



CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE
DE CONVENTION COLLECTIVE
TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)



Chaînes thématiques

Si vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu de l'intégralité de la "convention collective IDCC 2411", celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

Comment utiliser avec le plus d'efficacité possible cette convention collective au format .PDF ?

Au-delà d'une simple **impression des pages de cette convention collective à relier dont vous devez légalement disposer au sein de votre entreprise**, vous pouvez aussi travailler directement à partir du format électronique .PDF de ce document.

Pour mémoire, **ce document est lisible avec la visionneuse d'Acrobat Reader®** que vous pouvez télécharger (ou mettre à jour) gratuitement sur le site de cet éditeur :

<http://get.adobe.com/fr/reader/>

Plusieurs options sont alors proposées par LégiSocial®, facilitant la lecture et la navigation au sein de cette convention collective grâce à :

- **Une table des matières numérotée avec des titres et sous-titres cliquables**, vous permettant de vous rendre directement à l'article souhaité.
- **Des titres d'articles également cliquables au sein de la convention**, vous permettant de revenir directement à la table des matières du document.
- **Des signets de votre lecteur .PDF**, vous assurant un chapitrage très utile à toute recherche spécifique. Ci-dessous et à titre d'exemple, un aperçu de la convention collective métallurgie avec la mise en avant des signets de cette dernière.

Bonne lecture.

L'équipe de LégiSocial

www.legisocial.fr

Table des matières

Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004	5
Texte de base	5
Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004. Etendue par arrêté 4 juillet 2005 JORF 19 juillet 2005	5
Titre Ier : Dispositions générales	5
Article 1.1 - Champ d'application	5
Article 1.2 - Avantages acquis	5
Article 1.3 - Durée, révision, adhésion, dénonciation	5
Titre II : Relations collectives de travail	6
Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale	6
Article 2.2 - Institutions représentatives du personnel	6
Article 2.3 - Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite	6
Article 2.4 - Aide au paritarisme	7
Article - Titre III : Classifications et rémunérations	7
Titre IV : Contrat de travail	7
Article 4.1 - Non-discrimination et égalité professionnelle	7
Article 4.2 - Recrutement	8
Article 4.3 - Conclusion du contrat. - Embauche	8
Article 4.4 - Ancienneté	8
Article 4.5 - Rupture du contrat de travail	9
Titre V : Congés	9
Article 5.1 - Congés payés	9
Article 5.2 - Congés pour événements familiaux	9
Article 5.3 - Préparation à la défense	10
Titre VI : Maladie, accident, maternité	10
Article 6.1 - Dispositions générales	10
Article 6.2 (1) - Indemnités complémentaires en raison de la maladie non professionnelle et de l'accident non professionnel	10
Article 6.3 - Accident du travail, maladie professionnelle	10
Article 6.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle	10
Article 6.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident	11
Article 6.6 - Maternité, paternité et adoption	11
Article - Titre VII : Durée et aménagement du temps de travail	11
Article 7.1 - Temps de travail	11
Article 7.2 - Repos	11
Article 7.3 - Astreintes et travail du dimanche	12
Article 7.4 (1) - Travail de nuit	12
Article 7.5 - Travail à temps partiel	13
Article 7.6 - Forfaits	13
Titre VIII : Formation professionnelle	13
Article 8.1 - Objectifs	13
Article 8.2 - Cadre général	13
Article 8.3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation	13
Titre IX : Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation	13
Article - Préambule	13
Article 9.1 - Commission de dialogue social	14
Article 9.2 - Rendez-vous annuel	14
Article 9.3 - Activités de représentation et de négociation	14
Titre X : Dispositions finales	14
Article 10.1 - Publicité. - Entrée en vigueur	14
Article 10.2 - Extension	15
Textes Attachés	16
Annexe I : Classification des emplois	16
Article - Préambule	16
Article 1er - Description des fonctions et liste des métiers	16
Article 2 - Modes de classification	17
Article 3 - Salaires minima mensuels garantis	19
Annexe II : Conditions du recours au contrat à durée déterminée d'usage dans les chaînes thématiques	20
Article - Préambule	20
Article 1er - Activités spécifiques pouvant justifier le recours au CDD d'usage	20
Article 2 - Liste des fonctions	20
Article 3 - Classification	21
Article 4 - Salaires	21
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	23
Avenant n 2 du 24 mars 2006 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage	24
TITRE Ier : Dispositions générales	24
TITRE II : Relations collectives de travail	24
TITRE III : Contrat de travail	25
TITRE IV : Classifications et rémunérations	26
TITRE V : Congés	28
TITRE VI : Couverture sociale	29
TITRE VII : Durée et aménagement du temps de travail	29
TITRE VIII : Formation professionnelle	30
TITRE IX : Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation	30
Article - Préambule	30
TITRE X : Dispositions finales	31
Article - ANNEXE I : Définition des fonctions	31
Avenant n 3 du 6 juillet 2007 relatif au régime de prévoyance	32
Accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	34
Avenant n 3 du 2 décembre 2010 relatif au champ d'application	36
Avenant n 5 du 21 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance	37
Adhésion par lettre du 11 mars 2015 de l'USNA CFTC à la convention	39
Avenant n 4 du 19 juin 2017 révisant la convention collective	40
Article - Préambule	40
Titre Ier Dispositions générales	40
Titre II Relations collectives de travail	41
Article - Titre III Classifications et rémunérations	43
Titre IV Contrat de travail	43
Titre V Congés	46
Titre VI Maladie. - Accident. - Maternité	48
Titre VII Durée et aménagement du temps de travail	50
Titre VIII Formation professionnelle	54
Titre IX Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation	55
Préambule	55
Titre X Dispositions finales	56

Article - Annexe I	57
Accord du 3 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	60
Article - Préambule	60
Article - I. – Rappel de la composition et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation	60
Article - II. – Règlement intérieur	60
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	62
Article - Préambule	62
Article - 1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée	62
Article - 2. Assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes	62
Article - 3. Atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	63
Textes Salaires	64
Annexe I relative aux salaires	64
Article - Salaires minima mensuels garantis à l'annexe I	64
Convention collective nationale du 23 juillet 2004 relative aux salaires annexe II	65
Avenant du 5 février 2007 relatif aux salaires minima au 1er mars 2007	66
Article - Salaires minima au 1er mars 2007	66
Avenant du 14 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 1 2	67
Avenant du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	68
Accord du 10 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010	69
Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2011	70
Accord du 13 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mai 2012	71
Accord du 16 avril 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mai 2013	72
Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014	73
Accord du 30 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015	74
Accord du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016	75
Accord du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima	76
Article - Préambule	76
Accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018	77
Accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er mai 2019	78
Textes Extensions	79
ARRETE du 4 juillet 2005	79

Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004

Texte de base

Convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004. Etendue par arrêté 4 juillet 2005 JORF 19 juillet 2005

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association des chaînes du câble et du satellite (ACCES).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération Médias 2000 CGC ;
Syndicat parisien CFDT Radio Télé.

ORGANISATIONS ADHÉRENTES SIGNATAIRES:

Union des télévisions locales de presse écrite (TLSP), 11, rue La Fayette, 75009 Paris, par lettre du 5 avril 2006 (BO CC 2006-15).

L'USNA CFTC, par lettre du 11 mars 2015 (BO n°2015-14)

Titre Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

1.1.1. La présente convention règle, en France métropolitaine et dans les DOM-TOM, les relations entre les salariés 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 ;

- 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 propose une programmation de sa programmation spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat...) ou dont la programmation se rapporte principalement 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 de la présente convention est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constitue à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 922 E : "Édition de chaînes thématiques".

Il est entendu que ni les activités de distribution de services de télévision ni les activités d'éditeurs de programmes ou de vidéogrammes n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention, et qu'en outre les entreprises relevant de la convention civile de "l'audio-vidéo informatique", de la convention civile de la production cinématographique, des activités de production de programmes de télévision et les entreprises relevant de la convention civile de la production de programmes de télévision du secteur public.

La présente convention 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 visée commerciale 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 visée commerciale tout service dont la zone géographique équivaut à une partie du territoire métropolitain.

1.1.2. Les salariés engagés sur le territoire national et envoyés 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. 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.

Les relations par les entreprises au contrat à durée déterminée d'usage est régi par les dispositions de l'annexe II de la présente convention.

Article 1.2 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

1.2.1. L'application de la présente convention, de ses 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 concédés 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.

Article 1.3 - Durée, révision, adhésion, dénonciation

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

1.3.1. Durée et dénonciation.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois.

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

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 représentants élus ou de la totalité des salariés, la présente convention restera en vigueur jusqu'à la satisfaction 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 élue des représentants élus ou des 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.

1.3.2. Révision.

Chaque partie de la convention pourra demander la révision. La demande de révision devra être adressée par écrit recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des autres signataires accompagnée des propositions détaillées de révision.

Les parties proposent d'un délai de 30 jours pour se pencher 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 projet 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 denadmes de révision de la cteiovonn somet examinées dnas le cdrae de la cimoismosn de diauolge soacil définie au tirt X de la présente convention.

1.3.3. Adhésion.

Totue otainraoisgn siadnolye représentative au pain nnaoital et tuoe oostragainn snlayidce ou aitscaison ou gerempuont d'employeurs ou tuot eluoyempr pirs ilmveueindendtd dnas la bamhce d'activité concernée et non snagiaitre de la présente ceitvnoonn cvticleoe pourmot adhérer ultérieurement aux dtiopsnioss de la présente cnoetiovnn dnas les codoniints fixées par l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 132-15 du cdoe du travail, les onstingairoas scinlydeas de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de la cevoninotn anisi que les oiiairstgannos d'employeurs représentatives dnas le cmhap d'application de la cenviootnn qui adhéreront à la totalité des ceuseals de la présente cntneovion dnas les cinitdonos prévues à l'article L. 132-9 du cdoe du travail, bénéficieront des mêmes droits et otailbiagns que les petairs signataires.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dniioopssits du 2e alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du tarvial (arrêté du 4 jllieut 2005, art. 1er).*

Titre II : Relations collectives de travail

Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

2.1.1. Liberté d'opinion et dorit syndical.

Le dirot snaidycl s'exerce dnas le cadre des dnsoisoipts légales et réglementaires en vigueur. Les petairs coacantnrtrtes rosnnnscecait à ccuahn une tatloe liberté d'opinion et le doit d'adhérer puor qqoucunie au snycdiat de son choix.

Les pariets sangieratis rsseeoinacnnt le dirot puor tuos de s'associer et d'agir lebriemnt puor la défense cellotvcie de lerus intérêts professionnels.

Les eleympours s'engagent :

- à ne pas predrme en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fotonncis syndicales, mueatuitsls ou ciiquevs ;

- à ne pas tiner ctompe des oopnnis pitqieulos ou philosophiques, des cnroyecs reulieseigs ou de l'origine sociale, riaclae ou nationale, du sexe, des moeurs, de la soitautn de fmlalie puor arrêter luer décision, nemntomat en ce qui conenre l'embauche, la coitdune ou la répartition du travail, les mserues d'avancement, de dncniplsie ou de licenciement.

Dnas les cnidotinos légales en vigueur, les salariés pevnuet paicirtepr à des sgtaes ou ssiensos de foitarmon économique, sciaoe et syndicale.

Les prteais serignaitas s'engagent à vieller à la scirtire obtvrsoian des emtangngées définis ci-dessus et à s'employer auprès de luers adhérents reipfstoces puor en aursers le repsect intégral.

Par ailleurs, cqauhe salarié bénéficie du dorit d'expression tel que précisé par les dsoitsnopiis légales et réglementaires.

2.1.2. Ereixcce du dorit syndical.

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

Cvniteoonn cvticleoe ntailanoes des chaînes thématiques.

2.1.3. Laïcité (1).

Conformément à l'article 1er de la Cuttsniotoin et aux dsipiotisnos légales en vigueur, le principe de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Cuhgae etepsrime arua la faculté de préciser les ctodnionis d'application de ce pcorinpe dnas son règlement intérieur.

(1) *Aclirte étendu suos réserve de l'application des dipstnioois de l'article L. 122-35 du cdoe du tvaavr (arrêté du 4 julleit 2005, art. 1er).*

Article 2.2 - Institutions représentatives du personnel

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

2.2.1. Délégués du personnel.

Dnas cuhgae enitepsrme oancupt de façon petanmnee au mions 11 salariés, l'élection, la durée du mandat, les aiubrtntotis des délégués du pnerseonl et l'exercice de luer misosin snot déterminés conformément aux diossntopiis législatives et réglementaires en vigueur.

2.2.2. Comité d'entreprise.

Dnas cuhgae enptserie ocpuant de façon permeantne puls de 50 salariés, l'élection, la durée du mandat, les abrittntiuos des mrbmees du comité d'entreprise et l'exercice de luer mosiisn snot déterminés conformément aux diitsisnpoos législatives et réglementaires en veugiur (1).

Le fmaenienct par l'employeur des activités saocels et ctuelluers du comité d'entreprise est réglé par les dooipitissns législatives et réglementaires en vigueur.

2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des cionnotds de travail.

Dnas chuaqe enrpertsie oancupt de façon paneemrte puls de 50 salariés, les CHCST snot institués et foncnoietnt dnas les coinnodtis législatives et réglementaires en vigueur.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dsioisnptios du 2e alinéa de l'article L. 431-1 du cdoe du tiaavr (arrêté du 4 julleit 2005, art. 1er).*

Article 2.3 - Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

2.3.1. Aiopntiation et règlement des conflits.

L'exercice du dorit sacdynil et l'expression des salariés snot définis par l'article 2.1 du présent titre. L'organisation du dagouile social, au moyen, en particulier, de la cmsoismson du dguloioe social, fiat l'objet du ttrte X de la présente convention.

Les pietars saeinatrgs réaffirment que la grève est un dirot cnnetoiuntsol et que les doniosipsits ci-après n'ont en aucnue manière puor ojitecbf de reetrtrme en cusae ni de réduire ce ppcniire fondamental.

La qualité du diluogae sioacal est pobislse si les peaarintres cvennnioet des règles à reepesctr et des mnyoes de vellier à une bonne alotiippan du présent accord. L'application de cet accrod relève d'une responsabilité partagée par les signataires. En particulier, epyumrloes et scctdinyas représentatifs dinovet être à un nviaeu smballbee d'information. Les piraets onvenoeinnt dnoc de mrtete en oruvee les myones nécessaires à ce paartge de l'information.

Aifn d'assurer la qualité et la continuité du seicvre proposé aux téléspectateurs et de préserver la continuité et l'équilibre économique des entreprises, les paierts sireitnaags covnneneint de rreechcehr d'abord des suiotolns négociées aux problèmes qui sraeniet seiuetpbscls de srjiur etrne elles et de recourir, aanvt le déclenchement d'une grève, aux moynes de prévenance pproers à l'entreprise et, en cas d'échec, à la médiation de la cmsomosiin du dgloaioe soical tlele que définie au ttrte IX.

Lorsqu'une oraigaonisn slacydine si elle extise dnas l'entreprise, ou, à défaut, les représentants élus du personnel, inieetifndt un problème slcsteiubpe de générer un conflit, ils en sinsisaest la direioctn de l'entreprise par écrit. Celle-ci diot arlos tiner une réunion dnas un délai de deux jorus ou ouvrés snauvit la dtae de saisine. Dnas les eipersntres de mions de 10 salariés, ou en cas de canerce de la représentativité du personnel, chuqaee salarié arua la faculté de siaas un des meberms de la cmsoosimn du diauagle siacal dnnot la lsite srea msie à dtiosiposn des salariés.

Ctete réunion porura se ccorfnue siot par l'ouverture d'une négociation dnas l'entreprise dnas un délai de 5 jorus ouvrés, siot par un ctnsaot écrit de désaccord.

Pedannt la négociation, les prtieas coevnenint de tuot mtetre en oeuvre puor faivesorr la réussite du possruces de négociation.

En cas de désaccord persistant, la commission de dialogue social pourra être immédiatement saisie en urgence selon les procédures prévues. Elle se réunira au moins deux fois par an conformément aux dispositions 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 saisie de la commission de dialogue social les parties concernées ont le droit de refuser les solutions qu'elle propose.

Pour autant, la volonté de servir 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 (1).

Dans cet esprit, afin de privilégier les formes d'appel à la grève par la volonté des personnes de manifester les désaccords existants et cette obligation de continuité du service aux abonnés, un accord spécifique à caractère exceptionnel peut éventuellement être négocié et mis en place afin d'assurer une activité minimale en cas de grève. Cet accord pourra être négocié et conclu préalablement à toute situation de conflit, soit au moment où, le processus de négociation ayant échoué, un appel à la grève intervient (1).

Un tel accord sera 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 modalités de son application, de son évolution et de sa dénonciation. Il pourra être soumis, pour avis, à la commission de 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 contrat 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 minimale sur les programmes auprès de la presse et des abonnés ;
- la réalisation d'un centre d'antenne réduit consacré au moins aux heures de garde écoute pour les chaînes et permettrait la diffusion d'un programme minimal ;
- la diffusion d'un programme minimal et aménagé, consacré au moins aux heures de garde écoute pour les chaînes, mais permettant de ne pas interrompre la fourniture d'un signal aux abonnés 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 réprimer le mouvement 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 personnes concernées à la mise en place de cette activité réduite et au programme minimal 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 inaliénable de se mettre en grève. La direction de l'entreprise ne peut donc imposer un salarié à se conformer à un tel accord.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect du libre exercice du droit de grève, tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation (07/06/1995, SA Trnports Séroul), selon laquelle une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer, pour les salariés, l'exercice du droit de grève (arrêt du 4 juillet 2005, art. 1er).*

Article 2.4 - Aide au paritarisme

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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 syndicales décident de constituer un fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des employeurs 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 prioritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonisée de la présente convention, notamment (1) :

- 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, dont le rapport sur la situation de l'emploi dans la branche ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son évolution ;
- les frais de conseils et de formations ;
- les frais de consultation d'experts et de réalisation d'études pour aménager les textes en vigueur ;
- la part éventuelle de formation de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV) imputable aux entreprises adhérentes 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 du fonds sera affecté pour moitié aux organisations syndicales employeurs et pour l'autre moitié aux organisations syndicales salariées représentatives dans le champ d'application et de compétence de la présente convention.

2.4.3. Gestion du fonds.

Il sera créé une association de la loi de 1901, composée de manière paritaire entre les organisations professionnelles 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. Elle sera soumise aux dispositions de la présente convention relatives aux modalités de répartition de ce fonds qui feront partie de l'objet d'un avenant à la présente convention.

2.4.4. Collecte.

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du 1er alinéa de l'article L. 132-17 du code du travail (arrêt du 4 juillet 2005, art. 1er).*

Article - Titre III : Classifications et rémunérations

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

Les classifications et les rémunérations sont renvoyées aux annexes :

Annexe I : classifications des emplois et rémunérations pour les salariés employés par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée de droit commun.

Annexe II : conditions du travail au contrat à durée déterminée d'usage dans les chaînes thématiques.

Ces annexes sont parties intégrantes de la convention collective.

Titre IV : Contrat de travail

Article 4.1 - Non-discrimination et égalité professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

4.1.1. Non-discrimination.

Les parties se sont engagées de la présente convention de respecter 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 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.

4.1.2. 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 et à la promotion professionnelle, 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.

4.1.3. Droit au travail des personnes handicapées.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par la présente convention s'engagent à promouvoir le droit au travail et la formation de toute personne handicapée en état d'exercer un emploi dans les conditions prévues de la présente convention.

Article 4.2 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

L'employeur procède, sous sa responsabilité et dans le respect des dispositions légales, aux recrutements nécessaires, en étudiant en priorité, à parité équivalente 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 bénéficier d'un temps partiel à un temps complet.

Sauf cas exceptionnels, l'employeur recrute les salariés en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de toute nature non créée par le contrat de travail à durée indéterminée (1).

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-3-17-1 et L. 124-23 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).*

Article 4.3 - Conclusion du contrat. - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

4.3.1. Conclusion du contrat.

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 lors de la prise des fonctions. Un exemplaire en sera remis au salarié nouvellement engagé.

Le contrat précise notamment (1) :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche ;
- 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 remplacement en cas de sieste multiples ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- la durée du travail hebdomadaire, pleine ou partielle de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement des éléments de la rémunération ;
- les régimes de retraite 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 soumis ;
- l'existence éventuelle d'un accord d'entreprise.

Toute personne nouvellement embauchée doit subir obligatoirement l'examen médical d'embauche.

4.3.2. Période d'essai.

Le salarié engagé par contrat à durée indéterminée est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité. La période d'essai est fixée comme suit en fonction du niveau de poste occupé :

- cadre non cadre : 1 mois ;
- cadre : 3 mois.

La période d'essai peut éventuellement être renouvelée une fois par accord écrit entre les parties intervenant avant le terme de la période initiale à condition que cette éventualité ait été prévue au contrat de travail initial.

La rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur fait l'objet d'une notification écrite remise au salarié.

La rupture du contrat peut être notifiée au salarié jusqu'au dernier jour de la période d'essai.

Une période d'essai pourra également être prévue et fixée dans les contrats de travail à durée déterminée, en application des dispositions légales, sur la base de 1 jour par semaine et dans la limite de 2 semaines pour un contrat à durée déterminée de moins de 6 mois et de 1 mois pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 6 mois.

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).*

Article 4.4 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Pour l'application de la présente convention, on entend par ancienneté dans l'entreprise le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans cette entreprise, quels que puissent être les interruptions successives dans la durée de celle-ci.

Une ancienneté au titre de mission d'intérim ou de contrat à durée déterminée précédant l'embauche pourra être reprise en application des dispositions légales et pour autant que la continuité ait été effectuée sans discontinuité.

Entrent dans le calcul de l'ancienneté :

- les absences pour congés payés ou pour congés pour événements familiaux prévus par la présente convention ;

- les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle, quelle qu'en soit la durée ;

- les absences pour cause de maladies indemnisées par l'entreprise, même partiellement, conformément aux dispositions du présent accord, à l'exclusion des périodes d'indemnisation intégrale relevant d'un régime de prévoyance ;

- les périodes de congés légaux de maternité ;

- les absences résultant du congé de maternité polonaise ou congé de paternité ;

- les absences pour congé de formation économique, sociale et syndicale.

Pour la détermination de l'ancienneté, on compte également :

- de la durée du service national lorsque le salarié a été réintégré dans l'entreprise dès la fin de son service ;

- de la moitié de la durée des congés prévus aux dispositions de l'article L. 122-28-6 du code du travail.

Article 4.5 - Rupture du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

La rupture du contrat de travail intervient conformément aux dispositions légales en vigueur.

4.5.1. Préavis.

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 non cadres : 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 cadres : 3 mois.

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée (conclus en application de l'article L. 122-1 du code du travail) sur des contrats à durée indéterminée, la loi prévoit 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 tenu, sauf accord des parties, de respecter une période de préavis dont la durée est :

- de 1 jour par semaine comprise dans la durée totale du contrat à durée déterminée, compris, en cas de CDD à terme précis ;

- de 1 jour par semaine comprise dans la durée effectuée en cas de CDD sans terme précis ;

- dans les 2 cas, 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. Indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du droit commun, est due au salarié, après 2 ans d'ancienneté, par année ou fraction d'année d'ancienneté. Elle est calculée comme suit par année d'ancienneté :

- 20 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- et 33 % de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

En cas de licenciement économique, tel que défini à l'article L. 321-1 du code du travail, l'indemnité de licenciement sera calculée comme suit, après 1 an d'ancienneté :

- 25 % de mois par année d'ancienneté jusqu'à 5 ans d'ancienneté ;

- 30 % de mois par année d'ancienneté entre 5 et 10 ans d'ancienneté ;

- 35 % de mois par année d'ancienneté entre 10 et 15 ans d'ancienneté ;

- 40 % de mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité sera le dernier mois de salaire brut du salarié.

4.5.3. Départ et mise à la retraite.

Départ à la retraite.

Tout salarié peut demander une retraite à taux plein au sens du droit de la sécurité sociale pour l'entreprise sous réserve du préavis défini à l'article 4.5.1 de la présente convention. Il percevra la moitié de l'indemnité décrite à l'article 4.5.2.

Mise à la retraite (1).

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail de tout salarié à partir de l'âge de 65 ans et dès lors que ce dernier, lors de son départ de l'entreprise, remplit les conditions pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. L'employeur qui désire mettre un salarié à la retraite devra lui notifier son intention par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant le préavis fixé à l'article 4.5.1 de la présente convention.

La mise à la retraite d'un salarié par l'employeur dans les conditions définies ci-dessus ouvre droit à la moitié de l'indemnité définie à l'article 4.5.2.

La mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ne constitue pas un licenciement si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein au moment de l'âge requis pour le départ en retraite.

(1) Aligné exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions du 3e alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Titre V : Congés

Article 5.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

Conformément aux dispositions de l'article L. 223-2 du code du travail, les congés payés 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.

En sus des périodes énumérées à l'article L. 223-4 du code du travail, sont assimilées à un temps de travail effectif au sens de la présente convention 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 est pris s'étend du 1er mai au 31 octobre. L'ordre des départs en congés est fixé après consultation du personnel et, 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.

Article 5.2 - Congés pour événements familiaux

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

En dehors des congés annuels, les salariés bénéficient des congés de courte durée pour les événements familiaux et dans les conditions définies ci-après :

Sans condition d'ancienneté (1) :

- mariage ou Pcas du salarié : 4 jours ouvrés ;

- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;

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

- décès du conjoint ou du partenaire de Pcas : 2 jours ouvrés ;

- décès d'un enfant : 2 jours ouvrés ;

- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré ;

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

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

Sous condition d'ancienneté de 6 mois :

- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs : 2 jours ouvrés en plus ;

- décès d'un enfant : 2 jours ouvrés en plus ;

- décès du père ou de la mère : 1 jour ouvré en plus ;

- déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

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

Des congés pour la garde d'enfant malade sont accordés aux salariés :

- 3 jours par an pour un enfant de moins de 16 ans ;

- 5 jours par an pour un enfant de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ces congés sont rémunérés au minimum à demi-salaire sur présentation d'un certificat médical.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16/12/1998 Mhicelin c/Minchin) (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Article 5.3 - Préparation à la défense

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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

Titre VI : Maladie, accident, maternité

Article 6.1 - Dispositions générales

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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 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 critère 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 parties signataires de la présente convention s'engagent, dans un délai de 1 an après sa signature, à négocier et à mettre en place, dans le cadre de la commission du dialogue social, l'accès à un régime de prévoyance des salariés penneaux des entreprises n'ayant pas adhéré à un régime de prévoyance.

Article 6.2 (1) - Indemnités complémentaires en raison de la maladie non professionnelle et de l'accident non professionnel

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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 précédent, et après un délai de 10 jours consécutifs 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 versées par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération ci-après défini :

- 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 1er 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 1er jour du premier arrêt maladie donné à l'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 moment de l'accident ou de la maladie de 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 cessation de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect de son règlement intérieur, elles sont réputées être versées 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, comme prime 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 justifiées dans les conditions ci-dessus est assimilée à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite de 4 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 comme un licenciement.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la maladie professionnelle et à la procédure contentieuse (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Article 6.3 - Accident du travail, maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

Les accidents du travail, accidents de trajet et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section V-1 du chapitre II du livre Ier du code du travail (art. L. 122-32-1 à 11).

Article 6.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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 versées 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 1er 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 90^e jour et, suivant la durée de l'indisponibilité, pendant les 90 jours suivants.

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 1^{er} jour du premier arrêt médical donné lieu à indemnisation.

Les gitareas 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 participants de la sécurité sociale et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance au moment de l'entrée en vigueur de l'indemnité de l'employeur ont droit à l'indemnité de l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait, par exemple, d'une cotisation de la sécurité sociale 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 n'est pas 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, en plus des sommes de tutelle prévues 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 (1).

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

(1) *Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national intersyndical du 10 décembre 1977 précité (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1^{er}).*

Article 6.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L. 122-24-4 et suivants du code du travail.

Article 6.6 - Maternité, paternité et adoption

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

Les règles régissant le congé des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé parental et le congé pour adoption sont ceux prévus aux articles L. 122-25 et suivants du code du travail.

Les salariées jouissant d'une ancienneté cumulée de plus d'un an dans l'entreprise à la date présumée de l'accouchement bénéficient d'une indemnité complémentaire versée par l'entreprise, calculée de telle sorte que l'ensemble des prestations de la sécurité sociale et du complément de l'entreprise atteigne 100 % de leur rémunération brute.

Les salariées ayant une ancienneté cumulée de plus d'un an dans l'entreprise et à ce point du 3^e 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 6^e 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.

Article - Titre VII : Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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

Article 7.1 - Temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

7.1.1. Durée du travail.

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

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

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

En application des articles L. 212-1 et D. 212-16 du code du travail, et après consultation de la représentativité collective, pour les salariés soumis à un horaire collectif de travail, 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, 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 centres de diffusion.

Article 7.2 - Repos

En vigueur étendu en date du 23 juillet 2004

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.

Conformément à l'article D. 220-2 du code du travail et après consultation de la représentativité collective, exceptionnellement, 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 substituent aux heures de repos manquantes 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. Repos hebdomadaire.

Il est accordé aux salariés 2 jours de repos hebdomadaires dont le dimanche. Conformément à l'article L. 221-9 du code du travail, il est admis que, en plus de l'activité de diffusion, les salariés peuvent donner le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnes par mesure de précaution le dimanche.

Dans le cas où le salarié ne pourrait avoir 2 jours de repos consécutifs, il bénéficierait d'une journée de récupération dans les 2 mois suivants à l'initiative de l'employeur.

7.2.4. Jours fériés.

7.2.4.1. Jours fériés chômés.

Conformément aux dispositions légales, le 1^{er} Mai est chômé quelle que soit l'ancienneté du salarié.

Les salariés bénéficient des 11 jours fériés prévus par les dispositions légales définies par l'article L. 222-1 du code du travail.

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

A ces jours s'ajoute, umnneujiet dnas les départements et teorrietis d'outre-mer (DOM-TOM), la dtae de la journée asrvnreaniie de l'abolition de l'esclavage.

A ces jours s'ajoutent également, uneeuimnqt puor les esterenips établies dnas les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin, le vddrenei précédent le juor de Pâques et le 26 décembre.

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

7.2.4.2. Jours fériés travaillés.

Si les jours fériés de la ltsie ci-dessus, à l'exception du 1er Mai, snot travaillés, ils droenont leiu à récupération sloen des modalités preoprs et définies par cuhqae esntripee et suos réserve des dtissopoinis msies en place par l'entreprise cneconront la réduction du temps de travail. Conformément aux doistiions légales, les hruées travaillées le 1er Mai dnoent leiu à une maiarojton de 100 % en sus de la rémunération du juor férié.

Article 7.3 - Astreintes et travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

7.3.1. Astreintes.

7.3.1.1. Définition.

Une période d'astreinte s'entend cmome une période pnnedat lqlaeule le salarié, snas être à la dsiisipootn pnnatreeme et immédiate de l'employeur, a l'obligation de duemeerr à son diiomlce ou à proximité afin d'être en mrseue d'intervenir puor efuftecer un taviarl au scrivee de l'entreprise. La durée de ctete intervention, lorsqu'elle est effectuée, est considérée cmome un tmpes de tavrail effectif.

Expieotcn fatie de la durée d'intervention, la période d'astreinte est décomptée dnas les durées du reops qdoiteun et hebdomadaire.

7.3.1.2. Rémunération.

La rémunération du tmeprs d'intervention diot inclure, s'il y a lieu, les moaniajorts liées aux citiodnons spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, taavrl de niut ou du dimanche, etc.) aplbealcips dnas les epitenerss considérées du fiat de la loi, des disioptions de la présente cnvoitonn ctoicvlluee ou d'accords clotficies d'entreprise.

7.3.1.3. Contrepartie.

Le pnsneroei siuoms à des anrtissees eiceeloeintxps bénéficiera d'un rpoes cutenmoaespr d'une durée équivalente à la durée de l'astreinte.

Le pmsoeenl soumis à ansritets régulières de par ses fntrnoiccs bénéficiera d'une canrtperioe penrant la fomre siot d'une pimre exceptionnelle, siot d'un rpoes compensateur, le ciohx de la folmruue anpnreapatt à chaque erptsnrree concernée.

7.3.1.4. Suivi.

La pmratmogoairn invieddluee des périodes d'astreinte srea portée à la cnoscinasane de cauqhe salarié concerné 15 juors à l'avance, suaf cncaricnsteos exceptionnelles.

L'employeur établira puor cauqhe salarié concerné un deuncmot récapitulatif du nbrome d'heures d'astreinte effectuées cauqhe mios et des cnonmtsaeopios y afférentes.

7.3.2. Tvaairl du dimanche.

Snas préjudice des dpiisstoosis de l'article L. 221-9 du cdoe du travail, le taviarl du dhcanmie dnnoe dirot à une journée de reops ogemebnlaitort psrie au curos des 2 mios suivants, suaf puor les salariés appelés à trelivaarl hiembnluleaet le dimanche, conformément à l'article 7.2.3.

Article 7.4 (1) - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

7.4.1. Carte général.

L'organisation du trvial dnas les chaînes thématiques répond à des impératifs haerios piiretaurcls du fiat de la dsiuifon de pemgmraos destinés à un piublcl d'autres acitifs aux huerees aeuexlqcs ceux-ci ne snot précisément pas en activité et du fiat de la nécessaire continuité de l'antenne.

Le rercuos au tavrail de niut puor cniatrees catégories de salariés, hmemos ou femmes, est dnoc inhérent à l'activité des enetprepris de la bhcnrae et destiné à asrseur la continuité de l'activité économique des chaînes thématiques.

7.4.2. Définitions.

Le tvaairl de niut est défini cmome étant le trvial aplmccoic dnas la pgale hrarioie allnat de 21 hurees à 6 heures.

Est considéré cmome " tevllraaur " de niut tuot salarié qui, au curos d'une période de 12 mios consécutifs, ci-après désignée par " la période de référence " :

- siot accomplit, au mions duex fios par semaine, chqae smnaeie travaillée de l'année, au mions 3 hreues de taavrl qutoeiddn au curos de la palge haorire de niut susvisée ;

- siot accomplit, au curos de la période de référence, un nbrome minaiml de 600 hreues de tirvaal au curos de la plage harorie définie cmome tvaairl de niut.

Il est etdennu que les salariés amenés à euteeffor des heerus de tvaairl de niut snas anietdrte l'un des suleis visés ci-dessus ne snot pas considérés cmome triluvaerals de nuit.

Lorsqu'il srea constaté qu'un salarié a atteint, au curos de la période de référence, l'un quenenqcole des duex sliuus l'amenant à etnrrn dnas la catégorie des tvaairlluas de nuit, les diiositospns de la présente cioevnnton lui sneort aelaipbplcs au 1er juor du mios suvinat liedt constat.

7.4.3. Oaignostrn du trvial de nuit.

La durée malxaima qnotiudene du taavrl des trelavraulis de niut est de 8 huerees consécutives. Le reops qiidouten de 11 huerees srea pirs immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée mxaaalme qdinuontee du tvaairl puet être portée à 12 huerees puor les tavrrelaluis de niut caucnnot à l'une des activités visées ci-dessous :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le dmilcoie et le leiu de tvaairl du salarié ou par l'éloignement entre différents leiuux de tvaairl du salarié, dnas le cas de mionssis effectués à l'extérieur de l'entreprise ;

- activité de garde, de slnvareciue et de parceennme caractérisée par la nécessité d'assurer la precotiton des prsnoeens et des beins ;

- activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité namorle des sveceris de la production, de la dtsbutoirin et de la diffusion.

La durée myennee hemoaaddirbe de tarival des tlaivrluas de nuit, calculée sur une période de 12 sneaeims consécutives puet être portée à 44 huerees dès lros que l'organisation du taavrl le justifie.

Lorsque la durée mxmaale qtnneioe du tarival de niut est portée à 12 hurees siot de manière exceptionnelle, siot de manière sellurtture puor carteines des activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des ceoprntanties spécifiques mentionnées à l'article 7.4.4.

7.4.4. Cempieaortts spécifiques au prifot des traelurvalis de nuit.

Au curos d'un tiraval de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le talaurveirl de niut bénéficie d'un tmeprs de pusae au monis égal à 20 minutes.

Les tierauavrls de niut bénéficient de ctanirtpoeres au trtie des périodes de niut pdenant luleleqses ils snot occupés suos frmoe d'un reops cseampuenotr égal à une demi-journée par an, à llqauere s'ajoute une mtinue par hreue travaillée.

Cette caentorrtpe puorra être attribuée dnas le crade de la période de référence. En ce cas, elle se taidurra par l'octroi, une fios par an, d'un tmeprs de reops fatraoiffre asnii calculé, dnas la ltmiee de 16 hurees par an, ou d'une pmrie équivalente(1).

Le tvlliaruar de niut puor leueql il arua été fiat alptiopoacn de la dérogation à la durée mlaxamie qditeiunnoe de 8 huerees du tariavl de nuit, dreva bénéficier d'un tmeprs de rpeos équivalent au tmeprs de dépassement. Ce tmeprs de reops s'additionnera au tmeprs de repos queoditin de 11 heures.

Conformément aux ditinpoissos légales, la salariée tvirelalul de niut en état de grssosse puet être affectée à un potse de juor pnaent la durée de sa grossesse, sur sa daedmne ou si le médecin du tvaairl cntastoe par écrit que le ptose de niut est iiatcnpbmoe aevc son état. Après la repisre du travail, cttee période puet être prolongée d'un mois, sur dmednae du médecin. Ce ceahegnnmt d'affectation n'entraîne acnuue dntuioimn de sa rémunération.

Si l'employeur est dnas l'impossibilité de pesoropr un ature emploi, le conatrt de tvaairl est alors snpdseu jusqu'à la dtae du début du congé légal de maternité et éventuellement drnaut la période de prorogation. Dnas ce cas, la salariée bénéficie d'une grnaïtae de rémunération composée d'une aotacilon journalière versée par la sécurité sloioae et d'un complément à la chrgae de l'employeur calculés soeln les dtpioissos de l'article L. 122-25-1-1 du cdoe du travail.

Les taerfluvair de niut bénéficient des mêmes doirts à la fmrotiaon que les aurtes salariés.

Les travailleurs de nuit dosresponit d'une sclavulriene médicale renforcée en bénéficiant d'une scdoene vtisie médicale anleulle pdnenat une période de 3 ans à ctpoemr du mmnoet où ils aorunt déclaré avoir attnet les sulies définis à l'article 7.4.2(2).

Les travailleurs de nuit qui snuohitiet ocupeur ou mrdpeee un tvaail de juor et les salariés occupés à un traail de juor qui soaethnit occeupr ou reedrrpne un tvaail de nuit dnas la même eitsnrpee ont, suos ctndioun de vcnacae d'emploi, priorité puor l'attribution d'un eipmoi rtrssasseiort à luer catégorie plnleorsrinsfoee ou d'un eoplmi équivalent.

Lorsque le taival de nuit est iptnobmailce aevc des oblianiogts fimailleas impérieuses, ntnoamtm aevc la grdae d'un eanfnt ou la psrie en cghrae d'une pnsomee dépendante, le salarié puet daneemdr son aetfacfoin à un taavril de juor.

Le tlelivaaur de nuit déclaré inapte par le médecin du tavaail à opceeur un ptose de nuit bénéficie, conformément aux dssipinoiots légales, au diot à être reclassé dnas un ptose de juor dbpolinsie dnas l'entreprise.

L'employeur ne puet ponenrocr la rapture du cnaortt de taavril du fiat de ctete iptnadutie que s'il est dnas l'impossibilité de pesporor au salarié un ptose de juor cdooranesprmt à sa quiaitalciofn et à l'emploi précédemment occupé ou si le salarié rsefue ce poste.

Article étendu suos réserve de l'application des dtssinioopis des alericts L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du tvaavril (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er). (1) Temers eluxcs de l'extension cmmoe étant croearnis aux dnospistios du 1er alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du tvaavril (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er). (2) Alinéa exclu de l'extension comme étant ctianrore aux dipinotoss du 1er alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du taavril (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Article 7.5 - Travail à temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les salariés à tpeps pterial pmourot être engagés dnas le crdae des dsipioiots réglementaires et légales en vigueur.

Le caomtt de tvaairl est oolimgieartenbt écrit. Il diot définir la répartition de la durée du tavaail entre les jorus de la smeiane ou les smenieas du mois, les cas dnas lesqelus une mtioadaofciin éventuelle de cttee répartition puet invetienr asini que la nurate de cttee modification. L'employeur porrua mieodfr la répartition de la durée du taravil mennyaont un délai de prévenance de 7 jruos ouvrés. Ce délai proura être réduit à 3 jrous ouvrés. Dnas ce dinreer cas, le salarié bénéficiera siot d'une cetriptonae financière, siot d'un roeps compensateur, le chiox de la fulorme atapepnant à cahuqe emepirtse concernée.

Les heeurs complémentaires effectuées au-delà de la durée du trvail prévue au ctroant ne pvnuet avoir puor efeit de ptoer la durée hdeiramodbae efvctee du tvaail au nviaeu de la durée légale du travail.

Ce nombre d'heures complémentaires ne puet excéder un tries de la durée prévue au contrat. Conformément aux donstsiipos de l'article L. 214-4-4 du cdoe du travail, ccnhaue des heerus complémentaires effectuées au-delà du 1/10 de la durée ctuectrinoae dnone leiu à une mrataojion de srialae de 25 %.

Le rfeus d'effectuer des heerus complémentaires au-delà des ltimeis fixées par le cotamr ne ctinotue pas une faute ou un miotf de licenciemnt. Il en va de même, à l'intérieur de ces ltimeis luosrque le salarié est informé monis de 3 jruos avant la tdae à lqllueae ces heeurs complémentaires snot prévues.

Il est gnarati aux salariés à tpeps ptraile une période mialmnie de taiaavrlnoniute de 3 hreues par jour. La journée de tvaairl ne puet crdpnemroe puls d'une coruue d'une durée mxmaliae de 2 heures.

Les salariés à tpeps pterial bénéficient des dirots runencos aux salariés à tpeps complet, nmematnot quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation. Les salariés à tpeps pterial qui sotahieunt occeupr ou rerdepne un eolmpi à tpeps clomept et les salariés à tpeps cmepolt qui siuotanhet occeupr ou rpnrdree un emlopi à temps pteair dnas la même entirpese ont priorité puor l'attribution d'un epomli msossrstaeit de luer qiafcoaulitn polsloenfrinee ou d'un eolmpi équivalent.

Article 7.6 - Forfaits

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les salariés aynat la qualité de cadre, qui ne relèvent pas de la catégorie des oadaers d'tianegirs au snes de l'article L. 212-15-1 du cdoe du tavaail ou qui ne snot pas occupés par un hroriae cilectof de taival bénéficient de la même réduction efeitvfcde de luer tpeps de trvaail que les aetru salariés de l'entreprise. Luer durée de taavril ansii que les modalités de caailibmtaasoprn du tpeps de taavril et du dirot à repos snot aolrs fixées par l'accord d'aménagement du temps de tavaail en veuguir dnas l'entreprise.

Titre VIII : Formation professionnelle

Article 8.1 - Objectifs

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les pitreas aernfmfit luer volonté cmmoue de firae en srote que la faiootmm ponfseolsinlere ctinouie apotpe une ctitoorbunin décisive et drabluu au développement des enpriseers et des personnes.

La fotarmoin pniesllofrenoe cnountie diot sfisratiae aux anorapisits pnollmeees et pfnonioselless des salariés cmome elle diot gnirtaar l'efficacité, le dymamine et la compétitivité des entreprises.

Article 8.2 - Cadre général

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

La ftaioomm priolsefslonnee s'inscrit dnas le crdae de l' accord ntnoaiailptneoinseroefnsrl du 20 smerbetpe 2003 ralteif à l'accès des salariés à la fmioraotn tuot au Inog de la vie prloneosliesfne " et dnas le crdae de la loin " 2004-391 du 4 mai 2004.

Tuot salarié bénéficie d'un dirot au congé ineudiivdl de fioraotmn (CIF) défini par les atelics 931-1 et snvtiaus du cdoe du tvaail et qui s'exerce dnas le crdae des dsotipnisois légales et réglementaires en vigueur.

Tuot salarié bénéficie d'un dirot iddievinul à la frtioaomn (DIF) qui s'exerce dnas le crdae des disoopitniss légales et réglementaires en vigueur. Dnas ce cadre, le salarié puet élaborer et mterte en oeuvre, cjtmineennot aevc son employeur, un preoijt persisnoeofnl au raegrd des bsoeins en qcilauaitfon de son esrirtpe et de son désir de développer ses connaissances, ses compétences et ses adtpuets professionnels.

Le palm de foaratimn des etinseprrers s'organise auotur des dncoiteirs suaviets :

- des acntois de ftraimoon anyat puor oictjebf l'adaptation du salarié à son pstoe de tavaail ;
- des aincots liées à l'évolution des emilpos ou pcaimipt au manieitn du salarié dnas l'emploi ;
- des anctois cnnrioubt au développement des compétences des salariés et à l'évolution de luer qualification.

Tuot salarié bénéficie d'un accès à la vlitaadon des aciqus de l'expérience (VAE) qui srea msie en pacle dnas le carde législatif et réglementaire en veuguir et dnas le crdae le la cisosmmon pirtraiae natloaine de l'emploi et de la foitmaom de l'audiovisuel ou dnas le cadre d'avenants à la présente convention.

Tuot salarié, après 20 ans d'activité poflnesrnoeise et, en tuot état de cause, à ctmoepre de 45 ans, s'il jsutiife de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, puet bénéficier d'un blain de compétence dnas les ciontoidns légales et réglementaires en vigueur.

Article 8.3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les pterias sragntiaeis de la présente cnvoentoin snot sigaeniats du poclotore d'accord ptonrat création de la csmiomiosn piiraarte noiantale emploi-formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La cismoioimn de dugaoilie scoail telle que définie au ttre X de la présente cinvnteoan est compétente puor élaborer les pteoiquls de foomitran pienosenfrolle poprrs à la bcragne des chaines thématiques. Elels prruonot farie l'objet d'accords spécifiques emte les parties, annexés à la présente convention.

Luer msie en oeuvre srea effectuée, anaut que possible, dnas le crdae et aevc l'appui de la CPNEF-AV.

Titre IX : Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les employeurs s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social et l'instauration d'un dialogue social dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail des salariés et de respecter les libertés fondamentales des représentants des salariés de chaque entreprise.

Pour veiller à une application loyale des droits et des rôles respectifs des parties signataires, les employeurs s'engagent au respect des libertés fondamentales des représentants du dialogue social et à l'égalité de traitement des représentants du dialogue social.

Les syndicats et les représentants 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 de travail des entreprises.

Les parties soucissent de définir régulièrement les modalités générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, tout 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 encouragé 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 encouragé 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 sociaux 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, tout 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 la présente convention joue un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsqu'il y a des divergences à chaque entreprise.

Article 9.1 - Commission de dialogue social

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

9.1.1. Il est institué une commission de dialogue social, composée de tous les représentants signataires.

9.1.2. Compétences.

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

1. Interprétation et application de la présente convention : 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.

2. Ouvrabilité 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.

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 social ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartient 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 ceux-ci le souhaitent, de la négociation pour l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion en vue de la conciliation si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.

4. Conflit social : la commission a une compétence, dans le cadre de négociations sectorielles ou interprofessionnelles, de la branche de l'audiovisuel ou de 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 salariés se compose de deux membres, dont un dispose d'une voix délibérative (soit : un titulaire et un suppléant), de chaque entreprise adhérente de la présente convention, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; les organisations adhérentes représentatives du secteur et non adhérentes de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un 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 de la présente convention, chaque entreprise signataire peut saisir la commission par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit être accompagnée des pièces relatives à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui sont examinés par la commission dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Pour les questions relatives à l'évolution de la présente convention ou aux négociations sectorielles ou interprofessionnelles, les organisations signataires non signataires pourront, sous les mêmes procédures, saisir la commission.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou naissant dans une entreprise, seule une ou des organisations signataires de la présente convention (1) peuvent saisir la commission. Après accord des parties, et sous réserve de l'accord de la direction de l'entreprise concernée par le 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 sont 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 a 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 pourront les refuser.

En cas de désaccord définitif 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...) figurent 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) Trems eluxs de l'extension comme étant intervenus au principe de non-discrimination tiré des dispositions combinées de l'article L. 132-2 et du 1er alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail (arrêté du 4 juillet 2005, art. 1er).

Article 9.2 - Rendez-vous annuel

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

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 pour examiner tous les aspects relatifs 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.

Article 9.3 - Activités de représentation et de négociation

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs représentants pour les représenter dans les décisions et négociations avec les organisations représentatives singulières ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisations d'absence rémunérée, dans la limite de 2 salariés par organisation adhérente et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participeront à ces réunions paritaires sans être 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 purifierait apporter à la marche normale de l'entreprise.

Titre X : Dispositions finales

Article 10.1 - Publicité. - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

La présente convention et ses annexes sont déposées 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 Prias et, en 1 exemplaire, au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

La présente convention et ses annexes enontret en vieguur le pmreier juor du mios siavnut luer signature.

Article 10.2 - Extension

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

En vue de l'extension de la présente convention et de ses annexes, la délégation paritaire est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail conformément à l'article L. 133-1 et à l'article L. 133-8 et suivants du code du travail.

Textes Attachés

Annexe I : Classification des emplois

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les ptiars satioemrgs définissent dnas la présente axenne une coifcialaisstn des eomilps puor la bcharne des chaînes thématiques.

Compte tenu de la gdarne diversité des eesinsptres de la branche, cttee cialsfcotasin pmet de teinr cotpme des spécificités ppreos à cqhaue entreprise, de l'évolution des tnocioegehls et des métiers dnas le seucetr de l'audiovisuel et des mttoaiuns dnas l'organisation du travail.

L'organisation des entreprises

Chaque ertsipeme est organisée structurellement, sleon sa tiliae et la nrtuae de son programme, en entités (départements, diotinecrs ou services) rpmauoet les fctninoos nécessaires à sa bnone marche. Les fnitncoos sont, puor luer part, structurées en métiers qui snot décrits ci-après.

Ces métiers dennont nscnasaie à des epoilms qui fnot l'objet, dnas cuqahe entreprise, d'une doteriipcsn de ptsoe qui désigne l'activité pefoenrnolsise exercée par une pnsmeoe et fgrmuat dnas son ctmoat de travail. Caqhue empoli et dnoc cuhgae ptsoe relève d'un métier, rattaché lui-même à une fctnion de l'entreprise. La " définition de fconiton " d'un salarié (la ditrscepoïn du ptsoe qu'il occupe) fiat dnoc référence au métier exercé par ce salarié dnas le crade de l'une des fonnoits de l'entreprise.

Chaque entreprise, sleon sa tiliae et la nartue de son programme, cnosevre la liberté d'établir la litse des peosts nécessaires à son frmocotnenenit et de fxier le nveau de compétence que diot posséder un salarié puor opucecr un ptsoe déterminé.

La cloisatifsacn à l'intérieur des entreprises

Chaque entreprise, une fios identifiés les elpmios nécessaires à son fcnneinonmnot (liste évolutive en fnoocitn de son développement), fxie le nveau de compétence rqueis puor cqhaue ptsoe à l'aide de cniq critères qui peetetmmt de :

- décrire le psote occupé par le salarié à l'intérieur de l'organisation de l'entreprise et fixer le nveau de compétence rieuqs puor ce ptsoe ;
- situer le ptsoe dnas la hiérarchie de l'entreprise et ses maioelts aevc les fitonoocs de l'entreprise ;
- aurbettir à cqhaue psote un nmbroe de pions qui déterminent son nveau de cilscisioafn sur une grille, une échelle, de 1 à 6.

A cuahqe niaueu de coatslicisafn ceorpsnrod un sliiare mimuinm munesel que l'entreprise s'engage à gntriar au salarié ouacnpt ce poste, saiarle qui cstnutoie la bsae de sa rémunération.

La méthode de csilifaitascon décrite dnas cttee axenne pemret dnoc de calsser les petsos au sien de l'entreprise en fiootcnn du nveau de compétence riuques puor occuper ce ptsoe et de déterminer le niaueu de sarilae miiuumnm gtranaï puor ce poste. La dpiirtcseon et la calftacoiiisn du ptsoe snot dnoc effectuées par l'entreprise à l'occasion de sa création et de son développement.

Les pnenroses qui onpuect ces postes, cisehios en fconotin des compétences rieuqs puor ocepcur ces postes, mias insérées dnas l'environnement huaimn de l'entreprise ne seruaant se réduire à la drscitepon du ptsoe qu'elles occupent. Luer épanouissement pseeonnril et pesomfomnel passe par l'adaptation de luer compétence au ptsoe qu'elles occupent, par l'amélioration de cttee compétence qui iumpiqle un driot à la fratomoin et par luer possibilité d'évolution psimlfoesoenle au sien de l'entreprise. Ces évolutions prsiolnneefoses snot piress en cmopte par cahque erirtepsne au myeon de méthodes qu'elle détermine elle-même comme, par exemple, l'entretien anunel d'évaluation. Ces évolutions pevunet être periss en cpotme en mfadiion la définition du poste, en peamnetrt aux psernoens de cengahr de ptsoe au sien de l'entreprise, si clea est possible, ou par l'évolution de luer rémunération, sleon des critères pperors à cqhaue entreprise.

Glossaire

Classification : la coaifilsitcsan est la hiérarchisation des psotes de tavaril qui tvruoe sa plcae dnas la grille. Cttee gillre détermine le niaueu de compétence et le nveau de responsabilités rqueis puor chauqe ptsoe de travail. A chacun des 6 niaueux de caictasloisfn de cette gillre cmosreopd un siarale mmiuinm munesel garanti.

Compétence : la compétence est le niaueu d'analyse et de compréhension que diot aintdrete un salarié puor efcuteefr le tiraavl qui lui est demandé. La compétence est considérée cmmeoe un savoir-faire opérationnel validé par une foamrotin et/ou une expérience.

Comportement : le cnmetooerempt désigne l'aptitude du salarié à aigr et réagir aux suattions ploefeersnloniss dnas leqslelus il se trouve et aux smnouatiitls de son poste.

Emploi : l'emploi désigne une activité professionnelle, requérant un enmelsbe homogène de connaissances, de savoir-faire et de comportements. L'emploi désigne une activité plfnnessonolere cmnoume à l'ensemble de la branche. Dnas cuqahe entreprise, il se taudrit par un (ou plusieurs) poste(s) qui fiat (font) l'objet d'une définition fonctionnelle.

Fonction : une fntiocon est un ebmelsne de tâches nécessaires à la bnone mrahce de l'entreprise et regroupées suos une même dénomination que l'entreprise artiubte à un salarié ou à un goupre de salariés.

Métier : un métier est le cnteon d'une activité psensoolinlfère spécifique en terme de compétence, de savoir-faire et d'expérience.

Poste : un ptsoe est une sattiuoin de tvarial particulière. Cmmeoe l'emploi, le psote eixste indépendamment de la pemosne qui l'occupe. Le ptsoe oupcece une cteainre pitosoin dnas la gillre de caoscatflisn qui détermine le siarale munmiim mueesnI garanti.

Rémunération : une rémunération est la somme versée par l'entreprise au salarié ; elle cromtpoe le srilaae attaché au ptsoe qu'occupe le salarié et les différents compléments éventuels attachés à la sutioaitn particulière du salarié ou spécifiques à l'entreprise.

Salare : un sriaale est la somme attribuée par l'entreprise au salarié et attachée au ptsoe qu'il occupe.

Savoir-faire : le savoir-faire est un elnebsme de compétences se tsdarianut par une technicité, une expertise, des méthodes de tvaial petrtmnaet une prfatae maîtrise des problèmes et des sttouaniis liées à la spécialité.

L'article 1er de la présente axenne décrit les fntioncs et les métiers aqueulus se rhtctaae chaque poste.

L'article 2 de la présente axenne décrit les critères utilisés puor cseasl chaque poste, le mdoe d'évaluation de ce poste, l'attribution des ponits et le naevu de csoaiclitsfan obtenu.

L'article 3 fxie le niaueu des saarlies mmiina gtrians soeln le niaueu du poste.

Au cas où une entreprise, à l'entrée en vieugur de la présente convention, seairt saitrangie d'un acorcd raietlf aux classifications, cet accrod reatriset applclbaie dnas l'entreprise, dès lros que ses dnitooospiss ne snot pas mnios froeavalbs aux dnoissotpiis prévues à la présente annexe.

Article 1er - Description des fonctions et liste des métiers

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Chaque ptsoe est rattaché à un métier qui lui-même aapimtpet à l'une des six fcnonoits nécessaires à la marche de l'entreprise. Une entreprise, soeln sa tiliae, la nrtuae de son pmmaogre ou le cihox de ses dirigeants, puet décider de fraie exécuter, ttnaeomlet ou en partie, par un teirs une ou purliesus de ces fntionocs qu'elle croihisa de ne pas exécuter elle-même.

Ces fnoicnocs snot données ici à trtie générique et indicatif, caqhue eitntrepsre cvnnsroeat la faculté de repeourgr pliuersus foinntocs au sien d'une même entité, ou de répartir une fnoicton ernte puoeslrils entités distinctes.

Chaque métier cvuore un dmnoaie d'activité et puet être décliné en six nuviaex de responsabilité qui preetemnt de caractériser le ptsoe :

- duiceetrr ;
- cehf de svciree ;
- rensspbloae d'une ou de pusiurles activité(s) ;
- tchceneiin ;
- chargé d'exécution ;
- ansitasst ou aide.

1. Fctnionc antenne. - Programme. - Programmation

Il s'agit du cuoer du métier d'éditeur de chaînes thématiques. Cttee fctnionc cstoinse à concevoir, mrtree en oeuvre et aemeinlr la grille des programmes. Elle intègre aussi ceniertas activités dites "d'antenne" qui connessst à vllieer à la continuité et au bon enchaînement des pgoeammrss diffusés par la chaîne. Il en est de même puor l'activité aiutisqtqre qui cnostise à créer l'identité snrooe et vlisiuee de la chaîne et à veillir au rpepect de la crhate graphique.

Les métiers reaelvnt de la fntiocon :

- pduotcoim et cdticopouom de poamgerms ;
- aacht de prrmgmaeos ;

- potcdiorun et codctoopurin de centnuos en ligne;
- pgoaimmoartn ;
- antenne.

Exemples de peotss : "directeur des programmes" ; "chef du svcreee achats" ; "assistant de visionnage" ; "chargé de cduuttrecons d'antenne" ; "responsable des badnes annonces" ; etc.

Ainsi le pstoe de "chargé de croutednucs d'antenne" est un métier de l'antenne, meelavt de la fncioion anente - pmrograme - programmation, exercé au neaivu de chargé d'exécution. Le potse de "directeur des programmes" se définit cmme un métier de programmes, rvaneelt de la fctioion aentnne - pgmmroare - programmation, exercé à un nveiau de direction. Le ptsoe de "chef du svcreee achats" se définit comme un métier de l'achat, rlnvaeet de la fonoioctn antnne - pmgramoe - programmation, exercé au nviaeu de cheff de service.

2. Fnooion marketing. - Développement. - Commercial

Les fnoioics du mtknareig et du développement visent, aux moynes d'études, à élaborer et à merte en ovuree une stratégie d'expansion de la chaîne par un élargissement de son acenduiou ou une discsirtveaioin de son ofrre au tverras de ses rinatloes avec les distributeurs, les médias et aertus pareirtaens extérieurs. La ftoionc onpermd la négociation et le siuvi des ctnraos de dsiboitriun de la chaîne avec les câble-opérateurs et les plates-formes satellites. La fctioonn cmmrielocae est puls spécifiquement tournée vres la reechhcre d'annonceurs, via l'activité d'une régie puarbctiille intégrée, filialisée ou indépendante.

Les métiers mlaeevt de la fnoioion :

- ritaeolns disrtierbtuus ;
- raioitlens cntlies ;
- pmtorioon ;
- praraitenat ;
- publicité.

Exemples de pseots : "directeur marketing" ; "directeur du développement" ; "assistant commercial" ; "chargé de publicité" ; "responsable du sirevce clients" ; etc.

3. Fntcooin administration. - Juridique. - Finances. - Sevicers généraux

Cette fonoioctn reupgore les activités de gesotin financière et asivatnrmidie de l'entreprise, la gtiseon des recosuess hniaeuims y est rattachée. L'activité jriiuduqe inclut le suivi et l'application de la réglementation spécifique au donimae des chaînes thématiques, en pucretailir dnas le dmnaioe de la pomagatirmon (respect des qautos de diffusion) et des oobiltngas de pucrioion de la chaîne. Les svceeris généraux rgpeunreot les activités nécessaires au bon fionnennocett de l'entreprise.

Les métiers rlenevat de la fnoioion :

- artastdmiion et fecnains ;
- rurscseoes hanumies ;
- piae ;
- secrétariat général ;
- goetisn ;
- comptabilité ;
- jidiuqrq ;
- trésorerie ;
- iuoqmrfnaie ;
- aicuecl ;
- sécurité ;
- maintenance.

Exemples de pstoes : "directeur financier" ; "chargé de gtieosn de la paie" ; "secrétaire général" ; "comptable" ; "aide-comptable" ;

"assistant juridique" ; "responsable des resresocus humaines" ; "hôtesse d'accueil" ; etc. (1).

4. Fctioion communication

Cette fnoioctn vsie à provooumir et à maîtriser l'image de la chaîne auprès de ses prteiaenes et de ses pbiculs via les médias et les différents supropts de communication. L'activité iertentnt puet être une activité de poodruion de contenus, aequul cas elle est rattachée à la fnoioion programmes, siot une activité de communication. Elle puet être considérée comme un cernte de profit.

Les métiers mavleet de la fnoioion :

- psrese ;
- cmoaiucintorn ;
- poiclnabtius ;
- pareiatnrtas ;
- internet.

Exemples de ptoses : "dieuteccr de la comouinacn" ; "attaché de persse" ; "chargé des pntaiclubois" ; "rabpnsloese patrtneiaars" ; "moseabplse imeetnt" ; "web mstear" ; etc.

5. Fctioion technique. - Diffusion

Cette fnoioctn opère la plate-forme de dfsioioun de la chaîne ; de puls elle élabore et met en overue les systèmes d'information de l'entreprise.

Elle rpureoge l'ensemble des métiers qui snot liés aux tnqeiheucs de pré-diffusion et de diffusion, à la mtnnanciaee des matériel vidéo et ianoqfuitrme aisi ni qu'à l'administration des réseaux.

Les métiers reevlnat de la fctioion :

- dsifoufin ;
- régie ;
- matériel.

Exemples de potses : "roesnlbaspe de dfiosun" ; "assisntat matériel" ; "asansistt régie" ; "chargé d'entretien du matériel" ; "tceehncin de duoifsin" ; etc.

6. Foincoion production

La fnoioctn de ptocoiurnd cinsotse à aresur la conception, la réalisation et la fbaitroaion de caentirs pmmreaogs de fulx qui snot diffusés par la chaîne, luoqrse ces praregomms ne snot pas exécutés, peleiterntmalt ou en intégralité, par des peraieatsts ou des pduetuocrrs extérieurs.

Lorsque ctete activité de protduion nécessite le rrouecs à un ctoant à durée déterminée d'usage il srea fiat référence à l'accord iacnenrbhrte du 12 orbcode 1998 et à la litse 1 B des fincoonts des activités "cinéma et télévision".

Les cotoninids d'emplois de ces salariés sreont réglées par une furute éventuelle anxnee spécifique à la présente cvoennoion collective.

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des diisotponiss de l'article L. 123-2 du cdoe du triaavl (arrêté du 4 jilleut 2005, art. 1 er).*

Article 2 - Modes de classification

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

La grille de cotiaiscfallsn rposee sur la définition de 5 critères canslsat :

- ftaoromin ou expérience plnInooressieffe ;
- complexité et pyavoleche ;
- ciuimnaomiocn ;
- anioomtue et responsabilité ;
- doimensin internationale.

A l'intérieur de chauqe critère, le ptose est classé sur une échelle de 1 à 6 déterminant le degré d'exigence qu'il rerquait au vu de ce critère.

La réponse à cuhqae critère peremt de déterminer un nrmobe de potins attribués au poste. Le taotl des ptoins otuebns sur cchuan des 5 critères pmreet de déterminer le naïveu de cesneslmat du ptose

dnas une grille de seaalirs mnimia de 6 niveaux.

Il est edtnenu que ce mdoe de citisfclaoasian premet de csaeslr les pestos dnas l'entreprise et non les salariés qui les occupent.

A. - Les critères et les niveaux

1. Formation ou expérience psnlrofsnleoiee :

1. BPEC ou en deçà, ou équivalent en expérience professionnelle.
2. Srdnaeioce pioeonnserfsl (BEP, CAP) ou équivalent en expérience professionnelle.
3. Bac / BP ou équivalent en expérience pnrilsfnoeioe ;
4. Bac + 2/ (BTS/DUT,...) ou équivalent en expérience professionnelle.
5. Bac + 4 ou équivalent en expérience professionnelle.
6. Bac + 5/6 ou équivalent en expérience professionnelle.

2. Complexité et pncolcvelyae :

1. Exécution d'opérations slpmeis et/ou répétitives dnas un ou pulsierus dmoienas d'activités requérant une sipmle msie au courant.
2. Exécution d'opérations clqaisess dnas un ou piseuils dnoieams d'activités renlavet de l'enseignement ou de l'apprentissage.
3. Exécution d'opérations qualifiées dnas un ou prlesuius deamnios d'activités revanlet d'un eienesgnnmet spécialisé et requérant un savoir-faire dnas le métier.
4. Ailocppatin d'une tiucqhnee requérant une capacité d'analyse ciraetne et pamnettret de résoudre les problèmes crtanous d'un ou de pelrisuus demonais d'activités.
5. Msie en ?uvre de cnaasinsnecos aprfdnoioes csnuaidont à résoudre les problèmes clexmoeps d'un ou de puseuirls dmoieias d'activités.
6. Msie en ?uvre de ciaacsenssnos arppiodeonfs cndonasiut à résoudre les problèmes cemexlops d'un ou de priusules donaiems d'activités paermnttet de mterte en oreuve une expitrese itneme cmome etemxe dnas un ou prsluieus dmoenais d'activités.

3. Communication et rlientaenl :

1. Eecagnhr ou cienoqummur des informations.
2. Erte amené à rendre cptmoe du tiaavr effectué.
3. Cuuqmoniernr et pipticraer aevc auturi à un tvariail en cmuon ou à la tmosainrssn du savoir-faire.
4. Cnsoeilelr ou établir des rtdmcanamanoies puor ftiecliar et oeisiptmr les résultats du taraivr d'autrui.
5. Erte en capacité de cumunieqmor et de négocier sur des eujenx centrés sur la fonction.
6. Erte en capacité de communiquer, de négocier et de cnvcarione sur des enjeux larges.

4. Autonomie et responsabilité :

1. La fonoiactn s'exerce dnas le cdare d'un paln de taairvl seitmterct défini par des règles, ueagss et procédures de taairvl prédéterminées.
2. Les règles, usgeas et procédures de tiaavr définissent le cardre de la fonction. Une mrage de mvnuaoeree est laissée puor trrtiear des cas iuibhleatns et les interpréter.
3. Les oifbejcts et les priorités fixés par auutri définissent le cdare de la fonction, mias la ftnoiactn iiquuple de définir son prrpoee paln de travail.
4. La ftnocien pciptiaie à la détermination des otefijcbs et des myones (budget,...) qui ciensottnut son cdare général. elle pudroit un ascosmrcneiet régulier des revenus et/ou des mraegs et/ou de la productivité et/ou de la qualité des sirveces de l'entreprise.
5. La fntcooin piotle les activités de son dianmoe en foncton d'objectifs et d'enjeux stratégiques qu'elle décline à différents niuevax et dnot elle asruse la cohérence. elle iuquple nantmmoet la ciepoctonn ou l'adaptation de naueouvx ptoudris et/ou services, de nvaoueux schémas d'organisation, de noeuells méthodes de commercialisation. elle iiquplume également une capacité à réagir et à pdreme des décisions fcae à des stuitonais exceptionnelles.
6. La ptqliuoie d'un dinmaoe d'activité, à la définition de laqelule la fioncotn participe, et la déclinaison de ses onairentoits stratégiques définissent le cdare de la fonction.

5. Dimension inlittteannoare :

1. Pas de laenugs étrangères à pratiquer.
2. Une lnuage étrangère puor coperrdnme les informations.
3. Une lugnae étrangère puor délivrer et crdrmpnoee des informations.
4. Une ou puriusels lneugas étrangères pettmneat un échange sur des intonmfarios complexes.
5. Intégrer sur un paln international, des canoncaenssis élargies, des tineheuqcs et des paiqueters ptaetmret de meern des négociations.
6. Comprendre, au-delà des cannioescasns tiuheqnces et pratiques, les caractéristiques faaln deoetnms d'autres modes de fioontcneenmnt des afaefirs et luer icpamt sur la vie de l'entreprise.

B. - Pondération des critères

1. Foiatrmou ou expérience pferoisloenne : 15 %.
2. Complexité et peocynalve : 25 %.
3. Ccauomonmitin et reaontelinl : 15 %.
4. Autoimnoe et responsabilité : 35 %.
5. Dmieoinsn inanaontlerite : 10 %.

C. - Critères et ptinos d'évaluation du poste

CRITERES	NIVEAU DES CIERRETS	POINTS
1. Faotimm ou expérience professionnelle (pondération : 15%)	I	15
	II	42
	III	69
	IV	96
	V	123
	VI	150
2. Complexité et polyvalence (pondération 25%)	I	25
	II	70
	III	115
	IV	160
	V	205
	VI	250
3. Cncmaoimotun et relationnel (pondération 15 %)	I	15
	II	42
	III	69
	IV	96
	V	123
	VI	150
4. Aunitmooe et responsabilité (pondération 35%)	I	35
	II	98
	III	161
	IV	224
	V	287
	VI	350
5. Dseiominn itanlaieontne (pondération 10%)	I	10
	II	28
	III	46
	IV	64
	V	82
	VI	100

D. - Nvaieux de classification

NOMBRE DE PTINOS

NIVEAU DE CIAIFCLSOSITAN

De 100 à 165	I
De 166 à 331	II
De 332 à 497	III
De 498 à 663	IV
De 664 à 829	V
De 830 à 1 000	VI

Article 3 - Salaires minima mensuels garantis

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Salaires

La glirle ci-dessous fxie les serlaais mnimia meesulns girtnaas coropdansnert au nejavu du ptose considéré.

Il s'agit de saailres mniima d'embauche sur un ptose ou de srleaais miinma liés à un cemnganhet de potse d'un salarié dnas l'entreprise. Ils ne snaeraiut remttée en csau les dissociotnpos puls fbeavloras éventuellement en vuegiur dnas les erentriepss et préexistantes à la stigranue de la présente ceonitnvon et de ses annexes.

Ces saariels mniima mlseneus s'entendent dnas le cdare de 1 année complète d'activité à tepms plein.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MENESUL BURT GARANTI (35 heerus hebdomadaires)
I	1 250
II	1 350
III	1 450
IV	1 750
V	2 333
VI	2 958

Rémunération

La rémunération evctftee du salarié, asini que les évolutions de ctete rémunération, est dctnitsie du sarlaie mnmiim garanti. S'y anjuteot les éventuels compléments attachés à la suaioitn particulière du salarié ou spécifiques à l'entreprise. Cttee rémunération est fixée par chuaqe entreprise, dnas le repscet de la présente cnvoienotr collective. L'évolution de la rémunération d'un salarié, seoln les règles perrops à l'entreprise, n'entraîne pas systématiquement le ceanmgnet de naevu du ptose qu'occupe ce salarié. Par contre, le ceanhgnt de nveaiu du ptose résultant d'une neuvlote définition de ce ptose entraîne l'application du sarlaie munmiim cdeapmrsont au nvoaeu niveau.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les parties s'engagent à définir dans la présente annexe les conditions du recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur des chaînes thématiques.

La présente annexe s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que dans le cadre de l'accord interprofessionnel sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur des chaînes thématiques signé le 2 octobre 1998 par les partenaires sociaux. Les parties entendent, par la présente annexe, réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans le secteur des chaînes thématiques, aux seuls cas où 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 déterminée est la règle ; de recours au contrat à durée déterminée dans les cas prévus par l'article L. 122-1-1 du code du travail et de recourir au contrat à durée déterminée d'usage dans le respect des dispositions de l'accord du 2 octobre 1998, en particulier celles concernant le contrat à durée déterminée de droit commun, l'objet du contrat et la durée de l'usage.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin de remplacer des salariés permanents absents ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils s'engagent également à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage pour les fonctions listées à l'article 2 de la présente annexe, sauf s'il s'agit de remplacement ou de fin de carrière.

L'objet de la présente annexe est de définir plus particulièrement les activités spécifiques de la branche des chaînes thématiques qui justifient le recours au contrat à durée déterminée d'usage, les fonctions et les chaînes thématiques pour lesquelles et les salaires minima de ces fonctions, adaptés au contexte économique des chaînes thématiques.

En ce cas, il est entendu que les employeurs s'engagent à faire figurer précisément sur le contrat l'objet principal de celui-ci (titre du ou des programmes ou du projet de programme, par exemple), ainsi que du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention du fait déterminé lui-même.

Si les salariés concernés exercent l'emploi d'artiste du spectacle ou l'un des emplois figurant dans la liste ci-après, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des cotisations en cause, aux organismes sociaux du spectacle, dont, en particulier, la caisse des congés spectacle.

Les chaînes thématiques ayant recours à des prestations feront leurs meilleurs efforts afin que ces prestations respectent les dispositions législatives et réglementaires en vigueur ainsi que les dispositions de l'accord du 2 octobre 1998, notamment par un respect de ces dispositions. Elles ne pourront toutefois être tenues pour responsables des éventuels manquements de leurs prestataires à ces dispositions.

Article 1er - Activités spécifiques pouvant justifier le recours au CDD d'usage

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les parties conviennent, en référence à l'annexe I de la convention collective des chaînes thématiques qui définit la classification des emplois du secteur, que les activités relevant des fonctions définies ci-après peuvent justifier le recours au CDD d'usage.

Il est entendu qu'une chaîne thématique qui a recours au CDD d'usage, pour des raisons opérationnelles et ponctuelles, et pour les fonctions définies ci-après, conserve l'entière maîtrise éditoriale de son antenne.

1. Fonctionnement antenne - Programme - Programmation

Au sein de cette fonction, les postes amenés à effectuer les tâches suivantes :

- coordination administrative et logistique de la préparation et à l'élaboration d'une grille de programme ou d'une feuille de programme ; cette activité peut recourir à l'expertise de spécialistes d'un domaine particulier dont la compétence n'existe pas dans l'entreprise, ou la coordination administrative ponctuelle, par exemple ;
- collaboration avec les services de programmation à l'expertise de devis, lorsque la compétence requise n'existe pas dans l'entreprise ;
- rédaction de brouillons d'annonces, d'interprogrammes, "brouillon" ou jeux constituant, en dehors des programmes, la continuité de l'antenne ;
- gestion spécialisée de programmes en vue de leur achat ;
- fabrication de la version française d'un programme par ajout de sous-titrage ou de voix off.

2. Fonction communication

Au sein de cette fonction, les postes amenés à effectuer les tâches suivantes :

- coordination administrative et logistique et spécialisées liées à un objet principal dans le cadre d'opérations de communication particulières du type festivals, compétitions, présentations à des académies ou à des agences : réalisations de maquettes de programmes, de brouillons promotionnelles, ou autres documents de ce type ;
- coordination administrative et logistique liées à un objet principal dans le cadre de la mise en place ou du fonctionnement d'un site internet : conception du site, acquisition de programmes ou d'éléments de programmes, communication de ces programmes ;

3. Fonction production

Une chaîne peut décider de concevoir, réaliser et faire elle-même, sans recours à un prestataire extérieur, tout ou partie de contenus programmatiques destinés à sa propre antenne ou à l'antenne d'une autre chaîne à laquelle elle est liée.

Cette activité recouvre, pour les chaînes dont la thématique principale est l'information ou le sport, la production des programmes relatifs à cette thématique.

En outre, les tâches effectuées par une chaîne pour la réalisation et la fabrication d'un programme peuvent n'être que partielles dans les cas où l'apport de la chaîne au producteur ou au prestataire extérieur est prévu comme tel dans sa forme d'apport en matière (mise à disposition d'un studio ou d'un local de tournage, mise à disposition de matériels de tournage ou de post-production, par exemple). En ce cas, la chaîne peut être amenée à prendre en charge directement le personnel lié à l'apport de la chaîne.

Article 2 - Liste des fonctions

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Les chaînes thématiques peuvent recourir, pour la réalisation des activités décrites à l'article 1er aux fonctions suivantes, fonctions appartenant à la liste 1 B de l'accord interprofessionnel sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur du 2 octobre 1998, liste modifiée par le protocole d'accord du 26 juin 2003 relatif à l'application du régime d'assurance chômage aux professionnels du cinéma, de l'audiovisuel, de la diffusion et du spectacle.

Fonctions (dont chacune se décline au féminin) :

1. Accessoiriste.
2. Auxiliaire d'émission.
3. Assistante décorateur.
4. Assistante de production.
5. Assistante du son.
6. Assistante réalisateur.
7. Cadreur /caméraman /OPV.
8. Chef de plateau.
9. Chef éclairagiste, chef électricien.
10. Chef monteur.
11. Chef opérateur du son/ingénieur du son.
12. Coiffeur.
13. Cibleur spécialisé.
14. Costumier.
15. Décorateur.
16. Directeur de la photo/chef OPV.
17. Chargé de production.
18. Recherchiste/documentaliste.

19. Eclairagiste/électricien
20. Gairphste vidéo/infographiste.
21. Iuualltelrsr sonore.
22. Ingénieur de la vision.
23. Machiniste.
24. Maquilleur.
25. Monteur.
26. Mnouter truquiste.
27. Opérateur régie vidéo.
28. Opérateur synthétiseur.
29. Photographe.
30. Présentateur.
31. Pmoaemutgarr musical.
32. Asasnistt pmarmaguertor musical.
33. Réalisateur.
34. Régisseur.
35. Script.
36. Speaker/annonceur.
37. Tchicneein vidéo.
38. Traducteur.

Cette liste comepropsd aux psteos les puls fréquemment utilisés par les chaînes thématiques puor les activités mentionnées à l'article 1 er.

Certaines chaînes thématiques peevnut toutefois, en raoisn de la nutrae particulière de luer activité ou de luer mdoe d'organisation, rucrieor eettheemxncipelnot à des fntcooins ateanrappnt à la ltise 1 B mentionnée précédemment (1).

En ce cas, il luer aepntirarp da d'établir une lsite de fotnoincs complémentaires aeuqlxus elles pnrrouoat recourir, puor atnuat que les doitsspoiins de cet aroccd ne snieot pas puls défavorables que la présente annexe. (1)

La cioissmmon du dgoualie scaiol décrite au ttire X de la cnnoeioivtn ccvitollee des chaînes thématiques puet également être siase en cas de doute sur la légitimité du ruocers à un CDD d'usage et en cas de damdene de révision de la présente liste.

(1) Alinéa exclu de l'extension cmome étant caitrmoe aux dtipinsooiss de l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du travail, teels qu'interprétées par la jcerpursudine de la Cuor de cssaiaton (Cass. soc. 26/11/2003), aux teemrs deeeuqsls l'existence de l'usage puor un empoli pitulricaer diot être établie au nvaieu du seeuctr d'activité, tel que défini par l'article D. 121-2 du cdoe du travail, et non au nvaieu de l'entreprise (arrêté du 4 jilleut 2005, art. 1 er).

Article 3 - Classification

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

La girle de cositsfcillaan rspoe sur les critères définis à l'annexe I de la covetionnn ceocvltlie des chaînes thématiques.

Ctete gllire de cisoasctiilafn peemrt de déterminer le neaivu de ceemnalst de cahque fcniootn dnas une gllire de slaaires miinma de 6 niveaux.

A cahque nvaieu cproeosnd un salarie miunimm apbaclipe à la fonction.

Ce sraiale mniunmm crsnoeprod à un saalire d'embauche puor un salarié en début de poarcurs professionnel, accédant puor la (ou une des) première(s) fios aux responsabilités de cttee fonction, mias possédant la fritamoon et les compétences thnieceuqs reuqseis puor l'exercer.

Article 4 - Salaires

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Salaires bturs julnreoiars mimnia giraatns (base 8 heures)

(voir les salaires)

FILIERE	FONCTION	NIVEAU
Conception/programme	Assistant programmeur musical +	I
	Speaker/annonceur	
	Programmeur musical +	II
	Rechercheur/documentaliste	III
	Traducteur	VI
Production	Assistant de production	I
	Chargé de production +	II
	Régisseur	III
	Illustrateur sonore	II
Réalisation	Script	III
	Assistant réalisateur	
	Présentateur	IV
	Animateur d'émission	IV
	Réalisateur	VI
Plateau	Eclairagiste, électricien	I
	Machiniste	
	Chef éclairagiste	
	chef électricien	III
	Chef de plateau	
Image	Opérateur/opératrice régie vidéo	I
	Technicien vidéo	II
	Photographe Cadreur(Cameraman, OPV)	III
	Ingénieur de la vision	IV
Son	Directeur de la photo/chef OPV	V
	Assistant du son	II
	Chef opérateur du son Ingénieur du son	IV
	Assistant décorateur	
Maquillage/coiffure costume/décoration	Coiffeur	II
	Maquilleur	
	Décorateur	
	Accessoiriste	III
Post-production	Citronnier	
	Graphiste vidéo-infographiste Monteur	III
	Monteur/technicien Chef monteur	IV

+ Précisions sur les fonctions :

Le programmeur musical est chargé de l'exécution des enchaînements musicaux au sein du centre de production d'antenne.

L'assistant programmeur musical effectue cette tâche à un niveau de responsabilité moindre.

Le chargé de production assure le suivi des dépenses et du plan de production sous les directives de son supérieur hiérarchique.

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

En vigueur en date du 5 avr. 2006
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, TSLP (union des télévisions locales de service public) a décidé d'adhérer à la convention collective nationale des chaînes de l'ACCES (brochure JOn° 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 souhaitons donc vous remercier de l'adhésion.

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

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

Le président.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération médias 2000 CFE-CGC ;

Le syndicat national des médias CDFT et la FTLIAC CFDT.

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 dispositions particulières de travail des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Par la conclusion de cet avenant, les parties signataires ont précisé les conditions du rattachement 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 a pour objet l'annexe II de la convention collective nationale des chaînes thématiques signée le 23 juillet 2004.

TITRE Ier : Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

1.1.1. Le présent avenant s'applique à tous les salariés cadres et non cadres employés par les 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 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 à un thème 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 constitue à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 922 E : "Édition de chaînes thématiques".

Il est entendu que ni les activités de distribution de services de services de services ni les activités d'éditeurs et de producteurs de programmes ou de vidéogrammes n'entrent dans le champ d'application du présent avenant, et qu'en outre les entreprises exerçant des activités autres que la télédiffusion de chaînes thématiques telles définies 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 conclus au titre de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail. Toute personne employée comme assistante interprète par ces entreprises sera assimilée à la convention collective nationale des journalistes.

Toute personne employée comme assistante interprète par ces entreprises sera assimilée à la convention collective nationale des assistants interprètes.

Article 1.2 - Durée, adhésion, dénonciation

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 parties 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 employeurs ou de la totalité des salariés, le présent avenant reste en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'un nouveau avenant ou, à défaut, pendant 15 mois, préavis inclus.

Si la dénonciation émane d'une partie, les salariés, le présent avenant continue de produire ses effets entre les autres signataires, et les auteurs de la dénonciation continuent d'être liés par le présent avenant pendant 1 an.

1.2.2. Révision

Chaque signataire de l'avenant pourra 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 pièces justificatives de révision.

Les parties disposent d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se mettre d'accord sur les modalités de sorte que la discussion s'engage au plus tard dans un délai de 60 jours suivant la date de première présentation du projet 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 sont examinées dans le cadre de la procédure de dialogue social définie au titre X du présent avenant.

1.2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein national et toute organisation nationale ou professionnelle d'employeurs ou toute organisation professionnelle de salariés de l'activité concernée et non signataire du présent avenant peuvent 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 salariés 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.

Article 1.3 - Engagement des employeurs

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les parties conviennent, par le présent avenant, réserver les recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans les cas où 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 temporairement employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun temporaires ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils s'engagent également à ne pas recourir au contrat à durée déterminée 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 situation 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 réunissent les salariés par lesquels ces salariés 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.

TITRE II : Relations collectives de travail

Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 conviennent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au choix de son choix.

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

Les époux s'engagent :

- à ne pas prêter en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutuelles 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 ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observance 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 a la faculté de préciser les modalités 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.

Article 2.2 - Election des institutions représentatives du personnel

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 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 de scrutin et n'avoir exercé aucune des fonctions 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 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 de scrutin et n'avoir exercé aucune des fonctions prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

TITRE III : Contrat de travail

Article 3.1 - Non-discrimination et égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

3.1.1. Non-discrimination

Les parties signataires du présent avenant respectent la 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 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.

Article 3.2 - Contrat - Engagement

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

3.2.1. Conclusion du contrat

Les époux 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 date 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 lieu de travail ;
- 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 retraite 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 finissant son terme.

Le contrat cesse de plein droit au terme conventionnel fixé pour son expiration, et ce sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de dissolution conventionnelle de longue durée. Par conséquent, on entend dans ce cas 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 maximale 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 contractualité 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 contractualité 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, scsuscoein d'engagements

Conformément aux doispitoinss de l'article L. 122-3-10 du cdoe du travail rvtiaels au coratnt à durée déterminée d'usage constant, une etipsrre ne puet ricuoeer au rrenouleeelnt d'un engagement, ansi qu'à la cuonoilscn d'engagements successifs, le rspeect de la règle du tries tmpes emte 2 cntotars à durée déterminée de droit comomun n'étant pas apilpbalce à la succisison de coatrtns à durée déterminée d'usage constant.

3.2.4. Période d'essai

Sauf miacdfotoin des dpsonioitss législatives en vigueur, et puor les ctanotrs d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines, le crtaont puet coemtropr une période d'essai dnas les citndoonis définies par l'article L. 122-3-2 du cdoe du tiavarl qui sitlpue que cette période d'essai ne puet excéder une durée calculée à roasin de 1 juor par semaine, dnas la lmitte de 2 semaines, luroqse la durée inaeimientt prévue du catonrt est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnas les aetrus cas.

Lorsque le crtoant ne cmprotoc pas de tmere précis, la période d'essai est calculée dnas les cintoodins prévus ci-dessus par rporpat à la durée maminlie d'engagement.

3.2.5. Vsiite médicale

Le salarié engagé par une eitnsrpree diot avoir sbuif l'examen médical aunenl auprs de l'organisme aursasnt la gseioto de la médecine du tarvail au bénéfice des penInseors ienremttittns du seltaccpe et les coicnosunls de cet exmean ne dvoient pas s'opposer à la patrique de la focotinn proposée par l'entreprise. Le salarié diot remrette la fhcie d'aptitue de délivrée par la médecine du travail au mnomet de la première embauche, plus régulièrement chauqe année.

TITRE IV : Classifications et rémunérations

Article 4.1 - Activités spécifiques pouvant justifier le recours au contrat à durée déterminée d'usage

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les chaînes thématiques peuvnet être amenées à concevoir, réaliser et fubiqrer elles-mêmes, aevc ou snas rcuoeers à un pudcretour ou à un paarttirsee extérieur, tuot ou patrie des paemomrrgs destinés à luer porpre antnene ou à l'antenne d'une aurtte chaîne à lluealqe elels snot liées.

Ces activités de pducoitoim recouvrent, par exemple, puor les chaînes dnot la thématique pacpriline est l'information, le sport, ou les services, la firaiboan de prmeorgmas rettfais à cttee thématique. Elle puet recouvrir, puor cenreatis chaînes, la pdcituoon de pamngrores tles que magazines, émissions de plateau, jeux, bandes-annonces, interprogrammes, paergmmos de présentation ou de prmoooin de la chaîne, atojus de sous-titrage ou de viox off.

Les chaînes thématiques qui, en risoan de la ntuare particulière de luer activité, de luer thématique ou de luer mdoe d'organisation, ont une activité de puioodtcon peveunt dnoc recourir, puor les fniocntns listées à l'article 4.2, au cotnart à durée déterminée d'usage.

Le recrous à ce cratonrt n'est aolrs justifié que loruqse cet epolmi est lié à une prgtrimaomoan ou à une pdturcooin sur leeeqlulss pésent des iencudttreis qnaut à sa pérennité ou qui ont un caractère enepcexinol ou évènementiel. L'incertitude pnaet sur la durée du coantrt ne peut, en tuot état de cause, être supérieure à l'incertitude de la chaîne sur la ptcoudron oejbt du contrat. La durée de la clotbaioaoln est aolrs liée en tuot ou en pitare à la durée de la patragomirmon ou de la puitcoodm obejt du contrat.

Les paerits cnononenievt également que ctniraees activités des chaînes thématiques, cmmoe l'organisation, la cvuerourte ou la piicaioptn à des événements exceptionnels, pneuevt jeltfsiur le rcueos au cartnot à durée déterminée d'usage luoroqe ces activités requièrent des compétences tniuecheqs et spécifiques qui n'existent pas dnas l'entreprise.

Ce contorat ne puet en acnuue manière avior puor objet ni puor efeft de pvouiror dmelubanert à un emploi lié à l'activité nomlrae et penanmre de l'entreprise. Les salariés employés suos cantort à durée indéterminée ou suos coaotm à durée déterminée de dirot comumn se vrenot apiplueqr la ciotevonnn cltolcivee nilatnoae des chaînes thématiques.

En outre, les tâches effectuées par une chaîne puor la réalisation et la fiiacaortbn d'un pmrmaoge penevt n'être que partielles. Dnas le cas où l'apport de la chaîne au puceorutrd ou au ptrareitsae extérieur est prévu cmeneeuolomcatt suos frome d'apport en inudirtse (mise à diiosotspn d'un sitduo ou d'un lcaol de toumage, msie à doisstpn de matériels de toguanre ou de pirtcooutsodpn par exemple) la chaîne pdrena en crgahe dteicennret le pennoesrl lié à son apport.

Article 4.2 - Liste des fonctions

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Liste des potess utilisés par les chaînes thématiques puor les activités mentionnées à l'article 4.1 :

Fonctions (dont cucnahe se décline au féminin):

1. Accessoiriste.
2. Aitmaeunr d'émission.
3. Antissat décorateur.
4. Ansatsist de production.
5. Aatinsst du son.
6. Asnsiasst réalisateur.
7. Cearudr (cameraman, OPV)
8. Cehf de plateau.
9. Cehf éclairagiste, cehf électricien.
10. Cehf monteur.
11. Cehf opérateur du son, ingénieur du son.
12. Coiffeur.
13. Ciselloenr spécialisé, cniotelesr artistique, cnlsoleer de programme.
14. Costumier.
15. Décorateur.
16. Dietrecur artistique.
17. Dteeruir de la photo, cehf OPV.
18. Chargé de production.
19. Recherchiste, documentaliste.
20. Eclairagiste, électricien.
21. Grphtaise vidéo-infographiste.
22. Ietrutlsualr sonore.
23. Ingénieur de la vision.
24. Machiniste.
25. Maquilleur.
26. Monteur.
27. Menutor truquiste.
28. Opérateur régie vidéo.
29. Opérateur synthétiseur.
30. Photographe.
31. Présentateur.
32. Ptmoramguraer musical.
33. Assistant pmgteoumrraar musical.
34. Réalisateur.
35. Régisseur.
36. Script.
37. Speaker/ annonceur.
38. Ticiecehnn vidéo.

39. Traducteur.

La classification du dagoilue scaoil décrite au titre X du présent anvanet puet également être ssiase en cas de dotue sur la légitimité du rceuors à un canrott à durée déterminée d'usage et en cas de daednme de révision de la présente liste.

Article 4.3 - Classification

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

La grille de cailtoiiisfascn ropese sur les 6 neuvax définis à l'annexe I de la cenonoivtn cvietocle niolantae des chaînes thématiques.

A trite indicatif, est présenté ci-après un tabaeu de cnnrecaoordpse etme les 6 niveaux de cttee grille et les catégories meutees par les arccods cectofils raeflits aux oieurevrs et toneniiechs employés par les erepntiess de production.

CATEGORIE	NIVEAU	FORMATION INTILIAE
Hors catégorie	VI	Haut niveau de conoensinass ou expérience posollefnsmee équivalente. Huat niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.
1	V	Niveau 1 de l'éducation nitaonlae ou expérience prienfooslesne équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité de huat niveau.
2	IV	Niveau II de l'éducation nilaontae ou expérience prseenlslsiofnoe équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevés.
3 A	III	Niveau III de l'éducation nlaonaite ou expérience plrelsiofenonse équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevés.
3 B	III	Niveau III de l'éducation ntionlaae ou expérience pssronolfleinee équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité riamteivneet élevés.
4	II	Niveau IV de l'éducation nitloanae ou expérience pnofenoesrslile équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité rinmelaetvet restreints.
5	II	Niveau V de l'éducation ntonailae ou expérience ploresleisnfone 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 cosslafittacin premet de déterminer le niveau de csmesnalet de cqhaue fotioncn dnas une grille de saraelis mnimia de 6 niveaux.

A cuhqae niaevu copenorsrd un siaarle mimunim apbplciale à la fonction.

Ce sairlae mminium cesnopord à un salaire d'embauche puor un salarié en début de pocruas professionnel, accédant puor la (ou une des) première(s) fios aux responsabilités de ctete fonction, mias possédant la fitoorman et les compétences tnuqihcecs reesiqus puor l'exercer.

Article 4.4 - Salaires

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Article 4.4

Salaires

Salaires burts jrroleiunas mniiima graatnis (base 8 heures) au 1er stmpebere 2005 :

(En euros.)

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

FILIERE	FONCTION	NIVEAU
	Assistant puagretammror musical, sepaker aeuncnonr	I
Conception Programme	Programmeur musical	II
	Rechercheur, dsmentuclotae Traducteur	III
	Conseiller spécialisé	V
	Directeur aqitsiutre	VI
Production	Assistante de piodcourtn	I
	Chargé(e) de porouctdin	II
	Régisseur	III
	Illustrateur snroe	II
	Script, anasistst réalisateur	III
Réalisation	Présentateur	IV
	Animateur d'émission	IV
	Réalisateur	VI
Plateau	Eclairagiste, électricien Maichtsne	I
	Chef éclairagiste, chef électricien	III
	Chef de ptaelau	III
	Opérateur régie vidéo Opérateur synthétiseur	I
Image	Technicien vidéo	II
	Photographe Ceradur cameraman, OPV	III
	Ingénieur de la visoin	IV
	Directeur de la photo, chef OPV	V
Son Muiqaglale	Assistant du son	II
	Chef opérateur du son/ ingénieur du son	IV
	Assistant décorateur	II
Costume	Coiffeur	II
Décoration	Maquilleur	II
	Décorateur, Aocssriticese	III
	Costumier	III
	Graphiste vidéo-infographiste	III
Postproduction	Monteur	III
	Monteur truquiste	IV
	Chef mtuneor	IV

Article 4.5 - Rémunération

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

La rémunération du salarié est versée sous la forme d'un checat puor les artistes-interprètes et les réalisateurs ou suos la frmoe d'une somme cndnpraoesot à la durée prévisible du catnot puor les techniciens. Son matnot est fixé :

- siot conformément aux sielaras btrus jroliruans mnimia gtainars sur la bsae de 8 hueers tles que définis à l'article 3.4 ;

- siot discuté de gré à gré, suos réserve du reepcst du barème miimnm cdrsaonrepon au niveau.

Article 4.6 - Durée de l'engagement

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Le salarié est engagé puor une durée prévisible de cootroaliban fixée à la journée (8,9 ou 10 heures), à la semaine, au mios ou puor la réalisation d'un ou de psuuliers pmemrgoas déterminés dnnot le ou les ttries fneirugt au contrat.

Article 4.7 - Majorations particulières

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les maatnojois définies ci-dessous ne snot pas cumulables.

CATEGORIE	MAJORATION AALPILPBCE	
Heures de dépassement		25 %
	Heures supplémentaires	Taux légal
Travail du dcnnahie		25 %
Travail de niut		30 %
Travail des jorus fériés (sauf le 1er Mai)		40 %
Travail du 1er Mai		100 %

TITRE V : Congés

Article 5.1 - Congés payés

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les salariés bénéficient de congés payés.

A cet effet, tuos les salariés reevlant du présent aeavnt snot oaiegrtmnileobt affiliés à la cissae des congés spectacle.

Afin de ptrrtemee au salarié de dospseir de ses congés payés, l'entreprise s'acquitte de ses ciottinaoss soeln les tuax en vieguur et lui délivre le beuitln " congés splcatcee " aveo le bleitun de paie.

La pirse de congés est susomie à l'accord préalable et écrit de l'employeur.

Article 5.2 - Congés et événements familiaux

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les salariés suos coartnt à la dtae de l'événement bénéficient de congés de ctroue durée à l'occasion de cematis événements de filalme dnas les cionntiods définies à l'article L. 226-1 du cdoo du travail, siot :

- maairge ou Pcas du salarié : 4 juors ouvrés ;

- ncaisanse ou apidoton d'enfants dnas le foeyr : 3 juors ouvrés ;

- décès du conin jot ou du pinraaetre de Pacs : 3 juors ouvrés ;

- décès d'un efnnat : 3 juors ouvrés ;

- mgarie d'un ennaft : 1 juor ouvré ;

- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvré.

Ces jours de congés doivent être pris au moment des événements en sus et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

Article 5.3 - Préparation à la défense

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Conformément à l'article L. 222-20-1 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 absence exonérée 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.

TITRE VI : Couverture sociale

Article 6.1 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 ses 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 possibilité de son incapacité de travail. Le caractère de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date d'initiation prévue pour la reprise du travail.

Les salariés 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 profession 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.

Article 6.2 - Maladie et maternité

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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.

Article 6.3 - Accident du travail

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 correspondante 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.

Article 6.4 - Retraite complémentaire

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 Adiens, aux caisses de retraite complémentaire (CPRS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IPRS (cadres et non-cadres ; régime ARRCO).

TITRE VII : Durée et aménagement du temps de travail

Article 7.1 - Durée du travail

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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'avère 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 donnent lieu au paiement d'une majoration du tarif horaire défini pour la période 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 correspondantes 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 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 maximale de travail effectif est fixée à 48 heures. La durée maximale 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 repos 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.

Article 7.2 - Repos

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 peut être réduite, sans pouvoir être inférieure à 9 heures. Les heures de travail se succédant aux heures de repos sont exonérées de paiement de la rémunération.

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 correspondants aux fêtes légales définies par l'article L. 222-1 du code du travail.

Chaque entreprise a 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 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, donnent 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 %.

Article 7.3 - Travail de nuit

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 pluriannuels 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.

TITRE VIII : Formation professionnelle

Article 8.1 - Obligation des entreprises

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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.

Article 8.2 - Cadre général

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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

Les partenaires sociaux 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 mission de la commission est de définir au titre IX du présent avenant est compétente pour élaborer les politiques de formation professionnelle prévues à la branche des chaînes thématiques. Elle poursuit l'objet d'accords spécifiques entre les parties, annexés au présent avenant.

Leur mission est d'être effectuée, autant que possible, dans le cadre et avec l'appui de la CPNEF-AV et en liaison avec l'AFDAS.

TITRE IX : Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation

Article 9.1 - Commission du dialogue social

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

9.1.1. Objet

La commission du dialogue social instaurée 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 partenaires sociaux 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. Outils de dialogue : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mission de la commission au regard du présent avenant 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 ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartient aux membres de la commission, qu'ils aient été élus par le collège salariés ou au collège employeurs, qu'ils soient alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lorsque toutes les voies de dialogue et de la négociation prévues à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en un cas où les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.
4. Conciliation : la commission a une compétence, dans le cadre de négociations sociales impliquant l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du secteur audiovisuel 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 représentatives du présent avenant, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne sont représentées au total que par 2 membres (1 titulaire, 1 suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non affiliées au 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 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 litigieux à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui sont examinés par la commission 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, seule une ou des organisations syndicales représentatives avec un ou des représentants des organisations représentatives dans une entreprise en charge 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 après 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 sont 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 a 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 conviendront de les accepter.

En cas de désaccord intervenant 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.

Article 9.2 - Rendez-vous annuel

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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 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.

Article 9.3 - Activités de représentation et de négociation

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs représentants syndicaux pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations représentatives 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 paieront s'ils ne sont pas indemnisés par leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence peut occasionner pour l'entreprise.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Les entreprises s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social et l'instauration d'une relation de confiance dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de promouvoir et d'améliorer les processus collectifs aux niveaux des entreprises et des organisations représentatives des salariés de chaque entreprise.

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

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

Les partenaires sociaux définiront régulièrement les principes généraux et les modalités d'accès et d'utilisation des nouveaux 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 renforcé 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 résoudre les problèmes qui peuvent se présenter.

Afin de prévenir les conflits sociaux 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 conciliation dans les conditions prévues par la présente convention.

Le dialogue social est la règle, tant au niveau de la relation individuelle, qu'au niveau de chaque entreprise, qu'au niveau interentreprise. A cet égard, la conciliation 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 prévues à chaque étape ont été épuisées.

TITRE X : Dispositions finales

Article 10.1 - Publicité. - Entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

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.

Article 10.2 - Extension
En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation planétaire 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.

Fait à Paris, le 24 mars 2006.

Article - ANNEXE I : Définition des fonctions

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006
Fonctions qui se déclinent au féminin.

Chargé de production : il est chargé, sous les ordres 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.

Programmeur 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.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association des chaînes conventionnées éditrices de sivreces (ACCES),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CFE-CGC;
La F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Cet avenant est à la citation de l'avenant n° 1 signé le 16 décembre 2005.

Objet

Le présent avenant a pour objet de définir les conditions de paiement 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 par l'arrêté du 19 juillet 2005.

Article 1er - Définition des bénéficiaires du régime

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

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, de la couverture d'activité validée par la médecine du travail. Ils bénéficient, par contre, de la couverture décès dès la date d'effet.

Article 2 - Définition des garanties

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

SBA est la rémunération brute annuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute pratique variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est limitée au plafond de la branche B de la sécurité sociale.

SBM est la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toute pratique variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est limitée au plafond de la branche 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 œuvre 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 naturels :

? 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 constituent 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 si en tant que bénéficiaires de la prestation de la personne handicapée ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles soient inférieures au SMIC), sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui respicient les conditions des 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 intervenu 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 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 à charge supplémentaire	100 % SBA	néant

2.3. Invalidité absolue et définitive

	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 à charge supplémentaire	50 % SBA	néant

2.4. Rente éducation

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

2.5. Décès du conjoint survivant (double effet)

	OPTION 1	OPTION 2
Y compris simultanément, 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 clef 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 carrossée 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 prolongée 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 partielle :

? 1re catégorie : 60 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 2e catégorie : 80 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 3e catégorie : 100 % SBM ? indemnité sécurité sociale.

Article 3 - Base et taux de cotisations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 théorique A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

- la tranche A correspond à la part de la rémunération allouée 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 part 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.

Article 4 - Revalorisation des prestations

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 5 - Maintien des garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

5.1. En cas d'arrêt de travail

Les décès sont pris en compte 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 partiel ou partiel chez un autre employeur ;
- ? à la date de l'expiration de la période de carence 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 de départ du salarié de l'entreprise adhérente, sans reprise du travail ailleurs.

Article 6 - Désignation de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les participants revalent du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques sont tenus de souscrire les cotisations prévues par la présente annexe auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 à partir de la date d'effet fixée à l'article 13.

Les participants qui, antérieurement à la 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 participants 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. S'ils n'ont pas souscrit de prévoyance ou le cas échéant d'un organisme assureur, l'obligation de souscrire à la date d'effet est maintenue.

Le présent avenant définissant un ensemble de garanties complémentaires, qui a pour effet de permettre à la date d'effet de bénéficier de la sécurité sociale complémentaire à son contrat de base.

(1) Alinéa 1er de l'extension commune étant contraire au principe d'adhésion et contraire 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).

Article 8 - Information

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 prévues 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 garanties ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Article 9 - Compte de résultat

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Au moins une fois par an, au moins une fois par an, la direction des ressources humaines et au minimum chaque année les données prévues à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 sont communiquées à l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989.

Article 10 - Gestion du régime

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Au moins une fois par an, pendant 3 ans à compter de la date de signature du contrat de souscription de chacune des entreprises.

Il est institué un comité de gestion, composé d'un représentant de chacune des entreprises adhérentes de salariés adhérents 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 propose l'aménagement des présentes dispositions.

Un comité de pilotage est mis en place par la direction des ressources humaines.

Article 11 - Réexamen des conditions de fonctionnement du régime

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

A la demande des parties signataires, le présent accord peut être modifié ou complété par voie d'avenant.

Conformément à l'article L. 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.

Article 12 - Changement d'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 la date de changement doivent être revalorisées.

Les décès sont également pris en compte 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 réévaluation des bases de calcul des prestations de décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les parties s'engagent à ce que les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la réévaluation des bases de calcul des prestations de décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Article 13 - Date d'effet

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent avenant s'applique à compter de la date de signature du contrat de souscription de chacune des chaînes thématiques à compter du premier jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 14 - Demande d'extension

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les parties s'engagent à ce que la direction des ressources humaines, de la cohésion sociale et du logement que les dispositions du présent avenant soient appliquées à tous les salariés et les entreprises adhérentes dans le champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;

L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Le SNM CFTD;

La fédération Médias 2000 CGC;

La FEFSCGA CFTC,

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2010

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 liées à des phénomènes extérieurs à l'entreprise, les inégalités structurelles des inégalités structurelles entrant dans le champ de la convention collective des chaînes thématiques et afin de permettre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ils 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 s'accrochent 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. ? Évolution des mentalités

Le déploiement d'une politique d'égalité entre les femmes et les hommes passe, dans les entreprises, par une évolution des mentalités, des attitudes, des conceptions et des représentations collectives 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 développement par l'ensemble des acteurs, le présent accord fixe 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 :

? promouvoir les compétences des salariés dans l'entreprise ;

? ne tolérer aucun comportement ou propos sexistes ou misogynes de la part de quiconque dans l'entreprise ;

? promouvoir toute référence sexuelle sur les métiers dans l'entreprise ;

? 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, au tant que possible, la mixité dans les instances 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 conviennent un volet de sensibilisation à l'égalité professionnelle.

2. Recrutement. ? Mobilité

Les entreprises s'efforcent de rechercher, parmi les 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 s'appliquent 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 compétences 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 entreprises ont pour volonté d'un accès égal des hommes et des femmes à la formation de la formation de la répartition hommes-femmes constatée. A cet effet, les entreprises prennent en compte, pour l'organisation de la formation et en matière 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 dans les horaires et/ou le lieu éviteront la mise en place d'une logistique spécifique.

Les salarié(e)s de retour de congés de maternité, d'adoption ou parental qui en feraient la demande ont droit à une formation pour une période de formation dans le cadre, si tel est le cas, de la formation de l'entreprise, si tel est le cas, dans le cadre des règles qui les régissent, qui est au moins 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 formation à responsabilité, 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 entreprises ont pour volonté de voir s'appliquer 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 entreprises s'efforcent de répartir équitablement les rémunérations individuelles dans le respect de la proportionnalité de mixité constatée.

Le départ d'un(e) salarié(e) en congé de maternité, d'adoption ou en congé parental ne doit pas constituer un frein à son évolution salariale. A la suite de ses congés, la rémunération de la salariée est majorée des augmentations générales ainsi que de la majeure partie 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 collective est obligatoire, cette négociation doit également viser à définir et promouvoir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises 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 visent :

? 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 personnelle et veillent à ce que l'encadrement y soit sensibilisé ;

? à ce qu'une définition élargie de la cotitularité de la cellule familiale (mariage, Pacs, concubinage, unions recomposées) soit retenue dans les entreprises. Elles promettent une attention particulière aux femmes 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 créneaux horaires des participants.

Les signataires réaffirment que le travail à temps partiel lié à une situation particulière s'adresse aussi bien aux hommes qu'aux femmes et ne doit pas être un frein à l'évolution professionnelle et sociale 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, paternité et congés pour la détermination des droits des salariés à congés payés et des compléments sociaux 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 aménagement 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 collectivité des chaînes thématiques est compétente en matière 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 retenues 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 professionnels spécialisés.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont invitées à transmettre à la commission du dialogue social de la collectivité des chaînes thématiques des éléments d'information permettant le suivi de cet accord.

Elles pourront être complétées par des informations recueillies par les organisations représentatives auprès de leurs adhérents, notamment sur les indicateurs suivants :

? nombre de femmes ayant bénéficié de promotion ;

? nombre de temps partiel ;

? évolution des rémunérations,

et éventuellement, en tant que de besoin, par des études spécifiques réalisées à la demande de la commission du dialogue social.

L'ensemble de ces indicateurs 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 fixe l'objet des procédures prévues au code du travail pour son dépôt et son extension.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;

L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;

Le SNM CFDT,

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

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 patronal 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 est évident qu'elles s'appliquent à tous les chaînes locales, les signataires ont convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

A la fin du 1.1.1 sont ajoutées les dispositions suivantes :

« La présente convention 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 obtenu une concession 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. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les signataires conviennent de procéder à 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.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCES ;
Union TLSP.

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération Médias 2000 CGC ;
SNM F3C CFDT.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail, les parties prenantes 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 parties prenantes 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 désigné, la gestion du régime mutualisé.

Article 1er - Modifications des articles 3, 4, 6, 8, 10 et 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article 1.1 - Modification de l'article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« 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 théorique A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

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

? la tarification 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. »

Article 1.2 - Modification de l'article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« 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. »

Article 1.3 - Modification de l'article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le deuxième alinéa de l'article 5.1 relatif au maintien des retraités en cas d'arrêt de travail, ainsi rédigé :

« ? au plus tard au dernier jour du trimestre civil du 65e anniversaire », est supprimé.

Article 1.4 - Modification de l'article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« 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 gestion des risques d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Avenir Prévoyance. »

Article 1.5 - Modification de l'article 8

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« 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 surcoûtées 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 garanties ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné. »

Article 1.6 - Modification de l'article 10

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le 2e paragraphe ainsi rédigé :

« Auprès de la commune de Paris, au siège des régimes avec le concours du cabinet de conseil Avenir Prévoyance, au 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 représentatives 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 propose l'aménagement des présentes dispositions. »

Article 1.7 - Modification de l'article 12

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« Article 12

Changement d'organisme assureur

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

Les prestations de décès doivent également être mutuelles 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 réévaluation des bases de calcul des prestations de décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les prestations de rentes doivent être versées aux ayants droit concernés qu'ils doivent donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des cotisations ci-dessus définies siot auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, siot auprès du nouvel organisme assureur. »

Article 2 - Mutualisation du risque : réexamen du choix de l'organisme assureur

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

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 mise en œuvre des risques.

Ils ont décidé de confirmer à nouveau la gestion du régime à l'institution de prévoyance désignée Aenduis Prévoyance.

Les articles de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007, demeurent inchangés.

Article 3 - Date d'effet. - Durée. - Dépôt. - Extension

En vigueur étendu en date du 1 janvier 2013

Le présent avenant est en vigueur pour une durée indéterminée.

Il est en vigueur au premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signé des parties et un original 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.

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

En vigueur en date du 18 mars 2015

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 s'apprête à adhérer à la convention civile des chaînes thématiques, icdc 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.

Avenant n 4 du 19 juin 2017 révisant la convention collective

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS

TLSP

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNPCA CFE-CGC

F3C CFDT

USNA CFTC

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 :

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

La présente convention règle, en France métropolitaine et dans les DOM, les relations entre les salariés et les employeurs des entreprises de droit français qui :

1.1.1. 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

1.1.2. 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

1.1.3. exercent l'activité d'édition de services de télévision à vocation locale mis à disposition du public par voie hertzienne terrestre ou par 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 constitue 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 d'un code différent mais entrant dans le champ tel que défini ci-dessus.

1.1.2. Les salariés exerçant 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 de travail des artistes-interprètes.

Les techniciens employés sous contrat à durée déterminée d'usage se verront appliquer l'accord collectif national de travail des 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 dans le lieu de travail de ces départements quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie.

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

Article 1.2 - Avantages acquis

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

L'application de la présente convention, de ses annexes 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.

Article 1.3 - Durée. - Révision. - Adhésion. - Dénonciation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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.

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

Une négociation doit s'engager dans un délai de 60 (soixante) 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, 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 seule ou de signataires employeurs ou des signataires salariés, la présente convention continuera de produire ses effets entre les autres signataires, et les auteurs de la dénonciation pourront être liés par la présente convention pendant 1 an.

1.3.2. Révision

Chaque signataire de la convention pourra 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 pièces justificatives détaillées de révision.

Les parties dans un délai de 30 jours pour se pencher 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 projet 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 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 entreprise adhérente représentative au plan national et toute organisation syndicale ou associative ou groupement d'employeurs ou tout employeur indépendant membre de 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 représentatives 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 seuils 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 salariés signataires.

Titre II Relations collectives de travail

Article 2.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 sont tenues de garantir la liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour qu'aucun salarié ne soit contraint de son choix.

Les salariés ont le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les syndicats s'engagent :

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

à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des convictions 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 répartition du travail, les mesures d'avancement, de promotion ou de licenciement.

Les salariés appelés à exercer des fonctions bénéficient du congé de maternité 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 participe à des actions ou services sociaux ou économiques et sociaux ou de formation syndicaux organisés soit par des centres rattachés à des organisations syndicales 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 associations de salariés 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 salariés s'engagent à veiller à la stricte observance 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

Les salariés ont le droit de connaître à l'employeur le nom de leurs délégués élus dans les conditions prévues par la loi.

Les délégués élus 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 salariés ont le droit de participer à la gestion de l'entreprise et de contribuer à l'amélioration de la qualité du dialogue social. Ils s'engagent donc à ce que les décisions prises soient conformes aux intérêts de l'entreprise et de ses salariés. 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 salariés syndicaux, aux formations des élus et représentants syndicaux, à l'indemnisation des frais de déplacement doit être déterminé par l'accord de l'entreprise ou le règlement d'application de la présente convention collective.

En outre, les salariés 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 fonctionnement téléphonique fixe (abonnement France) et l'accès à internet selon les modalités qu'ils déterminent.

Les salariés ont le droit d'inviter des personnalités extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par eux dans les locaux 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 particuliers de chaque entreprise.

2.1.3. Laïcité

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

Article 2.2 - Institutions représentatives du personnel
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 élections 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 locaux 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 locaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux délégués du personnel ou aux organisations syndicales.

Le fonctionnement 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 s'engage à l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, s'engage à verser à ce dernier une contribution 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,

siot par des itnstitus spécialisés firuagnt sur une ltise établie par arrêté de msnitrie chargé du travail. Cttee fmotiaron est renouvelée dès lros qu'un représentant tirulatie a exercé un mnadat pnaned 4 ans, consécutifs ou non.

Le tpmes consacré à cttee fitoomran est pirs sur le tpems de taivral et rémunéré comme tel, et n'est pas déduit des heerus de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de fiormtoan économique, sicoal et sacinydl visé à l'article 2.1.1.

Le fenmenancit de la foormatin économique (coûts pédagogiques, firas de transport, de rapes et d'hébergement) est pirs en cgrhae par le comité d'entreprise.

2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des cointonids de tavairl (CHSCT)

Toute entreprise, qui relève du champ d'application de la présente cnioevntn cllovictee et qui elioipme au moins 50 salariés, s'engage à mtttere en plcae un CHCST dnas les conditions législatives et réglementaires en viuegur (art. L. 4611-1 et stuaivins du cdoe du travail).

Article 2.3 - Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

2.3.1. Atitacniopin et règlement des conflits

L'exercice du droit sdinaycl et l'expression des salariés snot définis par l'article 2.1 du présent titre. L'organisation du daoigle social, au moyen, en particulier, de la cmmsiosn du dogilaue social, fiat l'objet du trite X de la présente convention.

Les pieras sgeinrtaias réaffirment que la grève est un dirot cntotionutsienl et que les dpointissios ci-après n'ont en aucue manière puor oetbcjif de rtrmete en casue ni de réduire ce pirpince fondamental.

La qualité du doagluie sacioal est psiolbse si les ppreinetaas covnneneit des règles à rptseecer et des moeny de velelir à une bonne atapopiloin du présent accord. L'application de cet arcood relève d'une responsabilité partagée par les signataires. En particulier, eepmrylous et stacinyds représentatifs deoivnt être à un nviaeu sabmeblle d'information. Les piarets civnonneet dnoc de mtttere en ?uvre les mneyos nécessaires à ce ptgare de l'information.

Afin d'assurer la qualité et la continuité du svrice proposé aux téléspectateurs et de préserver la continuité et l'équilibre économique des entreprises, les pteiaris sneaigtars cinnoevnet de reehchrer d'abord des suotonis négociées aux problèmes qui seiaent stileubpcess de sriugr ertne elles et de recourir, avnat le déclenchement d'une grève, aux myones de prévenance peroprs à l'entreprise et, en cas d'échec, à la médiation de la cisoomsimn du doiguale saccoil tlele que définie au ttire IX.

Lorsqu'une oitrsiangoan sncaiyde si elle existe dnas l'entreprise, ou, à défaut, les représentants élus du personnel, infietide un problème slistubpece de générer un conflit, ils en sissseinat la decriton de l'entreprise par écrit. Celle-ci diot alros tneir une réunion dnas un délai de 2 juros ouvrés snvaut la dtae de saisine. Dnas les erempties de minos de 10 salariés, ou en cas de craecne de la représentativité du personnel, chuqae salarié arua la faculté de siisar un des mmreebs de la csommoisn du doliguae soiacl dnoc la liste srea msie à dosoiipstn des salariés ou affichée sur les etnepImaecms destinés aux cumnooiaicntms syndicales.

Cette réunion puora se curcnloe siot par l'ouverture d'une négociation dnas l'entreprise dnas un délai de 5 jrous ouvrés, siot par un cotasnt écrit de désaccord.

Pendant la négociation, les pitraes cnieovnnnt de tuot mtttere en ?uvre puor faevsorr la réussite du psocourss de négociation.

En cas de désaccord persistant, la coossmimin du dugaoile sicoal pruoqa être immédiatement sasiie en umgcee sloen les procédures prévues. Elle se réunira aorls dnas les contondiis prévues au ttire IX de la présente cioovntenn dnas un délai de 5 jours ouvrés, suaf cconitcoasrens epoellinecenxts empêchant une des pretias d'être représentée. Il est rappelé qu'à l'issue de la ssnaie de la coiommsin du doulaige social, les pierats cesronentv le dirot de reesufr les stnoiuos qu'elle propose.

Pour autant, la nooitn de svricie aux ciltles et aux abonnés et la préservation des intérêts économiques de l'entreprise dnas un suceter très ctruiceonnrel pnuevet jstieuf le sociu de l'entreprise d'assurer une continuité du service, en roaian des spécificités d'exploitation des chaînes thématiques.

Dans cet esprit, afin de privilégier les fromes d'appel à la grève calapbes de clineocir la volonté des plensroens de mteiasfenr les désaccords ieenutvrs et cet oijbctef de continuité du sicerve aux abonnés, un arcood spécifique à canchue des eriteeprrns puora éventuellement être négocié et mis en pclae afin d'assurer une activité mimainle en cas de grève. Cet arcood puora être négocié et clnocu siot préalablement à tutoe stioituan de conflit, siot au mmoemt où, le pseocourss de négociation aynat échoué, un apepl à la grève intervient.

Un tel arcood sariet aorls cclnou ertne la dtcreiion de l'entreprise et les onnsiogoatirs saelycidns représentatives et représentées dnas l'entreprise, ou, à défaut, aevc les représentants élus du pnsensoel et mandatés par les oonsnatiigars syndicales. Cet arcood puora prévoir les cniidontos de son application, de son évolution et de sa dénonciation. Il proua être soumis, puor avis, à la cmioimsosin du digualoe social.

2.3.2. Continuité du siverce aux abonnés

Ces dtisoipsoins prounot préciser la nrtatue et les modalités du service, cmome les eenemtggans des ptaeirs signataires.

Les ptraies peentmas au coflnt dnas l'entreprise s'efforceraient de trouver les modalités afin d'assurer la continuité du scvricie aux abonnés suos la fomre d'un pggommare aménagé, qui proiarut perdre la fomre de :

??la duoifisn d'une ifnoaroitmn réduite mias minmim sur les pogemmars auprès de la pessre et des abonnés ;

??la réalisation d'un ctunodeur d'antenne réduit carunovt au moins les horraeis de gnrdae écoute pperors à la chaîne et ptaementrt la diouffsin d'un prgmaome muinmm ;

??la difuisofn d'un pamrgorme mnium et aménagé, coarnvt au moins les hrraeios de gradne écoute porreps à la chaîne, mias pmeartnt de ne pas iromnrptree la fnuriroute d'un siganal aux dstetriubus et aux abonnés.

La msie en palce de ces dtosopiisn s'accompagnerait des eanmgteengs sautvins :

??pour les représentants des salariés, rpeest des coinnntos de faisabilité teqchinue puor la msie en pclae des dosniitsois prévues ;

??pour la dociretin de l'entreprise, eegenmgnat de ne pas rcmelaper le psoennerl gréviste par du pnmeseol non gréviste et de ne pas firae apepl à du pnmeseol extérieur en rpamnloceemt et d'informer ses abonnés des cntiitios dnas lelsqueels a été réalisé ce pamrmroge aménagé ;

??les pnelosmes caorucnont à la msie en place de ctete activité réduite et au pomrgarme miminim snroet rémunérés puor les hreous de travial effectuées à cette fin.

Il est rappelé que tuot salarié conserve, au cas où un arcood seirat cclnou sur les modalités de continuité du service, la liberté d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, ainsi que son droit ivuddieinl de se mtttere en grève. La drioeitcn de l'entreprise ne puet dnoc cnaortdime un salarié à se cnormeofr à un tel accord.

Article 2.4 - Aide au paritarisme
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

2.4.1. Principes

Pour prmteete aux ogsnimotiaas snidalecys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap de la présente ctvnoionen d'exercer leus missions, et afin de foasvriir l'application de la citoenovnn collective, nmetaonmt du fiat de son extension, lqsore celle-ci srea obtenue, les osoagiatrims sngaiaerits décident de ciotstuenr un fodns commun d'aide au piramstare alimenté par une ctnotuoborin des epsierntes égale à 0,03 % du motnant des seairlas butrs annuels.

Ce fdons prmteetra de cirouvr les firas engagés par ldetesis organisations, à l'occasion des réunions et des moinssss peirratas qu'elles snot amenées à décider en vue de froisevar l'application hueomrisnae de la présente convention, noemmnatt :

??les faris de feonionnntmct de la cmomssioin de dulaoige soaicl prévue au ttire IX, en pitlceurair les firas de secrétariat et les firas liés à la réalisation de rptpaors ou d'études ;

??les firas liés à la duifoisn d'informations retievais à la ctvoionnon ctoclelive ntloianae et à son exeitonsn ;

??les frais de ceinslos et de mntemgeeisns ;

??les frais de cattlnioosun d'experts et réalisation d'études puor aménager les teexts en veguiur ;

??la prat éventuelle de frceninemat de la csoommsin pairarite nlatioiane emploi-formation dnas l'audiovisuel (CPNEF-AV) innamcobt aux eprienrssets rlenavat de la présente convention.

2.4.2. Répartition

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

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

2.4.3. Gestion du fonds

Le fonds créé en vertu de la loi de 1901, composée de manière prioritaire entre autres 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 agréé par l'association désignée à l'article 2.4.3.

Article - Titre III Classifications et rémunérations

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

Titre IV Contrat de travail

Article 4.1 - Non-discrimination et égalité professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

4.1.1. Non-discrimination

Les parties contractuelles de la présente convention renouvent leur volonté que soit respectée l'interdiction de toute discrimination à l'égard de salariés en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leur âge, leur état civil, leur appartenance à une nation, une ethnie, une langue, 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 de l'agent 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 recourir des sanctions 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 représentants syndicaux de salariés et les représentants des entreprises 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 dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise siot 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 siot dans le cadre du plan de formation, siot 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 s'engagent à favoriser le recrutement de personnes handicapées en leur sein. Elles s'engagent à leur garantir dans l'emploi, à l'adaptation de leur poste de travail et veillent à l'exclusion de toute forme de discrimination à leur égard.

Si cet engagement peut passer par la mise en œuvre d'un accord spécifique en la matière, chaque entreprise s'engage à appliquer de la présente convention collective et opacnt au moins 20 salariés, doit respecter l'obligation légale d'emploi des personnes handicapées, qui se traduit 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).

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

Les salariés en situation de handicap ont 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 travail font l'objet d'un examen particulier. De même, des financements pour soutenir les équipes en place (futurs collègues de la personne handicapée) sont mis 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 sont 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 à obtenir le statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de demande de reconnaissance de travailleur handicapé. Les entreprises et les organismes sociaux concernés engrâce 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 matière 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 pointer à leur retour dans l'entreprise les pièces justificatives de ce ou ces rendez-vous.

Les personnes dont le statut de titulaire handicapé est reconnu peuvent également bénéficier de 2 jours de congés supplémentaires 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 prêter à leur 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 améliorer mutuellement la carrière des salariés handicapés sous leurs auspices (horaires, poste de travail, mobilité, agencement de salaire, professionnelle, professionnelle, etc.) et à prendre les mesures nécessaires 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

Le contrat de génération vise à favoriser le maintien en emploi des seniors, l'insertion 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.

Article 4.2 - Recrutement

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

L'employeur propose à la candidature des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la possibilité de passer 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.

Article 4.3 - Conclusion du contrat. – Embauche

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

4.3.1. Contenu 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 immédiatement 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 de 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 référence 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 propose à la candidature du salarié les trois éléments mentionnés précédemment cités ainsi que tout autre accord collectif s'appliquant dans le cadre de la présente convention.

Toute personne nouvellement embauchée doit être informée de la durée d'information et de prévention.

4.3.2. Période d'essai

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 existant 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 stagiaire a acquis 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 dispositions 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 dernières 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 raisons suspalnait 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, quelle qu'elle soit, ne peut être prolongée au-delà de la durée du délai de prévenance. Il en résulte que si l'application du délai de prévenance amène 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.

Article 4.4 - Ancienneté

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été sous contrat avec l'entreprise, quelles que puissent être les modalités de son exercice dans la durée de celle-ci.

Pour le calcul de l'ancienneté, sont pris 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 de 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 dans l'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 de l'un ou des CDD sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté si ces mêmes CDD se sont succédés sans interruption.

Lorsque le salarié est embauché par l'entreprise à l'issue d'un contrat d'une durée supérieure à 2 mois, la durée de ce contrat 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 sien 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 de 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 entreprise et la prépondérance de l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même établissement économique.

Article 4.5 - Rupture du contrat de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 cadres de maîtrise : 2 mois ;
- ??salariés cadres : 3 mois.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié n'est pas tenu de travailler pendant la durée du préavis, mais il est tenu de se tenir à disposition de l'employeur pour l'ouverture d'un nouveau poste. Pendant la durée du préavis, le salarié licencié n'est pas tenu de travailler pendant la durée du préavis, mais il est tenu de se tenir à disposition de l'employeur pour l'ouverture d'un nouveau poste.

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

4.5.1.2. 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 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, mentionnée inclus, ou compte tenu de la durée effectuée lorsque le contrat n'est 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 compensatoires de licenciement

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 année 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 \times 10 ;
- ?? pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois \times 10 + 40 % de mois \times 5.

Le mois de salaire servant de base de calcul de l'indemnité est, selon la formule la plus agavetsanue 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 avoir le droit de 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 liquidation (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 liquidation 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.

Titre V Congés

Article 5.1 - Congés payés

En vigueur non étendu en date du 1er juillet 2017

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, les congés payés aléatoires 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 congés pour obligations militaires 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 momentanément 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 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 partiel de 12 jours ouvrables ci-dessus est pris s'étend du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre des départs en congés aléatoires 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.

Article 5.2 - Congés exceptionnels
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017
Congés puor événements fiimaalux :

Sans cooitnidn d'ancienneté :

? mgaardie ou Pcas du salarié : 4 jrous ouvrés ;
? marigae ou Pcas d'un efannt : 1 juor ouvré ;
? nsianacse ou aipoodtn d'enfants dnas le foyr : 3 jrous ouvrés ;
? décès du conjoint, du pearaitnre du Pcas ou du cicunbon : 4 jrous ouvrés ;
? décès d'un enafnt du foyer ou du cnojnoit : 5 jrous ouvrés ;
? décès du père ou de la mère : 3 jrous ouvrés ;
? décès du frère ou de la s?ur : 3 jrous ouvrés ;
? décès du beau-père ou de la belle-mère : 3 jrous ouvrés ;
? décès d'un grand-parent : 1 juor ouvré ;
? aonnne de la sueunvre d'un hcaandip cehz un eanfnt : 2 jrous ;
? déménagement : 1 juor ouvré (limité à 1 juor par année civile).

Ces congés devnort être pirs au meomnt des événements en casue et n'entraiment pas de réduction de la rémunération. Ils snot assimilés à du tpmes de travail efciteff puor la rémunération du congé annuel.

L'employeur, ou son représentant, dreva ontoeirgiebmat et préalablement être informé par écrit de la psrie d'un tel congé. Puor les congés demandés à l'occasion d'un mariage, d'un Pcas ou d'un déménagement, l'absence de réponse de l'employeur dnas un délai de 1 mios vuat acceptation.

Congé ennfat malade

En cas de miadlae ou d'accident, constaté par crtaeficit médical, d'un enfnat de mnios de 12 ans dnort il asusme la cghare au snes de l'article L. 513-1 du cdooe de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré à httauer de 100 % de son sralaie d'une durée de 3 jrous mxmaum par an et de 3 jrous d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

S'il a la chrgae de duex etannfs et puls de mions de 12 ans, il bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son slairae de 4 jrous mamxuim par an puor l'ensemble de ses enfants, et de 4 jrous d'absence autorisée non rémunérée supplémentaires par an.

Ce congé ne srea accordé que si le ctfairect médical idiunqe que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des duex parents.

Le conjoint, le panareite pacsé ou le coincbun salarié de la fmeme etinnece bénéficie d'une aisoroaaitn d'absence puor se mrdee à 3 des eaxemns médicaux obeligoirats prévus par l'assurance maladie.

Dans les cdnitoions prévues par l'article L. 1225-65-1 du cdooe de travail, un salarié puet friae don de jours de roeps à un pnaret d'un eanfnt gemnvert maalde ou à un salarié dnort l'ascendant est gmeevnrat malade.

Rentrée scolaire

À l'occasion de la rentrée scolaire, les salariés aynat la cghare d'un ou plersuus enantfs de mions de 14 ans inscrits, snot dnas un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, snot en csslae de sixième, bénéficient de 1 demi-journée de congé rémunéré. Ce congé n'entraime pas de prete de rémunération et est assimilé à du temps de tairavl eeffctf puor la détermination du congé annuel. L'employeur dreva oiloatigembet et préalablement être informé de la psrie d'un tel congé.

Article 5.3 - Congés non rémunérés
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

5.3.1. Congé paeatml d'éducation

Pendant la période qui siut le congé maternité ou d'adoption, tuot salarié jtsniiafut d'une ancienneté manilmie de 1 an à la dtae de la nncssaiae de l'enfant ou à la dtae d'arrivée dnas le feyor de l'enfant adopté de mions de 16 ans, puet demander, snot à bénéficier d'un congé panaetrl d'éducation, snot à teavrallir à tpems ptreail puor une durée mnilamie de 16 hereus par semaine. Le congé pnretaal et le traavil à tpems priaetl iinital d'un an ou puls pvenent être renouvelés duex fois.

Le congé pnaaetrl d'éducation et la période d'activité à tepms praiteil pnmeent fin au puls trad au troisième aininasverre de l'enfant ou au puls trad 3 ans après l'arrivée au feyor de l'enfant de mions de 3 ans ou au puls trad 1 an après l'arrivée au feyor de l'enfant de puls de 3 ans.

Le salarié in forme, par lettre recommandée avev aivs de réception ou en mian pprore conrte décharge, son elpyuemor du ponit de départ et de la durée de la période paendnt lquelaie il etennd bénéficier snot d'un congé panatrel d'éducation, snot d'une réduction de sa durée du travail. Lrqsuoec tete période siut immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié imonfe l'employeur au monis 1 mios avnat le treme de ce congé. Dnas le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur 2 mios au monis aanvt le début du congé pnaaetrl d'éducation ou de l'activité à tepms partiel.

En cas de maladie, d'accident ou de handcaip gvrae de l'enfant, le congé petnaarl puet être prolongé d'une année maixmum et prned fin au quatrième ainvnirsrae de l'enfant, à l'issue d'une durée de 4 ans en cas d'adoption d'un ennaft de mions de 3 ans, à l'issue d'une durée de 2 ans en cas d'adoption d'un ennaft de puls de 3 ans.

5.3.2. Congé de présence parentale

Un salarié puet bénéficier du congé de présence parentale, snas ctioodnn d'ancienneté, dès lros que l'enfant de mions de 20 ans à cghrae (au snes du doit aux psioertans familiales) est aentit d'une maladie, d'un haadncip ou vicmtie d'un acidcent d'une particulière gravité mnndaet iidnnpssaable une présence snouetue et des snios contraignants. Le congé est attribué puor une durée maaxmle de 310 jrous ouvrés (soit 14 mois) par enfant, à prdenre sur une période miaxlmæ de 3 ans.

Le congé puet être pirs en une ou puulresis fios mias aucun de ces jrous ne puet être fractionné. Cquahe fios que le salarié shouate prdnere le congé, il en ifrnome l'employeur au mnios 48 hruées à l'avance.

La durée inatilie de la période au corus de llauqele le salarié puet bénéficier du diort à congé est cllee définie dnas le cfericatit médical établi par le médecin.

À l'issue de la période inailite de 3 ans, le salarié puet à nvauoeu bénéficier d'un congé de présence parentale, dnas les mêmes ctiondnios que puor le congé initial, en cas de rhtcuee ou de récidive de la pgthooiaie de l'enfant au ttrie de lleaqele un prmeier congé a été accordé.

Le salarié trasemnt à l'employeur, au mnios 15 jours aanvt le début du congé une lltre recommandée avev damdene d'avis de réception ou une lltre rismee en mian prpore crotne décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, asini qu'un cteicfrai médical établi par le médecin qui siut l'enfant.

5.3.3. Congé de solidarité familiale

Le salarié a droit à un congé de solidarité flimaale dnas les cnotoidis prévues aux aictels L. 3142-6 à L. 3142-15 du cdooe de travail.

5.3.4. Congé puor création ou rpsrie d'entreprise ou paatriocitpn à la dicortein d'une junee erepnriste innovante

Tout salarié aynat une ancienneté d'au mnios 24 mios consécutifs a droit à un congé puor création ou rpsrie d'entreprise ou prticoitiapan à la diteirocn d'une jenne eprietmse iantonvne sleon la définition de l'article 44 sexes-OA du cdooe des impôts dnort la durée maiaxmle est de 1 an et puet être prolongée d'au puls 1 an.

Le salarié adersse à l'employeur, au mnios 2 mios avnat le début du congé ou de la période de taarvl à temps piretal puor la création ou la rpsrie d'entreprise, une ddneame l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé ou de cette période par lltre recommandée avev aivs de réception ou resmie en mian poprre crotne décharge. Il diot préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de renprdre ou de l'entreprise répodant aux critères de jneue esrieptrne iaonnntve dnas lluqalee il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

L'employeur dpsiose de la possibilité de différer le départ en congé de 6 mios à ctmeopr de la dmendae du salarié.

L'employeur fait oimrlgeebotaint prat de sa réponse dnas 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 oetglenimirabot prat de sa réponse dnas un délai de 1 mois. À défaut de réponse dnas 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 productivité et à la bonne marche de l'entreprise.

5.3.6. Rentes 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.

Article 5.4 - Préparation à la défense

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

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

Article 5.5 - Congé supplémentaire

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les anciens résistants 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.

Titre VI Maladie. – Accident. – Maternité

Article 6.1 - Dispositions générales

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 ses 48 heures (quarante-huit heures) d'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 aggravation de son incapacité de travail. Le contrat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date d'admission 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. Arcasusne fiars médicaux

Les entreprises ont l'obligation d'assurer aux salariés qui n'en bénéficient pas une couverture complémentaire 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.

Article 6.2 - Indemnités complémentaires en raison de la maladie non professionnelle et de l'accident non professionnel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 consécutifs d'arrêt de travail, qui joue à quelque niveau d'indisponibilité, sauf en cas de prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées 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 quelque niveau d'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 donné à l'indemnisation.

Les règles 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.

dnas l'entreprise.

Les pseraintots de la sécurité scaloie et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance en vguuier dnas l'entreprise au fomenaent du ueq l ptiarcie l'employeur et dnot bénéficie le salarié drevont farie l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité silaoe snot réduites du fait, par exemple, d'une scitonan de la cisase d'assurance mladaie compétente puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sveeris intégralement puor le culacl du complément de salaire. Ce complément prrua ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité scaloie à la stuae d'une sanction.

Les gianretas mseis en pclae par la présente dosiispiotn ne dovenit en auucn cas cidronue à vseerr à l'intéressé, ctmope tneu des somems de totue provenance, perçues à l'occasion de la maladie, un mttnaot supérieur à la rémunération nette qu'il auairt etfermveiceft perçue s'il aviat continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la bsae de la rémunération brtue melnseule fxie que le salarié auairt perçue s'il avait travaillé, hros totue prat vrilbae et à l'exclusion des indemnités aanyt un caractère de resbnuemomrt de frais.

La moitié des périodes d'arrêt de tiaravl puor mialdae justifié dnas les cnoioitnds ci-dessus est assimilée à du tpems de tavrail efeitctf puor le clacul des droits à congés payés, dnas la litmie de 6 mios par année de référence.

Si les nécessités du scevrie onbeligt l'employeur à prvoiuor au remnaeclpemt définitif du salarié absent, la rtrupue du ctomat de tviaarl est à la chrage de l'employeur et s'analyse en un licenciement.

Article 6.3 - Accident du travail. – Maladie professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les adeinccts du travail, aencdcts de taejrt et maeldais posfoelnerielhss snot régis conformément aux dtiispiosns du cdoe du travail.

La totalité des périodes d'arrêt de tavrail puor adconnet du taarivl et puor miaalde prlnfeolsnoseie justifiées dnas les cdoitnions ci-dessus est assimilée à du tpems de tiraavl eetctf puor le clacul des dirots à congés payés, dnas la lmitie d'une durée inrntoeuiprme de 1 an.

Article 6.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas d'absence résultant de maiadle plsnrioenosflee ou d'accident du travail, justifiée dnas les cintnodios de l'article 6.1, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières sreevis par la sécurité sloaice puor pnrvair au mtonnat de rémunération ci-après défini :

??pour une indisponibilité inférieure ou égale à 90 juro : 100 % de la rémunération bture à cemtpor du pieemr juor d'arrêt et au puls trad jusq'au 90e juor ;

??pour une indisponibilité supérieure à 90 juro :

- ? 100 % de la rémunération bture à cemtpor du pimeerr juor d'arrêt et jusq'au 90e juor ;

- ? 90 % de la rémunération burte au-delà du 90e juor et, snaivut la durée de l'indisponibilité, pdnanet les 90 juro suivants.

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

L'ancienneté psire en cmtpoe puor la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au pieemr juor de l'absence.

Les durées d'indemnisation snot appréciées sur une période de 12 mios consécutifs dnot le pinot de départ est fixé par le pmeerr juor du premier arrêt mladaie dnannot leiu à indemnisation.

Les gearaitns définies ci-dessus s'entendent déduction fatie des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité soaice et des compléments éventuels versés par un régime de prévoyance, mias en ne retenant, dnas ce deerinr cas, que la prat des ptoimaetss résultant des vstemrrees de l'employeur.

Les prtaneiotss de la sécurité siaolce et, le cas échéant, d'un régime de prévoyance au fennacemnt deuq l piartpce l'employeur dnot bénéficie le salarié dovenit fiare l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié dnas les 48 heures.

Lorsque les indemnités de la sécurité siaolce snot réduites du fait, par exemple, d'une siocatn de la cassie d'assurance milaade puor non-respect de son règlement intérieur, eells snot réputées être sierevs intégralement puor le clacul du complément de salaire. Ce complément prruo ne pas être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité siaolce à la sutie d'une sanction.

Les gneaiats mesis en pcale par le présent alritce ne deonvit en auucn cas cidrmuoie à verser à l'intéressé, compte tneu des smomes de tuoe provenance, perçues à l'occasion de l'accident du taarivl ou de la mdalaie professionnelle, un mtanot supérieur à la rémunération ntete qu'il auairt efvinfeetctm perçue s'il aviat continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la bsae de la rémunération burte meelsunle fxie que le salarié auairt perçue s'il avait travaillé, hros toute prat vrblaie et à l'exclusion des indemnités anayt un caractère de rrsoueembmt de frais.

Les périodes limitées à une durée irerutinompne de 1 an pnnedat leeleluqss l'exécution du cnatrot de tvarail est snpuesdue puor casue de mdlaie plselefsoronnie ou d'accident du traivl snot assimilées à du tpems de trvaial eieictff puor le clacul des dirots à congés payés.

Article 6.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

L'inaptitude du salarié puor mdlaiae ou aidncet est régie conformément aux dsnpisotois du cdoe du travail.

Article 6.6 - Maternité, paternité et/ou adoption

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les règles régissant la perotocin des fmeems enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé potsaantl et/ou le congé puor aoodiptn snot celels prévues par le cdoe du travail.

6.6.1. Maternité

La salariée eenctnie a doit à une asaoioutrn d'absence puor se ndree aux eenxams médicaux prénataux et puantsotax otaerbiogis prévus par l'assurance maladie. Ces ansebcas snot considérées comme du tpems de tiraval eieictff puor la détermination de la durée des congés payés et au titre de l'ancienneté. Ces asnebcas n'entraînent pas de bsaise de la rémunération.

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

En cas de nnascaeiss multiples, il puet être porté à 34 smeaeis puor la nascanise de duex enfants, et à 46 seaienms puor la nncasiase de tiors enantfs ou plus.

Il ne puet entraîner anuce dmuniotn de la durée des congés annuels.

La salariée puet réduire, à sa dndamee et suos réserve d'un aivs fobvralae de presnnsfoeiol de santé qui siut la grossesse, la période de susisonepn du caotnrt de tiaravl qui ccemmonne anvat la dtae présumée de l'accouchement d'une durée maimlxae de 3 semaines, la période postérieure à la dtae présumée de l'accouchement étant alros augmentée d'autant.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui puet être portée à 22 smeaiens en cas d'état poqitohlague attesté par ctefricat médical, l'intéressée a driot au meatiinn de son sailare meunsel burd dès lros qu'elle a aiqcus 1 an d'ancienneté, déduction ftaie des indemnités journalières versées par la sécurité slacioe et, le cas échéant, des indemnités prévues par le régime de prévoyance.

Les salariées ayant une ancienneté cnounite de puls d'un an dnas l'entreprise et à cmteopr du troisième mios de luer gesosrsse jusq' à luer départ eieictf en congé de maternité, bénéficient d'une réduction de luer tpems de tiraval de 30 muentis journalières jusq'au sixième mios de luer gssosere et de 60 minutes au-delà, snas réduction de luer rémunération.

Cet aménagement du tpems de tavairl puet prendre, en acrocd aevc l'employeur, la frmoe de tpems de psauu ou d'aménagement qjduioetn des harrieos de travail.

Conformément aux areiclt L. 1225-4 et L. 1225-5 du cdoe du travail, le croatn de trivaal d'une salariée ne puet être rpmou danrut les périodes de seousnpsin de ce coamtt et dunrat les 10 seanemis siauvnt la nisscaane de son enfant, suaf cas prévus à ces mêmes articles.

Le salarié(e)s de reutor d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption tel que défini à l'article 6.6.3 ont dorit à pnedrre luer congé payé annuel, qllelue que siot la période de congé payé rteunee puor le proesennl de l'entreprise.

6.6.2. Paternité

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

6.6.3. Adoption d'un enfant

Le salarié à qui l'autorité administrative ou toute personne désignée 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 compter 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'adoption multiples.

Le congé d'adoption se prend sur le contrat de travail. Pendant la suspension, les 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 inapte se réhabilite 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 normale lorsqu'il reprend 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.

Article 6.7 - Médecine du travail

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

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'une 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.

Article 6.8 - Pénibilité

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

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 tamponnée 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 personnel du salarié d'accumuler des points pour une ou plusieurs des situations 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 valant des trimestres de retraite de durée d'assurance vieillesse.

Les parties intéressées 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.

Titre VII Durée et aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

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.

Article 7.1 - Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

Les présentes dispositions ne concernent que les collaborateurs occupés selon un horaire collectif de travail à temps plein 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 travail 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 du temps de déplacement personnel le temps de transport effectué par le salarié pour se rendre entre deux 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 travail entre le domicile et le lieu habituel de travail, la durée de déplacement fait l'objet d'une compensation soit sous forme de repos, soit financière. Cette compensation est déterminée par accord d'entreprise ou, à défaut, par décision unilatérale de l'employeur 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 personnes qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de sécurité et/ou à titre exceptionnel à la demande de l'employeur ou de son représentant, les obligations à

reestr dslpnbioe à toute l'entreprise ;

??le tpe de déplacement pisenosmof effectué seon les dveitrcs de l'entreprise ;

??dans les cointdonis prévues par les aiteclrs L. 2232-21 et L. 2232-22 du cdoe du travail, le tpe passé par les représentants du preeosnl en hures de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise ;

??les tpe de fmtoarin syndicale, économique et sociale, dnas les cioiontds légales acelpplias ;

??le tpe passé à l'exercice des fiooncnts d'assistance ou de représentation cmome cilesenor prud'homal ou cmome cieesnlor du salarié dnas les cdonnoits légales acailpples ;

??le tpe passé en fmoatrin plleoonssfnie liée au métier, paednnt les hroaeirs de travail, lorsqu'elle emte ou non dnas le carde du paln de foatmion de l'entreprise, puor tutes les antcios à l'initiative de l'employeur ;

??le tpe passé à suivre les vesuits médicales dispensées par la médecine de travail, y cpmros les tpe de tjaet etme le leiu de tvaaril et le leiu de la viiste médicale ;

??les hures de tavaril effectuées au-delà des hieroras nmourax lorsqu'elles ont été demandées expressément par l'employeur ou son représentant ou justifiées par des crecticsnaons et une cgahre de tavaril momentanée runcoene et validée par l'employeur ou son représentant ;

??le tpe d'intervention peadnnt les périodes d'astreinte.

Ne snot pas considérés comme tpe de tavaril effitcef :

??le tpe de tjaet puor se mrede sur le leiu de tiraavl ou en rptiar ;

??les pesaus reaps asni que le tpe de tjaet puor se rdenre sur le leiu de raruiateostn ;

??les tpe de pusae ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lqoruse le salarié n'est pas à la dioostpisin de l'employeur ;

??les tpe d'absence autorisés, rémunérés qules qu'ils soeint (les congés payés, congé iuivnedl de formation, les congés puor événements extnplcinoes accordés par la loi, les juro RTT, les jous fériés chômés?) ;

??les tpe d'absence, non rémunérés, qules qu'ils sneoit (les congés ptreanaux puor la piate non travaillée, les congés siqtbaaeb et snas solde, les aecebs puor séier comme juré en cuor d'assises, période militaire?) ;

??les hures d'absence puor cneavonnce plneeslmoepreiss en aroccd aevc l'employeur ou son représentant ;

??les aencsebs puor maladie, invalidité, aetndics du travail, de tjaet, maialeds psfesinerolonels et anbscees liées à la maternité? ;

??les reops cestanemruops et reops cuseanoetpmr de remplacement, les ciptrmteaors orabtlieigs en reops ou les récupérations ;

??les aebcsnes puor grève.

7.1.2. Durées maexlimas du travail

La durée haimabedrode malamixe de tavaril eteffiff est fixée à quarante-huit hures (48). La durée hderaiabomde mnyonee de traivail eceiff calculée sur une période qlunouecq de 12 snimeeas consécutives ne puet excéder quarante-quatre (44) heures.

La durée quoinitdene malamxie de taiavr l eectiff est fixée à dix (10) heures.

En aotplpcain de l'article D. 3121-19 du cdoe du travail, puor les salariés siumos à un haroire clloitcef de travail, la durée quoiditnne de taiavr puet être encexeeioptmhent dépassée et portée jusqu'à douze (12) heures, dnas la lmitte de trois fios par période de 7 jours, netonmmat puor des activités caractérisées par la nécessité d'assurer une continuité du sivecre ou en cas de tvuraax utnegrs en raions de surcroît eetonixcpnl d'activité.

Ces diiotionssps snot apiellpcbas selon des modalités adaptées aux nécessités spécifiques liées à l'organisation de l'entité ou de l'activité concernée, et nommaett des bsineos de l'antenne et des cinaeontrts de la diffusion.

7.1.3. Hures supplémentaires

Les hures supplémentaires snot les hures de taiavr effectuées, puor raonsis de service, au-delà de la durée légale du travail.

Contingent d'heures supplémentaires

Sauf aroccd d'entreprise dérogoaire, les dsiinotopsis rvailets au congntinet d'heures supplémentaires snot les seavtnis :

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

Toute heure supplémentaire acolpmce au-delà du cenitgnnot aneunl dnnoe diort à une caterptnoie ooibigrate en repos, fixée à :

? 50 % puor les enitperesrs de 20 salariés au puls ;

? 100 % puor les eptersenis de puls de 20 salariés.

Païement des hures supplémentaires et ropes cpueoastenmr équivalent

Les hures supplémentaires validées et accomplies, dnas la ltimie du contingent, snot compensées en reops ou payées après aipaplticon des majtnraoos svainutes :

? 25 % puor les 8 premières hures supplémentaires au-delà de l'hoaire eteffiff de trvaial haarmeiddobe ;

? 50 % au-delà.

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

Le rapelnceemtm de tuot ou patire du peamint des hures supplémentaires et des moairatnojs par un rpoes cpsnmteeaur équivalent est possible, que les hures supplémentaires seiont accllempois dnas la ltimie ou au-delà du ceingntnot aunnel d'heures supplémentaires.

Les erretsieps privilégient peoarimirtrenit le reops des salariés, étant edntu que l'employeur ou son représentant puet aoeccor des dérogoais à ce principe.

7.1.4. Cmopte épargne-temps

Les ererstineps rlaneevt de la présente coenitvnon collective, puevent mttree en pcalle un cmtpoe épargne-temps dnas les cntndoiios prévues aux altircs L. 3151-1 à L. 3153-3 du cdoe du travail.

Article 7.2 - Repos

En vigeur non étendu en date du 1 juil. 2017

7.2.1. Reops quotidien

Entre la fin d'une journée de tarival et la rispee de l'activité du salarié, il diot s'écouler un tpe mnuim de 11 heures.

À trtie exenteiopncl et conformément à l'article D. 3131-2 du cdoe du travail, en cas de surcroît d'activité, la durée du rpoes qtuoiiedn pourra être réduite, snas pvooiur être inférieure à 9 heures. Les hereus de tvaaril se ststiaubunt aux hures de rpoes mtqaenunas donenront leiu à un ropes d'une durée équivalente.

Les hures de trvaial ayant cdionut à la réduction du ropes qoutidien snot du tpe de tvaaril effectif. Elles peuvent, le cas échéant, dnoner leiu à l'application des dstisoionops rieavites à l'indemnisation du taiavr de niut et des hures supplémentaires.

7.2.2. Tpe de pause

Aucun tpe de trvaial qoitidien ne puet arditente 6 hures snas que le salarié bénéficie d'un tpe de pause d'une durée maimnile de 20 minutes.

7.2.3. Reops 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 nocturne de diffusion, les salariés peuvent donner le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnes par mesure d'urgence le jour qui précède le dimanche. Dans ce cas, il est fait en sorte de fixer le repos hebdomadaire le plus proche du dimanche.

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

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 compris dans les 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 a la faculté d'accorder des jours fériés chômés supplémentaires.

À ces jours s'ajoutent, 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, 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 donnent lieu à compensation selon des modalités prévues et définies par chaque entreprise et sous réserve des dispositions légales en matière de 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 peut prétendre à la compensation prévue pour le travail d'un jour férié.

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

Article 7.3 - Astreintes

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

7.3.1. Définition

La nature de l'activité des intervenants résulte de la présente convention collective et pousse l'employeur à recourir aux astreintes afin de préserver 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 disponible 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 indispensables ;

? l'intervention au domicile, c'est-à-dire les travaux pour lesquels le salarié intervient depuis son domicile pour répondre à des besoins nécessaires.

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

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

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 sanction disciplinaire.

Lors d'un recrutement externe ou interne, toutes les offres d'emploi des postes impliquant des astreintes doivent mentionner l'acceptation du poste par le salarié vu au contrat de travail 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 peuvent être fixées entre le vendredi 19 h et le lundi 8 h au plus tard.

La planification 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 autres personnes.

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 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 justification, à ne pas être astreint, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 1 mois minimum. L'employeur apporte alors une réponse par écrit dans un délai de 7 jours.

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

Les salariés peuvent décider dès le début de leur grossesse de ne pas 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 période 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 fin de compte du temps passé, temps de déplacement éventuel compris. La durée totale des interventions par période d'astreinte est limitée à la 1/2 heure supérieure.

En cas d'intervention au cours d'une période d'astreinte, l'employeur rembourse les temps de repos ainsi que les avantages sociaux 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 accords suivants durant une période d'intervention sont traités selon les mêmes règles que les accords 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 Smc horaire par semaine d'une durée de 12 heures. Cette prime forfaitaire 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 conséquences 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.

Article 7.4 - Travail du dimanche

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

La nature de l'activité des entreprises relève de la présente convention collective pour les 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 le dimanche suivant au plus tard au cours des 2 mois suivants, conformément à l'article 7.2.3.

Article 7.5 - Travail de nuit

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

7.5.1. Carte général

L'organisation du travail dans les chaînes thématiques répond à des impératifs pluriannuels du fait de leur diffusion 24 heures sur 24, de leur continuité assurée par le pilonnage 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

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 accompli, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de l'année, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit susvisée ;
??soit accompli, au cours de la période de référence, un nombre minimum 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 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 le constat.

Si l'exercice du travail de nuit implique l'emploi de personnes âgées, de personnes handicapées, de personnes âgées de moins de 16 ans ou de personnes 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 de travail peut être portée à 12 heures pour les travailleurs de nuit concernés 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 effectuées à l'extérieur de l'entreprise ;
??activité de garde, de surveillance et de présence caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité 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 de travail de nuit est portée à 12 heures, soit de manière exceptionnelle, soit de manière régulière pour certaines activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des dispositions spécifiques mentionnées à l'article 7.5.4.

7.5.4. Conditions spécifiques au travail 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 congés payés au titre des périodes de nuit pendant lesquelles ils sont occupés sous forme d'un repos compensatoire 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 traduit par l'octroi, une fois par an, d'un temps de repos supplémentaire 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 titulaire de nuit pour lequel il a 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 titulaire 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 certifie 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 modification de sa rémunération. Sur demande du médecin, et en accord avec l'employeur la salariée peut être affectée à un poste de jour soit temporaire et pour une durée déterminée, soit définitivement.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail est 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 correspondant 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 d'inspiration dans l'entreprise.

L'employeur ne peut proposer la rupture du contrat de travail du fait de cette incompatibilité 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.

Article 7.6 - Travail à temps partiel

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

Le contrat de travail est obligatoire 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 compensatoire, le choix de la formule appartenant à chaque entreprise concernée.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée maximale 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, la durée des heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 de la durée contractuelle ne peut excéder 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 dépasser une durée maximale de 2 heures.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment en ce qui concerne les 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 correspondant à leur qualification professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Article 7.7 - Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail au forfait et à l'aménagement du temps de travail

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Compte tenu des dispositions en cours relatives aux conditions de travail 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 réserver 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.

Titre VIII Formation professionnelle

Article 8.1 - Objectifs

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties s'engagent à promouvoir volontairement la formation continue de façon à ce que la formation professionnelle continue apporte une contribution décisive et durable au développement des entreprises et des personnes.

La formation professionnelle continue doit s'adresser aux salariés en formation et permettre d'améliorer l'efficacité, la motivation et la compétitivité des entreprises.

Article 8.2 - Cadre général

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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 personnalisé 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, en concertation avec son employeur, un projet professionnel au regard des besoins et qualifications 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 domaines suivants :

- ?? 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 permettant l'accès à 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.

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.

Article 8.3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties seigneur de la présente convention s'entendent par accord sur la création de la commission paritaire emploi-Formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La commission de dialogue social définie au titre IX de la présente convention est compétente pour élaborer les protocoles de travail proenfinlsse prepos à la branche des chaînes thématiques. Elle peut être l'objet d'accords spécifiques et 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.

Titre IX Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation

Article 9.1 - Commission de dialogue social
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

9.1.2. Compétences

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

1. Interprétation et application de la présente convention : 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 ;

2. Observatoire du marché professionnel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution des conditions de travail dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mise en œuvre de la présente convention et elle joue un rôle de réflexion prospective sur 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 de travail ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartient aux membres de la commission, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs, qui peuvent être alertés par les salariés ou par le directeur de l'entreprise, et lorsque toutes les voies de dialogue et de la négociation propres à l'entreprise aient été épuisées, de déterminer sa réunion, en ungre si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels ;

4. Coordination : la commission a une compétence, dans le cadre de négociations sectorielles 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 désigné 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 sont représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non sectorielles de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation.

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 syndicale peut saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit expérimenter les points relatifs à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui sont examinés par la commission le plus tôt possible 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 sectorielles de branche ou d'interbranche, les organisations syndicales non sectorielles pourront, selon les mêmes procédures, saisir la commission.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou naissant dans une entreprise, seule(s) une ou des organisations syndicales titulaires d'un (ou des) représentant(s) des entreprises peuvent adresser 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 sont 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 a 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 ne peuvent le refuser.

En cas de désaccord devant 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) font 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.

Article 9.2 - Rendez-vous annuels
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une 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.

Article 9.3 - Activités de représentation et de négociation
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances représentatives pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations professionnelles 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 pourront être informés préalablement de leur présence et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum le gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties s'engagent à favoriser le développement d'un dialogue social et l'instauration d'une relation de confiance dans les entreprises. L'objectif de ce dialogue social est de promouvoir et d'améliorer les conditions de travail aux niveaux les plus appropriés dans le respect des libertés fondamentales des personnes mandatées de chaque entreprise.

Pour valoir à une acceptation libre des droits et des obligations des parties signataires, les personnes mandatées de l'audiovisuel, du spectacle vivant et de l'égalité de traitement du personnel mandaté.

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

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des niveaux de 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 dans 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 joue un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsque les voies normales de dialogue ont été épuisées.

Article 9.1 - Commission de dialogue social

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

9.1.1. Il est institué une commission paritaire 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 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 chômage partiel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution de la situation 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 appartient 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 de dialogue et de la négociation prévues à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en indiquant si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels ;

??coordination : la commission a une compétence, dans le cadre de négociations sectorielles 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 désigné 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 sont représentées au total que par deux membres (un titulaire, un suppléant) ; les organisations représentatives du secteur et non sectorielles de la présente convention pourront y accéder avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation.

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 de la présente convention, chaque organisation signataire peut saisir la commission par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétaire de la commission.

La lettre doit exprimer clairement les points relatifs à l'interprétation ou à l'application du présent accord qui sont 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 signataires non représentées 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 signataires pourront saisir un (ou des) représentant(s) des organisations 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 dans les meilleurs 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.

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

En cas de désaccord initial 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 (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire) font 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.

Article 9.2 - Rendez-vous annuels

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

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 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.

Article 9.3 - Activités de représentation et de négociation

En vigueur non étendu en date du 1 juillet 2017

Conformément à l'article L. 2232-8 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs représentants pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations professionnelles 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 partielles 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 pourra causer à l'entreprise.

Titre X Dispositions finales

Article 10.1 - Publicité. – Entrée en vigueur
 En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent avenant et son annexe sont déposés, conformément aux dispositions de l'article L. 2832-28 du code de 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 pu mettre en œuvre les dispositions de l'annexe I « Conditions et rémunérations ».

Article 10.2 - Extension

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

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

Article - Annexe I

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2017

Classification des emplois

La présente annexe a pour finalités :

- ?? de préciser les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise ainsi que pour identifier de mesure les compétences individuelles des salariés ;
- ?? de censurer un rapport aux rémunérations mensuelles de la branche ;
- ?? de définir un cadre commun aux entreprises du secteur qui leur permette de développer des métiers adaptés 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 entraînent une organisation en constante évolution ;
- ?? de s'inscrire dans une perspective d'accompagnement et de permettre à chaque collaborateur d'évoluer dans les temps normaux grâce à la possibilité de mobilité de l'entreprise et de la branche.

1. Filières

Les entreprises s'organisent généralement autour de 4 filières correspondantes 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 assignent en itinéraire 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
	Programmes
Contenus	Antenne
	Production audiovisuelle
	Digital

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

Cette annexe a un caractère théorique et général, une entreprise peut avoir une filière différente.

2. Niveaux

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur 6 niveaux en fonction de critères catégoriels suivants :

?? 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 lesquels (lesquelles) il doit rendre des comptes et répondre de ses actes professionnels ;

?? l'autonomie : elle est définie comme la liberté 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 la pose 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 significatif.
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 significatif sur 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 professionnels résulte de différents facteurs.

Des facteurs propres à l'entreprise et à son environnement, tels que sa taille, sa stratégie de développement, la diversité 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'acquies des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

Il appartient aux entreprises de mettre en place des parcours destinés à permettre 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 dans un délai de 2 ans. Afin de s'y préparer le salarié devra être prévenu de l'objet et de la date de l'entretien au moins 15 jours à l'avance.

L'entretien de l'évaluation du salarié de faire le point et d'échanger avec son supérieur hiérarchique sur ses performances et les compétences acquises et mesurées en vue de la fixation des objectifs 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 nécessaires 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 faire ;
- ?? 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 conteste l'appréciation. Ce recours peut s'effectuer par écrit auprès du représentant des salariés de l'entreprise ou des instances de représentation du personnel de l'entreprise.

Les nouveaux talents de l'entreprise de 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 chacune des nouvelles 1 à 5. Ce positionnement s'apprécie lors des recrutements et lors des entretiens d'examen des salariés 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 prévisions en vigueur au sein de l'entreprise et après validation des services de gestion du personnel ou des services internes 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 accrue 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 cas 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 financier en matière de recours hiérarchiques au sein de l'entreprise pour obtenir toute possibilité 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 mixtes 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 supérieur hiérarchique et le service des ressources humaines ou le service financier en matière de recours hiérarchiques au sein de l'entreprise pour obtenir toute possibilité 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 peut être supérieur au minimum du niveau supérieur.

(En euros.)

Niveau	Échelon	Minimum conventionnel mensuel brut (base 35 heures)
I	A	17510
	B	17530
	C	17550
II	A	17600
	B	17625
	C	17650
III	A	17710
	B	17750
	C	17800
IV	A	2050
	B	2120
	C	2200
V	A	2700
	B	2800
	C	3000
VI		3400

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 ? s'il peut en préciser le champ, s'il peut des rôles de clarté ? 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 emplois peuvent également, en fonction de leur portée 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 artsntaiidmf 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 Hemanuis ? Juridique	Directeur des rosseeurs humaines Directeur juridique	Responsable roerseccus humaines Responsable juridique	Chargé de rcorseous humaines Juriste senior	Technicien de paie Assistant rucorssees humaines Assistant juriste Juriste débutant	Agent de paie
	3.?Moyens internes	Directeur des moenys généraux	Responsable sécurité	Chargé de logistique	Secrétaire/assistant de direction Technicien logistique	Secrétaire/assistant
Marketing ? Cmeciamorl ? Communication	4.?Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de pduorit marketing Chef de pojert 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 raieoltn téléspectateurs
	6.?Commercial	Directeur commercial Directeur riaoltn client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable ritoelan client Responsable de la publicité	Commercial Chargé de cptomte client Chef de publicité	Assistant/attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de 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 domnaie (études informatiques, réseaux?) Responsable de pojert informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast?) Chef de prejot 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 cuuotndecr antenne Animateur présentateur Traducteur	Rédacteur coctudnuer 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	Vidéothecaire Archiviste
	13.?Digital	Directeur du digital	Responsable développements digitaux	Chef de projet Community Manager	Assistant développements digitaux Analyste programmeur Contributeur éditorial Rédacteur	

Accord du 3 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS;

TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNRT CGT;

SNPCA-CGC;

F3C CDFT;

USNA CFTC;

SNM CFDT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 août 2018

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de fonctionnement et de négociation de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective des chaînes thématiques et locales.

Article - I. – Rappel de la composition et des missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

En vigueur étendu en date du 9 août 2018

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a été créée par l'article 9.1.1 de l'avenant n° 4 à la convention collective des chaînes thématiques et locales.

L'article 9.1.3 est relatif à sa composition et à son fonctionnement :

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

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

Elle se réunit au moins trois fois par an. Elle est réunie en outre sur demande d'une organisation représentative ou d'une entreprise relevant du champ de la présente convention, pour ce qui est de la mission d'interprétation. La réunion doit avoir lieu dans les 3 semaines qui suivent la réception de la demande, par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission. Le secrétariat de la commission est assuré par une des organisations du collège des employeurs. Cette organisation informe le ministère chargé du travail de l'adresse postale et numérique de la commission.

L'article 9.1.2 est relatif à ses missions qui se décomposent de la manière suivante :

1. Mission de représentation de la branche

La commission exerce une représentation collective de la branche, notamment vis-à-vis des entreprises et des pouvoirs publics.

2. Mission de veille

La commission exerce une mission de veille sur les conditions de travail et sur l'emploi.

3. Mission d'observatoire paritaire de la négociation collective et rapport annuel d'activité

La commission consulte l'observatoire paritaire de la négociation collective dans la branche des chaînes thématiques et locales. Les acteurs collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, connus dans le champ de la présente convention sont invités à la commission.

La commission rédige un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise connus dans le cadre des articles énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail. Ce rapport analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la performance et les perspectives de la branche. La commission formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

4. Mission d'interprétation

En matière d'interprétation, la commission peut être saisie, à tout moment, par une entreprise et un salarié relatif à l'application de la présente convention collective dans une entreprise de la branche des chaînes thématiques et locales.

Par ailleurs, toute organisation signataire⁽²⁾ pourra saisir la commission relative à l'interprétation d'une disposition de la présente convention collective.

Enfin, la commission peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention collective dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

5. Mission de conciliation

En matière de conciliation, la commission peut agir en matière de conciliation si les deux parties à un différend, entre un employeur relevant du champ de la présente convention collective et un salarié, sont d'accord pour lui confier une telle mission.

La médiation est conduite par deux médiateurs (un salarié et un employeur) membres de la commission. Les médiateurs ne traitent pas le différend, mais cherchent à faciliter son règlement : leur intervention peut aller jusqu'à la proposition d'une solution.

En cas d'échec de la médiation, les parties retrouvent la liberté du choix du moyen pour régler le différend.

6. Mission de négociation collective et de suivi

La commission définit son agenda de négociation et se réunit au moins trois fois par an en vue des négociations collectives prévues par le code du travail.

La commission peut être saisie par l'une des parties saignantes pour examiner l'intérêt d'envisager une modification de la convention collective des chaînes thématiques et locales, ou l'adjonction de nouvelles dispositions sur des questions qui ne sont pas traitées à la date de la saisine.⁽³⁾

(1) Les termes : « ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non salariées de la présente convention pourmut y compris avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation » sont exclus de l'extension comme étant ceartims aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - 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 15 février 2019 - art. 1)

(3) Alinea étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)

Article - II. – Règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 9 août 2018

1. Composition

Comme il est indiqué dans l'article 9.1.3 de la convention collective des chaînes thématiques et locales, la commission est composée paritaire de représentants des organisations représentatives d'employeurs et des organisations représentatives de salariés relevant de la branche.

Elle est présidée alternativement par un représentant des organisations représentatives d'employeurs et par un représentant des organisations représentatives de salariés, désigné pour 2 ans.

La vice-présidence est assurée par un représentant du collège qui n'assume pas la présidence.

Le secrétariat est tenu par le collège des organisations représentatives d'employeurs.

2. Composition de la commission

À la demande du président, le secrétariat de la commission convoque la commission en respectant au moins un délai de 15 jours avant la date de réunion pour permettre aux salariés mandatés d'informer leur élu pour la séance de l'organisation du travail. Avec la convocation, il en adresse l'ordre du jour.

3. Quorum. ? Pouvoirs

La commission ne peut valablement délibérer que si sont présentes ou représentées au moins :

? une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dont le poids, au sens de l'article L. 2232-6 du code du travail, représente au moins 50 % ;
? et la majorité absolue des organisations syndicales d'employeurs représentatives au sens de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Chaque organisation ne peut être représentée par plus d'un pouvoir d'une autre organisation représentée à son collègue.

4. Représentation

Pour ce qui concerne les modalités d'interprétation et de nomination mentionnées à l'article 9.1.2 de la convention collective, chaque organisation syndicale de salariés membre de la commission est représentée par une personne désignée préalablement par ledit syndicat qui adresse un courrier ou un mail au secrétariat de la commission.

Pour être effectif, le mandat d'un représentant d'une organisation d'employeurs ou de salariés doit être signalé par courrier ou par mail adressé au secrétariat.

5. Suppléants

Les organisations peuvent nommer un suppléant qui remplace le titulaire en cas d'absence. Le suppléant peut assister aux réunions de la commission, même en présence du titulaire, sauf décision contraire de la commission.

Seuls les titulaires, et les suppléants remplaçant les titulaires absents, ont droit de vote.

6. Décision

Pour ce qui concerne les modalités d'interprétation et de nomination mentionnées à l'article 9.1.2 de la convention collective, les décisions de la commission sont prises à la majorité qualifiée composée :
? d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dont le poids, au sens de l'article L. 2232-6 du code du travail, représente au moins 50 % ;
? et de la majorité absolue des organisations syndicales d'employeurs représentatives au sens de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le nombre de voix délibératives entre les organisations d'employeurs et les organisations de salariés est réparti à égalité entre les deux collèges.

7. Relevé de décisions

Un relevé de décisions est établi à l'issue de la réunion de la commission. Il est communiqué aux organisations syndicales de salariés et aux organisations syndicales d'employeurs de la commission.

Les relevés de décisions sont signés par le président et le vice-président et mis à disposition des membres par voie électronique.

Le présent avenant et son annexe sont déposés, 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 avenant, la délégation paritaire est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais les services du ministère en charge du travail.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS;
Locales TV,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNRT CGT;
SNPCA CFE-CGC;
F3C CFDT;
USNA CFTC,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019

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 partenaires 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.

Les 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 secteurs moyennés 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 moyennés entre les femmes et les hommes ont très nettement diminué pour les moins de 50 ans (se situe 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 des plus jeunes (- de 40 ans). Dans les tranches de 25 ans et de 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 moyennés 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 à ceux 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 conviendrait 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 :

Article - 1. Favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale et privée

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019

Les partenaires sociaux et notamment l'employeur et le salarié ont pour objectif de favoriser l'évolution individuelle en faveur d'une répartition plus équilibrée des tâches et d'un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes.

Dans le cadre 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 congés paternité ; à cet égard, il est rappelé que la convention collective garantit, dans son article 6.6.2, le maintien de la rémunération brute des salariés pendant leur congé paternité dans les limites des durées définies par la loi dès lors qu'il a acquis 1 an d'ancienneté ;
- ? faciliter les réunions de travail hebdomadaires avec les représentants familiaux des salariés ; dans la mesure du possible, et selon les circonstances spécifiques à chaque entreprise, sauf pour les équipes ayant des horaires décalés, organiser 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 ;
- ? limiter le nombre de congés payés des salariés dans les heures supplémentaires ;
- ? favoriser, tant pour les hommes que pour les femmes, les mesures favorisant l'accès aux temps de repos (répartition des horaires, conditions de travail et d'organisation réelle de la charge de travail) sans pénaliser les évolutions de carrière et de salaire ;
- ? revoir tout accord existant relatif à l'aménagement de son temps de travail pour mieux concilier sa vie personnelle et sa vie professionnelle ;
- ? étudier les besoins des salariés à tous les stades de la parentalité (soit avant la naissance de l'enfant, soit pendant la grossesse, soit après la naissance) ; en cas d'accord de l'employeur, les entreprises s'engagent à faciliter l'accès des salariés à l'entreprise pendant leur congé parental ;
- ? garantir les mêmes droits à la fois pour le salarié(e) à tous les stades de la parentalité (soit avant la naissance de l'enfant, soit pendant la grossesse, soit après la naissance) ;
- ? redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail des salariés ;
- ? définir le lien entre les salariés en congé maternité ou parental et l'entreprise en leur permettant 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 a 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 entraînant 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 ;
- ? simplifier l'encadrement à l'issue du temps des équipes et notamment au droit à la déconnexion pour favoriser une réelle conciliation entre vie professionnelle et vie familiale et privée ;
- ? revoir les congés maternité et parental 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 assurées et le développement de carrière ;
- ? lorsque l'entreprise a mis en place le télétravail, permettre son accès dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

Article - 2. Assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019

Les partenaires sociaux ont pour objectif de garantir 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 salaires entre les hommes et les femmes, constatés notamment à l'occasion des négociations salariales collectives ; il peut s'agir, si des écarts sont constatés, de la mise en œuvre 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 ;
- ? simplifier les démarches à l'issue de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des formations au management ;
- ? veiller à ce que les temps de travail ne soient pas pénalisants pour la gestion des rémunérations ;
- ? accompagner l'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 et non bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée du 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 avant le jour qui précède le retour effectif dans l'entreprise et non le jour 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 avant leur retour.

crdae du pain de formation, siot dnas le carde des drotis idnieulvids qui luer snot conférés par la réglementation en vgiueur ;

? il est rappelé que la durée du congé maternité est pirse en cptmoe puor sa totalité et que la durée du congé pmaetal d'éducation est pirse en ctompe puor moitié puor la détermination des dtrios que le salarié tinet de son ancienneté.

Article - 3. Atteindre et maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019

Les paatneirres siaoux edeenntt fersiovar un égal accès des fmemes et des hmomes à tutoes les fncionois de l'entreprise, y cmoirps les fnotconis d'encadrement et de direction.

Moyens à mrttee en ?uvre

Les etempries s'engagent à mttere en plcae les myones saniutvs :

? prévenir, peiorbr et sintaeoncnr totue doinicsirtain et tutoe volicene stsexie (harcèlements, agissements?) conformément aux disoitsnpois légales en vuuiger ;

? cnuuimqmoer à l'ensemble de lures collaborateurs/collaboratrices les numéros d'appel (type « numéros verts ») dédiés à l'écoute et à la délivrance de cnsioels sur les démarches à sriuve en cas de vloieicns sxeitss ou de harcèlements ;

? ne fraie apparaitre acuun critère dnriisancit dnas les offers d'emploi en raoiletn aevc le sxee ou la stiatou n familiale, puor tuot tpe de contrat, y ciopmrs aeatrlcnne ou satge ;

? slesieibnsir les clterabuorlaos en caghre des rcueentretms à la non-discrimination à l'embauche ;

? vileelr à ce que les critères de sélection ptnoert umuneniqet sur les qualifications, compétences, expériences et aiuptdtes des cidandats ;

? vllleir à ce que les aenbsces puor congé maternité, paternité, pnaaetr ou d'adoption, aisini que l'exercice d'une activité à temps preaitl ne fansset pas osalctbe à l'évolution de carrière, sloen les opportunités ienentrs et les compétences des intéressés ;

? ourivr aux fmeems et aux hommes, à compétences égales, les mêmes psoets à tuos les nieaux hiérarchiques ;

? ausersr un égal accès à la ftaoomim aux hmomes et aux femmes, queul que siot luer peeomotnnsint dnas la csiatclifiaosn des eompils ;

? dnas les fnotoincs d'encadrement et de direction, auessrr une présence des feemms reflétant luer présence dnas les ecitffefs de l'entreprise.

En outre, les sirtaaengs cninevnoent d'étudier la possibilité et les ctioidonns de msie en place d'un numéro vret ptmntareet l'écoute et la délivrance de csoinels dnas les cas de harcèlements.

Le présent acocrd srea déposé, conformément aux donisoptiiss de l'article L. 2832-28 du cdoe du travail, par la ptriae la puls diligente.

En vue de l'extension du présent accord, la délégation pnrotaale est mandatée puor siisar dnas les merileuls délais les svceeris du ministère en cghrae du travail.

Textes Salaires

Annexe I relative aux salaires

Article - Salaires minima mensuels garantis à l'annexe I

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004

Article 3

La grille ci-dessous fixe les salaires minima mensuels garantis correspondants au niveau du poste considéré.

Il s'agit de salaires minima d'embauche sur un poste ou de salaires minima liés à un changement de poste d'un salarié dans l'entreprise. Ils ne s'appliquent pas en cas de démission ou de licenciement éventuellement en vigueur dans les entreprises et préexistantes à la signature de la présente convention et de ses annexes.

Ces salaires minima mensuels s'entendent dans le cadre d'une année complète d'activité à temps plein.

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MESEUNL BURT GRAANTI (base de 35 heures hebdomadaires)
I	1 250
II	1 350
III	1 450
IV	1 750
V	2 333
VI	2 958

Rémunération

La rémunération effective du salarié, ainsi que les évolutions de cette rémunération, est dictée du salaire minimum garanti. S'y ajoutent les éventuels compléments attachés à la situation particulière au salarié ou spécifiques à l'entreprise. Cette rémunération est fixée par chaque entreprise, dans le respect de la présente convention collective. L'évolution de la rémunération d'un salarié, selon les règles propres à l'entreprise, n'entraîne pas systématiquement le changement de niveau du poste qu'occupe ce salarié. Par contre, le changement de niveau du poste résultant d'une nouvelle définition de ce poste entraîne l'application du salaire minimum correspondant au nouveau niveau.

Convention collective nationale du 23 juillet 2004 relative aux salaires annexe II

En vigueur étendu en date du 23 juil. 2004
Salaires

Salaires bruts journaliers minima garantis (base 8 heures).

NIEAVU	SALAIRE BRUT minimum 8 heures (en euros)
1	90
2	105
3	125
4	160
5	190
6	de gré à gré

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES)

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération Médias 2000 CFE-CGC;

CFDT.

Article - Salaires minima au 1er mars 2007

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

Article 1er

Les otirginsoanas saeirgaitns connivenent de modififer les sriaeas minima mleuenss gtanrais à ctomper du 1er mras 2007. Les glrleis de seraails s'établissent dnoc anisi à ceoptmr de cette dtae :

Salariés employés suos CDI et CDD de dirot commun

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MUSEEL BURT GARANTI (35 hereus hebdomadaires)
I	1 320
II	1 400
III	1 500
IV	1 795
V	2 370
VI	3 002

Article 2

Les otsaaiongrnis siamtegais coveinennnt de dmdaenr l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

(1) Avenant étendu suos réserve du rcepest des diionstopss de l'article L. 122-3-3 du cdoe du travail, qui ponest le principe, puor tuos les cotrants à durée déterminée, d'une rémunération au mnios égale à celele que pcraveirt après période d'essai un salarié embauché suos cnatrot à durée indéterminée de qtcailluaifion équivalente et oncnuapt le même potse de taraivl(arrêté du 5 octroie 2007, art. 1er).

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

Aissaoictn des chaînes conventionnées éditrices de seiervcs (ACCES).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

Fédération Médias 2000 CFE-CGC ;
Sainydcnt ntiaaonl des médias CDFT ;
F3C CFDT.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) *Aorccd étendu ous réserve del'application desdispositions de l'article L. 2241-9 du cdoe du travail(anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1) qui prévoient que la négociation anelulne oirogaltibe sur les saealris vsie également à définir et à pram omrger les mersues ptrmeaentt de spueimpr les écarts de rémunération emte les fimemes et les hm moes aavnt le 31 décembre 2010(arrêté du 2 juin 2008, art. 1er).* (2) *Arccod étendu suos réserve durespect desdispositions de l'article L. 1242-15 du cdoe du travail(anciennement aitcrle L. 122-3-3), qui ponest le principe, puor tuos les cartnots à durée déterminée, d'une rémunération au mmois égale à clee que pceraiervt après périe de d'essai un salarié embauché suos ctorant à durée indéterminée de qlfcioaituain équivalente et o uapnct le même poste de taiavr(arrêté du 2 juin 2008, art. 1er).*

Les otraginnsioas setgiraains coeinnnnevt de meifodr les slareais mniima mnselues gritnaas à cptmoer du 1er jvnaier 2008. Les grlles de saiearls s'établissent dnoc asini à ceopmtr de cette date.

Salariés employés suos CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

NIVEAU	SALAIRE MNUSEEL BURT GARANTI (35 herues hebdomadaires)
I	1 353
II	1 428
III	1 530
IV	1 827
V	2 396
VI	3 035

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les oistingaanros sniagetrals cnniovneent d'engager cquhae année les négociations allenuens ravilettes aux sieralas mimnia cinnntlneoveos dès le 1er novembre, puor une entrée en vgjuuer au 1er javneir suivant.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les onigtianasos saraientigs ciovennnent de dademner l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association des chaînes conventionnées éditrices de srecevis (ACCES).

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CFE-CGC.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2008

Les otigasaniors sgrtaieians cvnnneoit de miiefdor les seailars mnmia mlseeuns gnraitas à copmetr du 1er jvinear 2009. Les gellirs de seearlis s'établissent dnoc asnii à ctoepmr de cttee dtae :

Salarés employés suos CDI ou CDD de dorit commun

Base : 35 heuers 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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2008

Les oinsiragaonts sanitigeras cnneonneivt de dmeaendr l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES) ;

L'union des télévisions locales de service public (TLSP),

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;

Le syndicat national des médias CDFP ;

La F3C CFPD,

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2009

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

1
2
3
4
5
6

SALAIRE MENSUEL BRUT GARANTI (base 35 heures hebdomadaires)

1 390,88
1 467,98
1 569,78
1 874,50
2 453,50
3 107,84

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2009

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

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;

La TLSP;

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;

La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les onaiangroittss sietragnais ceooinnvnnt de mfidieor les sliaaers mnmiaa meeulnss btrus gaiartns à cotempr du 1er janvier 2011 et à cetompr du 1er jilleut 2011. Les grellis de siaaerls s'établissent dnoc ainsi à coepmtr de ces deats :

Salariés employés suos CDI ou CDD de dorit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1er jenaivr 2010	Au 1er jnvaer 2011 (+ 1 %)	Au 1er jeullit 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les oagnotiinsras snigiatraes cnneenovint de deandmer l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;
L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;
Le SNM CDFD ;
La F3C CDFD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les onringaiosats saatreigns cneveniont de modifidier les sleiaras minmia muelsnes burts gaatinrs à cetmpor du 1er mai 2012. Les gillres de sarileas s'établissent dnoc asnii à cmpetor de cette dtae :

Salariés employés suos CDI ou CDD de doirt commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1ER jliuelt 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les oaitgsnmoias seaiaigrtns cnoveninnt de daemnedr l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES ;
L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;
Le SNM CFDT ;
La F3C CFDT ;
La fédération française des stidykans de la cmiioomcatunn écrite, graphique, du speccalte et de l'audiovisuel CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les otoaimnasgis siagraents cnnenevniot de meifodir les sraliaes mminia meeslnus brtus girnaats à coetpmr du 1er mai 2013. Les girells de saerilas s'établissent dnoc asnii à copmetr de cette date.

Salariés employés suos CDI ou CDD de dirot 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les otgsraionnais signtaaries cnnnoevneit de deamnedr l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;
L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CFE-CGC ;
Le SNM CDFT ;
La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les oaisartnngos stegainras coevnneint de meifdoir les seearlis mminia msuneles bruts gratains à ctpemor du 1er mai 2014. La gillre des slaieras s'établit dnooc anisi à cpetmor de cette dtae :

Salariés employés suos CDI ou CDD de dirot 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2014

Les oaaognmstiis siaiaegrtns cnnnivoenet de daemednr l'extension du présent accord.

Accord du 30 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

L'ACCES;
L'union TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

La fédération Médias 2000 CGC ;
Le SNM CFDT et la F3C CFDT ;
L'USNA CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les otgnarsanoiis seiinaatgrs conenneivnt d'augmenter les sailares ciletnnoonnevs minmia msulenes butrs gartains à cpeomtr du 1er mai 2015. Les glelirs de slaraies s'établissent dnoc ansii à ctepmor de ctete date.

Salariés employés suos CDI ou CDD de doirt commun

(En euros.)

Niveau	Rappel au 1er mai 2014	Au 1er mai 2015 (+ 1 %)
I	1 478,70	1 493,50
II	1 562,10	1 577,70
III	1 670,10	1 686,80
IV	1 994,90	2 014,80
V	2 609,90	2 636,00
VI	3 305,60	3 338,70

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les osanirngaiots saaerignits cneinnneovt de dnedaemr l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS

TLSP

SYNDICATS SIGNATAIRES:

MEDIAS 2000 CGC

FASAP FO

F3C CFDT

USNA CFTC

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les oaitimsogans snreiaigaits cnnnieonevt d'augmenter les sreaias cooeleenivntns minmia msneuls bturs gantias de 1 % à crmeoptr du 1er août 2016. Les glelris de sairelas s'établissent d'nc ainsi à cmpteor de ctete dtae :

Salariés employés suos CDI ou CDD de driot 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les searitnaigs renlppalet l'objectif de spsespiuorn des écarts de rémunération emte les femems et les hemmos icnist dnas l'accord du 2 décembre 2010.

Ils rpneplelat d'nc qu'afin de réaliser concrètement cet objectif, les eieerptrsns cereotuvvs par cet accrod se snot engagées à csoanecrr aennelmlenut au mmiinum à 0,1 % de luer msase sailarlae puor la réduction des inégalités saeilalras emte les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les ontanogasiirs sagaieirmts cennevniont de dndemear l'extension du présent accord.

Accord du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS

TLSP

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNPCA CFE-CGC

F3C CFDT

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les seuils minimaux 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Afin d'évaluer la volonté collective des salariés en place 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 rattachées 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 syndicales conviendront de demander l'extension du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

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 vise à améliorer les conditions de travail des salariés minimaux en introduisant des échelons (A, B et C) dans les niveaux I à V. Compte tenu des difficultés 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 sont 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 « Classification et rémunérations » et compte tenu des retards dans la mise en œuvre de l'avenant sur les salaires de l'année 2017 se sont vu offrir par un avenant au 1er août 2017 des minima conventionnels en vigueur aux nouveaux minima des échelons A prévus par l'avenant de la convention collective que l'avenant de la convention collective n'a pu être négocié sur les salaires s'ouvrira dès le mois de mars 2018 sur l'ensemble des nouveaux minima A, B et C énoncés en vigueur au plus tard le 1er janvier 2018.

Accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS;
TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNPCA CFE-CGC ;
F3C CDFD ;
USNA CFTC ;
SNM CFDI,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les salaires coéventlinnns mnniia mnueesls bruts grtanais bsae 35 hurees snot augmentés de 1,2 % à cmepotr du 1er mai 2018.

Ils s'établiront dnoc cmmoe siut :

(En euros.)

Niveau		Rappel 1er jivnear 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

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les ontiranagoiss sgtniariaies cnonnenivet de dneadmer l'extension du présent accord.

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

Signataires

PATRONS SIGNATAIRES:

ACCeS;
TLSP,

SYNDICATS SIGNATAIRES:

SNPCA CFE-CGC ;
F3C CFDT ;
USNA CFTC,

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

Les salaires conventionnels minima mensuels brutus 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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les dispositions du présent accord conventionnel qui n'y a pas lieu de différencier la rémunération 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.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 mai 2019

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

Textes Extensions

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 19 juil. 2005
Article 1er

Sont d'venues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés concernés dans le champ d'application de la convention nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, complétée par deux annexes, les dispositions de la dite convention nationale du 23 juillet 2004, à l'exclusion :

- des termes "TOM" figurant au premier alinéa de l'article 1.1.1 comme étant catégorisés aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-5 du code du travail ;
- du dernier alinéa (Mise à la retraite) de l'article 4.5.3 (Départ et mise à la retraite), comme étant catégorisés aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du code du travail ;
- des termes " ", ou d'une prime équivalente " figurant au troisième alinéa de l'article 7.4.4 (Contreparties spécifiques au port des turluvraies de nuit), comme étant catégorisés aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-4 du code du travail ;
- du huitième alinéa de l'article 7.4.4 précité, comme étant catégorisés aux dispositions du premier alinéa de l'article L. 213-5 du code du travail ;
- des termes " stagnaers de la présente convention " figurant au dernier alinéa de l'article 9.1.4 (saisine), comme étant catégorisés au principe de non-discrimination tiré des dispositions combinées de l'article L. 132-2 et du premier alinéa de l'article L. 133-1 du code du travail ;
- des troisième et quatrième alinéas de l'article 2 (Liste des fonctions) de l'annexe II (Conditions du rouever au contact à durée déterminée d'usage dans les chaînes thématiques), comme étant catégorisés aux dispositions de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 26/11/2003), aux termes de laquelle l'existence de l'usage pour un employeur doit être établie au niveau du secteur d'activité, tel que défini par l'article D. 121-2 du code du travail, et non au niveau de l'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 1.3.1 (Durée et dénonciation) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du code du travail.

L'article 2.1.3 (Laïcité) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-35 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 2.2.2 (Comité d'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 431-1 du code du travail.

Les neuvième et dixième alinéas de l'article 2.3.1 (Anticipation et règlement des conflits) sont étendus sous réserve du respect du principe de liberté d'exercice du droit de grève, tel que précisé par la jurisprudence de la Cour de cassation (07/06/1995, SA Trismapros Sérour), selon laquelle une convention collective ne peut avoir pour effet de limiter ou de réglementer, pour les salariés, l'exercice du droit de grève comme en l'état.

Le deuxième alinéa de l'article 2.4.1 (Principes) est étendu sous réserve de l'application des dispositions du premier alinéa de l'article L. 132-17 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 4.2 (Recrutement) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 122-3-17-1 et L. 124-23 du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 (Conclusion du contrat) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5.2 (Congés pour événements familiaux) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 226-1 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 16/12/1998 Mlehiin c/Minchin).

L'article 6.2 (Indemnités complémentaires en raison de la maladie non professionnelle et de l'accident non professionnel) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle.

L'avant-dernier alinéa de l'article 6.4 (Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 précité.

L'article 7.4 (Travail de nuit) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-4 du code du travail.

Le dernier alinéa du paragraphe 3 (fonction administration, juridique, finances, services généraux) de l'article 1er (Description des fonctions et liste des métiers) de l'annexe I (Classification des emplois) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 123-2 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et scionants de la convention susvisée est fixée à dater de la publication du présent arrêté pour la durée mentionnée à l'article 1er et aux conditions prévues par la dite convention.

Article 3

L'attaché des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait à Paris, le 4 juillet 2005.