ma qualité de secrétaire général de l'USNA CFTC, je vous informe que notre organisation syndicale souhaite adhérer à la convention collective des chaînes thématiques, idcc 2411, signée le 23 juillet 2004 et étendue par arrêté le 4 juillet 2005.
Merci de bien vouloir prendre en compte notre décision.
Je vous prie de croire, Monsieur le chef du bureau, en l'assurance de ma considération distinguée.
Le secrétaire général.

SECTION 10

Avenant : Avenant n° 1 du 25 janvier 2019 à l'accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Source officielle Légifrance

ART.

Les partenaires sociaux entendent promouvoir le principe essentiel de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :
– mettre en œuvre des outils et une méthodologie pour mesurer les écarts de salaires entre les hommes et les femmes ;
– prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts de salariaux entre les hommes et les femmes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; il peut s'agir, si des écarts sont constatés, de la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;
– sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des formations au management ;
– veiller à ce que les temps partiels ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations ;
– appliquer la garantie d'évolution salariale aux salariés concernés par les congés de maternité, de paternité et d'adoption. À cet égard, il est rappelé que la convention collective, dans son article 4.1.2 prévoit les dispositions suivantes : à l'issue du congé maternité et/ ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la moyenne des augmentations de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé.

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ ou d'adoption et/ ou parental, un entretien proposé aux salarié(e)s aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien si le (la) salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une action de formation soit dans le cadre du plan de formation, soit dans le cadre des droits individuels qui leur sont conférés par la réglementation en vigueur ;

– il est rappelé que la durée du congé maternité est prise en compte pour sa totalité et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

ART.

Les partenaires sociaux entendent favoriser un égal accès des femmes et des hommes à toutes les fonctions de l'entreprise, y compris les fonctions d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :
– prévenir, prohiber et sanctionner toute discrimination et toute violence sexiste (harcèlements, agissements…) conformément aux dispositions légales en vigueur ;
– communiquer à l'ensemble de leurs collaborateurs/collaboratrices les numéros d'appel (type « numéros verts ») dédiés à l'écoute et à la délivrance de conseils sur les démarches à suivre en cas de violences sexistes ou de harcèlements ;
– ne faire apparaître aucun critère discriminant dans les offres d'emploi en relation avec le sexe ou la situation familiale, pour tout type de contrat, y compris alternance ou stage ;
– sensibiliser les collaborateurs en charge des recrutements à la non-discrimination à l'embauche ;
– veiller à ce que les critères de sélection portent uniquement sur les qualifications, compétences, expériences et aptitudes des candidats ;
– veiller à ce que les absences pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne fassent pas obstacle à l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;
– ouvrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;
– assurer un égal accès à la formation aux hommes et aux femmes, quel que soit leur positionnement dans la classification des emplois ;
– dans les fonctions d'encadrement et de direction, assurer une présence des femmes reflétant leur présence dans les effectifs de l'entreprise.

En outre, les signataires conviennent d'étudier la possibilité et les conditions de mise en place d'un numéro vert permettant l'écoute et la délivrance de conseils dans les cas de harcèlements.

Le présent accord sera déposé, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code du travail, par la partie la plus diligente.

En vue de l'extension du présent accord, la délégation patronale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

ART.

Le 2 décembre 2010, les partenaires sociaux de la branche ont conclu un accord collectif afin d'assurer l'effectivité du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises.

Le 23 mars 2018, dans le cadre de la CPPNI, les employeurs ont présenté un rapport sur les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et leur évolution entre 2010 et 2016 réalisé à partir de données statistiques fournies par Audiens.

Ses principaux enseignements sont les suivants :

Tous âges confondus, l'écart de salaire moyen entre les femmes et les hommes a diminué de 4 % entre 2010 et 2016. Les salaires moyens des femmes et des hommes ne présentent plus d'écarts en 2016 pour environ 60 % de la population.

Entre 2010 et 2016, les écarts de salaires moyens entre les femmes et les hommes ont très nettement diminué pour les moins de 50 ans (se situant même à l'avantage des femmes pour les moins de 30 ans), mais pour les femmes de plus de 50 ans, les écarts ont augmenté à leur désavantage.

Il n'y a plus d'écarts de salaires dans les générations les plus jeunes (-de 40 ans). Dans les tranches des-de 25 ans et des 25-29 ans les salaires des femmes sont supérieurs à ceux des hommes de respectivement 7 % et 4 %.

Entre 2010 et 2016 les femmes cadres ont connu une progression salariale plus favorable que celle des hommes. En effet, le salaire annuel moyen des femmes cadres a progressé de 42,5 % tandis que celui des hommes cadres a progressé de 38 %. Ainsi l'écart de salaires moyens entre les hommes et les femmes cadres a été ramené de 19 % en 2010 à 16 % en 2016.

Mais après 30 ans, les femmes ont des salaires moyens inférieurs quelle que soit la tranche d'âge. L'écart est très marqué parmi les 50-59 ans (– 32 % d'écart).
Pour les salariés non cadres, l'écart de salaires reste constant et peu significatif.

Si l'on peut penser que les écarts constatés sur les tranches d'âges plus élevées et les cadres vont se réduire au fil du temps, les partenaires sociaux ont convenu qu'il convenait de poursuivre les actions déjà convenues dans l'accord du 2 décembre 2010 et dans l'avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la convention collective des chaînes thématiques et locales. Il a donc été convenu de compléter ces dispositions par les engagements suivants :

ART.

Les partenaires sociaux entendent soutenir et promouvoir les actions concrètes favorisant l'évolution culturelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des charges et obligations familiales entre les femmes et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femmes ou les hommes au niveau de leurs conditions de travail, niveau de rémunération, évolution de carrière, en raison de leurs obligations familiales.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les moyens suivants :
– faciliter la mixité des responsabilités familiales, et, pour ce faire, mettre en place des conditions facilitant la prise du congé paternité ; à cet égard, il est rappelé que la convention collective garantit, dans son article 6.6.2, le maintien de la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté ;
– planifier des réunions de travail compatibles avec les contraintes familiales des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les contraintes spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés, terminer les réunions à 18 heures et faire en sorte qu'elles ne commencent pas avant 9 heures ; les réunions seront, autant que possible, planifiées à l'avance ;
– tenir compte des contraintes parentales des salariés dans le recours aux heures supplémentaires ;
– favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les meilleures conditions pour l'accès au temps partiel choisi (répartition des horaires, conditions de travail et diminution réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
– recevoir tout collaborateur souhaitant formuler une demande d'aménagement de son temps de travail pour mieux concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle ;
– étudier les demandes des salariés à temps partiel pour des raisons de parentalité souhaitant cotiser pour leur retraite sur la base d'un salaire à temps plein ; en cas d'accord de l'employeur, les cotisations seront prises en charge par le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour un salaire à temps plein ;
– garantir les mêmes droits à la formation pour les salarié(e)s à temps partiel en tenant compte de leurs jours d'absence pour positionner les plages de formation ;
– redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail lors d'un passage à temps partiel ;
– maintenir le lien entre les salariés en congé maternité ou parental et l'entreprise en leur donnant la possibilité de continuer à avoir accès aux informations sur la vie de l'entreprise ;
– prendre en compte dans l'organisation et l'aménagement du temps de travail des entreprises, les besoins liés au soutien familial (longue maladie d'un conjoint, d'un parent, d'un enfant, dépendance, enfant malade…) ; à cet égard, il est rappelé que l'article 5.3.2 de la convention collective dispose que le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé est attribué pour une durée maximale de 310 jours ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prendre sur une période maximale de 3 ans. Par ailleurs, l'article 5.3.3 de la convention collective rappelle que le salarié a droit à un congé de solidarité familiale dans les conditions prévues aux articles L. 3142-6 à L. 3142-25-1 du code du travail et à leurs décrets d'application ;
– sensibiliser l'encadrement à la gestion du temps des équipes et notamment au droit à la déconnexion pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
– au retour des congés maternité et parentaux de plus de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière ;
– lorsque l'entreprise a mis en place le télétravail, permettre son accès dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

SECTION 11

Avenant salaires : Avenant du 5 février 2007 relatif aux salaires minima au 1er mars 2007

Source officielle Légifrance

ART.

Article 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er mars 2007. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI et CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL BRUT GARANTI (35 heures hebdomadaires)
I	1 320
II	1 400
III	1 500
IV	1 795
V	2 370
VI	3 002

Article 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) Avenant étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail, qui posent le principe, pour tous les contrats à durée déterminée, d'une rémunération au moins égale à celle que percevrait après période d'essai un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant le même poste de travail (arrêté du 5 octobre 2007, art. 1er).

SECTION 12

Avenant salaires : Avenant du 14 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) (2)

Source officielle Légifrance

ART. 1er

(1) Accord étendu ous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail *(anciennement* article L. 132-12-3, alinéa 1)*, qui prévoient que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 2 juin 2008, art. 1er).*

(2) Accord étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail (anciennement article L. 122-3-3), qui posent le principe, pour tous les contrats à durée déterminée, d'une rémunération au moins égale à celle que percevrait après période d'essai un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant le même poste de travail (arrêté du 2 juin 2008, art. 1er).

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er janvier 2008. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date.

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL BRUT GARANTI (35 heures hebdomadaires)
I	1 353
II	1 428
III	1 530
IV	1 827
V	2 396
VI	3 035

ART. 2

Les organisations signataires conviennent d'engager chaque année les négociations annuelles relatives aux salaires minima conventionnels dès le 1er novembre, pour une entrée en vigueur au 1er janvier suivant.

ART. 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 13

Avenant salaires : Avenant du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er janvier 2009. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

Base : 35 heures hebdomadaires

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
I	1 380,10
II	1 456,60
III	1 560,60
IV	1 863,50
V	2 443,90
VI	3 095,70

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 14

Avenant salaires : Accord du 10 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010

Source officielle Légifrance

ART. 1

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minimaux mensuels garantis à compter du 1er janvier 2010. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENSUEL BRUT GARANTI (base 35 heures hebdomadaires)
1	1 390,88
2	1 467,98
3	1 569,78
4	1 874,50
5	2 453,50
6	3 107,84

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 15

Avenant salaires : Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2011

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1er janvier 2011 et à compter du 1er juillet 2011. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de ces dates :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1er janvier 2010	Au 1er janvier 2011 (+ 1 %)	Au 1er juillet 2011 (+ 0,5 %)
I	1 390,88	1 405	1 412
II	1 467,98	1 483	1 491
III	1 569,78	1 586	1 594
IV	1 874,50	1 894	1 904
V	2 453,50	2 478	2 491
VI	3 107,84	3 139	3 155

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 16

Avenant salaires : Accord du 13 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mai 2012

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1er mai 2012. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1ER juillet 2011	Au 1er mai 2012 (+ 2 %)
I	1 412	1 440,20
II	1 491	1 520,80
III	1 594	1 625,90
IV	1 904	1 942,10
V	2 491	2 540,80
VI	3 155	3 218,10

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 17

Avenant salaires : Accord du 16 avril 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mai 2013

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1er mai 2013. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date.

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1er mai 2012	Au 1er mai 2013 (+ 1,5 %)
I	1 440,20	1 461,80
II	1 520,80	1 543,60
III	1 625,90	1 650,30
IV	1 942,10	1 971,20
V	2 540,80	2 578,90
VI	3 218,10	3 266,40

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 18

Avenant salaires : Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent de modifier les salaires minima mensuels bruts garantis à compter du 1er mai 2014. La grille des salaires s'établit donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1er mai 2013	Au 1er mai 2014 (+ 1,2 %)
I	1 461,80	1 478,70
II	1 543,60	1 562,10
III	1 650,30	1 670,10
IV	1 971,20	1 994,90
V	2 578,90	2 609,90
VI	3 266,40	3 305,60

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 19

Avenant salaires : Accord du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les organisations signataires conviennent d'augmenter les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis de 1 % à compter du 1er août 2016. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel au 1er mai 2015	Au 1er août 2016 (+ 1 %)
I	1 493,50	1 508,50
II	1 577,70	1 593,50
III	1 686,80	1 703,70
IV	2 014,80	2 034,90
V	2 636,00	2 662,40
VI	3 338,70	3 372,10

ART. 2

Les signataires rappellent l'objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes inscrit dans l'accord du 2 décembre 2010.

Ils rappellent donc qu'afin de réaliser concrètement cet objectif, les entreprises couvertes par cet accord se sont engagées à consacrer annuellement au minimum à 0,1 % de leur masse salariale pour la réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes.

ART. 3

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

SECTION 20

Avenant salaires : Accord du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis, base 35 heures, à compter du 1er août 2017 s'établissent comme suit :

(En euros.)

Niveau	1er août 2017
1	1 510
2	1 600
3	1 710
4	2 050
5	2 700
6	3 400

À compter du 1er janvier 2018, ils s'établiront comme suit :

(En euros.)

Niveau	Échelon	1er janvier 2018
I	A	1 510
	B	1 530
	C	1 550
II	A	1 600
	B	1 625
	C	1 650
III	A	1 710
	B	1 750
	C	1 800
IV	A	2 050
	B	2 120
	C	2 200
V	A	2 700
	B	2 800
	C	3 000
VI		3 400

ART. 2

Afin d'évaluer la nouvelle classification mise en place au plus tard au 1er janvier 2018, les organisations d'employeurs ACCeS et TLSP réaliseront en janvier et février 2018 une enquête auprès de leurs membres pour connaître le nombre de salariés désormais classés respectivement aux échelons A, B et C dans les niveaux I à V.

Les organisations d'employeurs restitueront aux organisations syndicales de salariés les résultats de cette enquête lors de la réunion de négociation annuelle obligatoire sur les salaires qui aura lieu en mars 2018.

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

ART.

Les signataires ont conclu le 19 juin 2017 un avenant n° 4 révisant les dispositions de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005. Cet avenant instaure une nouvelle classification des emplois et une nouvelle grille des salaires minima conventionnels dans laquelle le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux I à V. Compte tenu des effectifs des entreprises relevant de cette convention collective, à l'issue de la mise en place de cette nouvelle classification, un certain nombre de salariés employés par ces entreprises seront désormais positionnés aux échelons B ou C, l'échelon A correspondant à un début d'expérience dans une fonction.

Les entreprises ayant jusqu'au 1er janvier 2018 au plus tard pour mettre en œuvre les dispositions de l'annexe I « Classifications et rémunérations » et compte tenu des revalorisations des salaires minima conventionnels des échelons B et C que cette nouvelle grille amènera, les organisations signataires conviennent que la négociation annuelle obligatoire sur les salaires de l'année 2017 se conclura par un ajustement au mois d'août 2017 des minima conventionnels en vigueur aux nouveaux minima des échelons A prévus par l'avenant de la convention collective mais qu'une nouvelle négociation sur les salaires s'ouvrira dès le mois de mars 2018 sur l'ensemble des nouveaux minima A, B et C entrant en vigueur au plus tard le 1er janvier 2018.

SECTION 21

Avenant salaires : Accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Source officielle Légifrance

ART. 1er

Les salaires conventionnels minima mensuels bruts garantis base 35 heures sont augmentés de 1,2 % à compter du 1er mai 2018.

Ils s'établiront donc comme suit :

(En euros.)

Niveau		Rappel 1er janvier 2018	1er mai 2018
I	A	1 510	1 528,10
	B	1 530	1 548,40
	C	1 550	1 568,60
II	A	1 600	1 619,20
	B	1 625	1 644,50
	C	1 650	1 669,80
III	A	1 710	1 730,50
	B	1 750	1 771,00
	C	1 800	1 821,60
IV	A	2 050	2 074,60
	B	2 120	2 145,40
	C	2 200	2 226,40
V	A	2 700	2 732,40
	B	2 800	2 833,60
	C	3 000	3 036,00
VI		3 400	3 440,80

ART. 2

Les organisations signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

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).