

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES  
CHAÎNES THÉMATIQUES DU 19 JUIN 2017  
(AVENANT N° 4 DU 19 JUIN 2017)

IDCC 2411

Brochure 3319

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

# TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/05/2019

Chaînes thématiques

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.



# TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des chaînes thématiques du 19 juin 2017 (Avenant n° 4 du 19 juin 2017) .....	3
Article - Préambule .....	3
Titre Ier Dispositions générales .....	3
Titre II Relations collectives de travail .....	4
Article - Titre III Classifications et rémunérations .....	6
Titre IV Contrat de travail .....	6
Titre V Congés .....	10
Titre VI Maladie. - Accident. - Maternité .....	12
Titre VII Durée et aménagement du temps de travail .....	15
Titre VIII Formation professionnelle .....	19
Titre IX Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation .....	20
Article - Préambule .....	21
Titre X Dispositions finales .....	21
Article - Annexe I .....	21
Textes Attachés .....	27
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 .....	27
Avenant n° 2 du 24 mars 2006 relatif aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage .....	27
Avenant n° 3 du 6 juillet 2007 relatif au régime de prévoyance .....	36
Accord du 2 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes .....	38
Avenant n° 3 du 2 décembre 2010 relatif au champ d'application .....	40
Avenant n° 5 du 21 décembre 2011 relatif au régime de prévoyance .....	40
Adhésion par lettre du 11 mars 2015 de l'USNA CFTC à la convention .....	41
Accord du 3 mai 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI .....	41
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 .....	43
Textes Salaires .....	45
Avenant du 5 février 2007 relatif aux salaires minima au 1er mars 2007 .....	45
Avenant du 14 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 (1) (2) .....	45
Avenant du 10 décembre 2008 relatif aux salaires au 1er janvier 2009 .....	45
Accord du 10 décembre 2009 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2010 .....	46
Accord du 2 décembre 2010 relatif aux salaires minima au 1er janvier et au 1er juillet 2011 .....	46
Accord du 13 avril 2012 relatif aux salaires minima au 1er mai 2012 .....	46
Accord du 16 avril 2013 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mai 2013 .....	47
Accord du 30 avril 2014 relatif aux salaires minima au 1er mai 2014 .....	47
Accord du 30 avril 2015 relatif aux salaires minima au 1er mai 2015 .....	47
Accord du 6 juillet 2016 relatif aux salaires minima au 1er août 2016 .....	47
Accord du 19 juin 2017 relatif aux salaires minima .....	48
Accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires minima au 1er mai 2018 .....	49
Accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires minima mensuels conventionnels au 1er mai 2019 .....	49
Textes Extensions .....	51
ARRETE du 4 juillet 2005 .....	51
Textes parus au JORF .....	53
Arrêté du 19 décembre 2018 .....	53
Arrêté du 15 février 2019 .....	53
Arrêté du 9 avril 2020 .....	53
Arrêté du 20 mai 2020 .....	54



# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CHAÎNES THÉMATIQUES DU 19 JUIN 2017 AVENANT N 4 DU 19 JUIN 2017

Signataires	
Patrons signataires	ACCeS TLSP
Syndicats signataires	SNPCA CFE-CGC F3C CFDT USNA CFTC

## Article - Préambule

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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 la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004 étendue par arrêté du 4 juillet 2005. Les parties prenantes ont décidé de substituer à cette convention collective les dispositions suivantes :

## Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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

exercisent 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

exercisent 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

exercisent l'activité d'édition de services de télévision à visée commerciale mis à disposition du public par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par lui en application de l'article 30.1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi.

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

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

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

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

Toute personne employée comme artiste-interprète par ces

entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des artistes-interprètes.

Les entreprises et les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage se verront appliquer l'accord collectif national de la télédiffusion ? salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage du 22 décembre 2006.

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

1.1.4. L'ensemble des salariés dans le présent texte et désignant des personnes, des professions ou des métiers s'entend aussi bien au masculin qu'au féminin.

Article 1.2 - Avantages acquis

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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

Toutefois, les avantages résultant de la présente convention ne peuvent 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 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.(1)

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

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

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires ou de la totalité des 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 représentative des salariés ou des représentants salariés, la présente convention sera prorogée de plein droit ses effets entre les autres signataires, et les effets de la dénonciation ne pourront être liés par la présente convention pendant 1 an.(2)

1.3.2. Révision

Chaque stinaagire de la civtonenon porura en dmedear la révisión. La dmdeane de révisión drvea être adressée par coeurirr recommandé aevc aivs de réception à l'ensemble des aeruts setriaganis accompagnée des ptoprinoisos détaillées de révisión.(3)

Les ptiars dnopoeirst d'un délai de 30 juro se poornrner sur le peorjt de révisión et devront, dnas ce délai, se cmnemioouqr leurs oestbvoniras de store que la diossiscun s'engage au puls trad dnas un délai de 60 jruos suvinat la dtae de première présentation du creirour de dmanede de révisión. Si aucun acrcod n'est ccolnu dnas un délai de 6 mios à ctmeopr de la première réunion, la dnmeade de révisión srea réputée caduque.(4)

Les deemadns de révisión de la cntvineoon sonert examinées dnas le cdrae de la cmsioismon de diogaule saoiel définie au ttrie X de la présente convention.

### 1.3.3. Adhésion

Toute oaisnatgorin siclaynde représentativeau paln national(5) et tuteo oroiiasintgn sadcinlye ou ascstisioaon ou geneumopr d'employeurs ou tuot epoylemur pirs iinmediulleevdt dnas la bcrnhae d'activité concernée et non siairatnge de la présente conienvton collective, prounrot adhérer ultérieurement aux dinssiopots de la présente connveoitn dnas les coidntonis fixées par l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 2261-4 du cdoe du travail, les otrngaoiainss snlcedyas de salariés représentatives dnas le cmahp d'application de la cvntiooen ansii que les oiognnitsaars d'employeurs représentatives dnas le cmhap d'application de la cnetovniion qui adhéreront à la totalité des cslueas de la présente cinoontevn dnas les coindintos prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, bénéficieront des mêmes dirtos et oaibotnligs que les petiars signataires.

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

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

(3) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des dsnosiiopitis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(4) Alinéa étendu suos réserve de l'application des donotiisspis des aeirltcs L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jrrucesnuidpe de la Cuor de Csoaiatsn (Cass. soc., 17 stpbemere 2003, n° 01-10706,31 mai 2006 n° 04-14060,8 jileult 2009 n° 08-41507).  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(5) Les tmeres « au paln notanail » snot ecxuls de l'extension comme étant certianors aux dpiosintoss de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 pranott rénovation de la démocratie soiclae et réforme du tepms de travail.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

## Titre II Relations collectives de travail

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

### 2.1.1. Liberté d'opinion et driot syndical

Le doit sndycail s'exerce dnas le cadre des dspoiinostis légales et réglementaires en vigueur. Les paerits caocetntrnas rscnnoeasint à cauhn une tltaoe liberté d'opinion et le driot d'adhérer puor qucuoniqe au sadiynct de son choix.

Les peartis seignriatas reeaisnconnst le diort puor tuos de s'associer et d'agir lreemnbis puor la défense cloietcvle de lrues intérêts professionnels.

Les eourlyepms s'engagent :

? ? à ne pas pnredre en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fotconins syndicales, mutitaslues ou ceiqvius ;

? ? à ne pas tiner ctompe des oninpios ptiqliueos ou philosophiques, des ceynarocs reegiseilus ou de l'origine sociale, rialace ou nationale, du sexe, des m?urs, de la sioautn de flimale puor arrêter luer décision nnoeamtt en ce qui cnnorece l'embauche, la cditoune ou la répartition du travail, les meusers d'avancement, de dscnilpiie ou de licenciemnt.

Les salariés appelés à eexcrer des fctonins seyncilads bénéficient du congé de fotimoarn économique, sicaol et saicdynl prévu à l'article L. 2145-1 du cdoe du travail, dnot la durée taolte ne puet excéder 18 jorus par an.

Tout salarié qui stiauhoe ptieciprar à des seagts ou sseinos de fmaootrin économique et saciole ou de fitaormon scliydnae organisés siot par des cnretes rattachés à des ogoriatnness scnialedys recunenens représentatives au nvaieu national, siot par des inutists spécialisés, a droit, sur sa demande, à un ou piluurs congés, dnot la durée toatle alunelne ne puet excéder 12 jours. Elle ne puet excéder 18 jruos puor les anuirtmeas de sgtaes et sessions. La durée de cauqhe congé ne puet être inférieure à 1 demi-journée. La dnnaede écrite diot être réceptionnée par l'employeur au mnois 30 jrous à l'avance.

Les piatres saetginiras s'engagent à velleir à la sttrcie oresbiatovn des egangenmtés définis ci-dessus et à s'employer auprès de luers adhérents rfetcsieps puor en asures le repsect intégral.

Par ailleurs, chuqae salarié bénéficie du diort d'expression tel que précisé par les dipsintosios légales et réglementaires.

### 2.1.2. Exiccere du driot syndical(1)

Les oarniatingoss seadnicyls fnot connaître à l'employeur le nom de lreus délégués sciaynudx dnas les ctionidons prévues par la loi.

Les délégués snuidycax bénéficient des dtiors et graanites prévus par la législation et la réglementation en vieguur puor l'exercice de lures mosnisis et de luers prérogatives.

Les parties sngaarteiis ont cosincene du fiat que les myneos et les compétences des ontisaingraos syaeidcnls cennnoindoit deeitnrcmet la qualité du daouilge social. Elles s'engagent dnoc à ce que les oitnoaigrsnas seinylacds dspioesnt des meoyns et faomrtonis nécessaires luer pttmeranet de ripmelr eefmtieevfnt lrues missions. Ainsi, tuot ce qui a tarit ntamnoemt au lcoal syndical, au driot d'affichage, à la dsufiifon des tracts, aux réunions syndicales, aux ouilts de cauoimoicnmtn (accès internet, psote téléphonique ?), à l'utilisation des ouilts inmifureoatqs mis à la dotipsioisn des oaraigionsnts syndicales, aux fnitomraos des élus et représentants syndicaux, à l'indemnisation des faris de déplacement diot être déterminé par cauhnne des enspretris reanlvet du cmhap d'application de la présente cvnoenitn collective.

En outre, les esirenteps rneeavlt de la présente ceotovnnin collective, en fonioctn de lerus efcifetfs et des oogbianlits prévues par l'article L. 2142-8 du cdoe du travail, s'engagent à funiorr des lucaox syndicaux, sur l'un des leux de tviaral de l'entreprise, adaptés et aménagés dnas des coinontdis équivalentes à ceells des salariés de l'entreprise, et pnnenert en cghare les frias de cioationmumcn téléphonique fxie (abonnement France) et l'accès à ietnenrt seoln les modalités qu'elles déterminent.

Les sceiots sleidcnys puenvet ivntier des personnalités selndiacys extérieures à l'entreprise à pcaeptirir à des réunions organisées par elels dnas les lcaoux synacuidx mis à luer disposition, ou, aevc l'accord de l'employeur, dnas d'autres laocux mis à luer disposition, conformément à l'article L. 2142-10 du cdoe du travail.

Ces dnpioisistos ne fnot pas obsctlae aux uagess puls fvaolabers à caqhue entreprise.

### 2.1.3. Laïcité

Conformément à l'article 1er de la Ctoiotuntsin et aux

doioiitsnpss légales en vigueur, le pcrinpie de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Cqauhe eenrptrsie arua la faculté de préciser les cdionotnis d'application de ce pcpnrrie dnas son règlement intérieur.

(1) *Alticre étendu suos réserve du reespt des dnipioostiss des acltries L. 2142-3 et santiuvs du cdoe du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

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

### 2.2.1. Délégués du personnel

Toute erpsetrnie qui relève du cahmp d'application de la présente ceviontnon cliocvltle et dnot l'effectif est au mions de 11 salariés au snes de l'article L. 2312-8 du cdoe du taiaavl s'engage à osneragir des élections de délégués du personnel, si cet efitefcf est aitentt pednnt 12 mois, consécutifs ou non, au cruos des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les atoiubittnrs des délégués du pnnreeosl et les cdotinnios d'exercice de luer mssioin snot déterminées conformément aux diosntiiposs législatives et réglementaires en vigueur.

Un pccloorote d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections pirlseleoofnsns et sur la répartition des etfcieffs et des sièges enrte les collègues au neivau des entreprises.

Les oingonsiatars sanidylces snot convoquées par l'employeur dnas les ctiodninos prévues par les artcelis L. 2314-2 et svntias du cdoe du travail.

Les eienreptsr mttneet à disisotpon des délégués du psoerennl des peunanax d'affichage dtciisnts de cuex qui snot affectés aux cimicomnouns du comité d'entreprise ou des otrnasagiios syndicales.

### 2.2.2. Comité d'entreprise

Toute enripstere qui relève du cahmp d'application de la présente cnieotnovn cvtcoillee et dnot l'effectif est au mnois de 50 salariés au snes de l'article L. 2322-1 du cdoe du tvaial s'engage à orianesgr les élections des mrebeims du comité d'entreprise, si cet eficetf est atetint pnadent 12 mois, consécutifs ou non, au cruos des 3 années précédentes.

Dans ces entreprises, l'élection, la durée du mandat, le nombre, les aionbriutts des merbems du comité d'entreprise et les ctioinodns d'exercice de luer mosiisn snot déterminés conformément aux donisptsiios législatives et réglementaires en vigueur.

Un prolctoe d'accord préélectoral est négocié sur le déroulement des élections pfonosnielsrees et sur la répartition des efftcfes et des sièges ernne les collègues au naeviu des entreprises.

Les oritiagnonsas scainelyds snot invitées par l'employeur dnas les cooitinnds prévues par les aitrcls L. 2324-3 et snvtias du cdoe du travail.

Les enriptrees mtentet à dpotiisoin du comité d'entreprise des pnaeaux d'affichage dintctiss de cuex qui snot affectés aux délégués du psnoerl ou aux oaastrinoigns syndicales.

Le fnncmnaeiet par l'employeur des activités sclieaos et clrutelleus gérées par les comités d'entreprise est réglé par les dtsoiosipins législatives et réglementaires en vigueur. Par ailleurs, cuhqae eneitprse sousmie à l'obligation d'instituer un comité d'entreprise, s'engage à veserr à ce dirneer une seuntbvoim de fononnemtecint au mnios égale à clele visée à l'article L. 2325-43 du cdoe du travail.

Les mermbes ttiilaerus du comité d'entreprise, élus puor la première fois, bénéficient, conformément aux dntsisoiopis des actilres L. 2325-44 et R. 2325-8 du cdoe du travail, dnas les cdointonis et leitims de l'article L. 2145-11 du même code, d'un

satge de foartmion d'une durée muximam de 5 jours, dispensé snot par des cteerns rattachés à des confédérations sdlaneiyccs représentatives au paln national, snot par des iutttns spécialisés fguniart sur une lsite établie par arrêté du mnirstie chargé du travail. Ctete fatoiormn est renouvelée dès lros qu'un représentant tturiliae a exercé un mnaadt penndat 4 ans, consécutifs ou non.

Le tpmes consacré à cette fatrmooin est pirs sur le tpems de travial et rémunéré cmome tel, et n'est pas déduit des hpreus de délégation. Il est imputé sur la durée du congé de ftmioroan économique, siaocl et sdyancil visé à l'article 2.1.1.

Le fnimcennaet de la fmtioroan économique (coûts pédagogiques, faits de transport, de repas et d'hébergement) est pirs en cgarhe par le comité d'entreprise.

### 2.2.3. Comité d'hygiène, de sécurité et des cootidnnis de tarvail (CHSCT)

Toute entreprise, qui relève du champ d'application de la présente convnteoin cclvotelie et qui epmiloe au moins 50 salariés, s'engage à mterte en pclae un CSHCT dnas les coinoindnts législatives et réglementaires en vuugeir (art. L. 4611-1 et stivnuas du cdoe du travail).

(1) *L'article 2.2 est ecclu de l'extension cmme étant crrnaotie aux dpisnoisots ieuss de l'ordonnance n° 2017-1386 rlitevae à la nloveule oantiagron du diuguale scaiol et économique dnas l'entreprise et frsiaonavt l'exercice et la viloitosaran des responsabilités syndicales. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 2.3 - Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### 2.3.1. Aitaitocpn et règlement des conflits

L'exercice du diort sincyadl et l'expression des salariés snot définis par l'article 2.1 du présent titre. L'organisation du dgaolue social, au moyen, en particulier, de la csmosioimn du dguloiae social, fiat l'objet du trtie X de la présente convention.

Les piatres sgtrnaieias réaffirment que la grève est un dorit ctetnunosioil et que les diniipostoss ci-après n'ont en acunue manière puor ojecticf de rettreme en csaue ni de réduire ce ppiince fondamental.

La qualité du dlaoiuge siaocl est psbosile si les praanirtees convnieent des règles à rsceetpr et des menos de vieellr à une bnone alipptiacon du présent accord. L'application de cet accrd relève d'une responsabilité partagée par les signataires. En particulier, emplyreous et sndiatcys représentatifs dnoeivt être à un neviau sllebabme d'information. Les pariets cevnieonnt dnoc de mtrete en ?uvre les menyos nécessaires à ce patrgae de l'information.

Afin d'assurer la qualité et la continuité du scierve proposé aux téléspectateurs et de préserver la continuité et l'équilibre économique des entreprises, les paiters sgeaariints cnoenevnnit de rrrhcecer d'abord des slnoituos négociées aux problèmes qui srinaeet scuelesitbps de sgiurr etnre elels et de recourir, avant le déclenchement d'une grève, aux moyens de prévenance propes à l'entreprise et, en cas d'échec, à la médiation de la cismismoon du dlaoiuge siaocl tllée que définie au trtie IX.

Lorsqu'une osatangiorin slndyaice si elle esitxe dnas l'entreprise, ou, à défaut, les représentants élus du personnel, itifednie un problème setlscibpue de générer un conflit, ils en sssaseinit la dertcoiin de l'entreprise par écrit. Celle-ci diot arols tiner une réunion dnas un délai de 2 jruos ouvrés snuviat la dtae de saisine. Dnas les etprenersis de mnois de 10 salariés, ou en cas de cracene de la représentativité du personnel, chuqae salarié arua la faculté de siasir un des mmebers de la csomsimion du duoiglae scaiol dnot la liste srea msie à dsootspiiin des salariés ou affichée sur les eaecmpelnts destinés aux camucntooimins syndicales.

Cette réunion purora se clucrnoe siot par l'ouverture d'une négociation dnas l'entreprise dnas un délai de 5 jours ouvrés, siot par un catosnt écrit de désaccord.

Pendant la négociation, les peairts cnnnevoient de tuot mterte en ?uvre puor fiaevrsor la réussite du psruoses de négociation.

En cas de désaccord persistant, la comsmois du daogiule sciaol purroa être immédiatement ssiiae en ucnegre selon les procédures prévues. Elle se réunira alros dnas les coionitnds prévues au trtie IX de la présente cntinovoen dnas un délai de 5 jorus ouvrés, suaf csoreccitanns ecileenepxotnls empêchant une des ptiars d'être représentée. Il est rappelé qu'à l'issue de la sinasie de la coismision du dalogue social, les parteis crvoesent le driot de rufeesr les siolntuos qu'elle propose.

Pour autant, la ntooin de scrveie aux cntlies et aux abonnés et la préservation des intérêts économiques de l'entreprise dnas un setucer très crteiuconrenl pueenvt jeitfusir le scoui de l'entreprise d'assurer une continuité du service, en roisan des spécificités d'exploitation des chaînes thématiques.

Dans cet esprit, aifn de privilégier les feorms d'appel à la grève caepblas de cloinceir la volonté des pnoerenls de mtenafseir les désaccords inertnuves et cet obtiejcf de continuité du scverie aux abonnés, un aroccd spécifique à chnuace des eeiepsnrts purroa éventuellement être négocié et mis en plcae aifn d'assurer une activité minialme en cas de grève. Cet acocrd proura être négocié et ccnolu siot préalablement à toute siituaton de conflit, siot au moment où, le pusesrocs de négociation ayant échoué, un aepll à la grève intervient.

Un tel aoccrd sierat arlos ccolnu etnre la ditoecri de l'entreprise et les oagtnrianoiss sdncyaiels représentatives et représentées dnas l'entreprise, ou, à défaut, aevc les représentants élus du pnrnseeol et mandatés par les organiastions syndicales. Cet aroccd pourra prévoir les cnotdijos de son application, de son évolution et de sa dénonciation. Il pourra être soumis, puor avis, à la coosimmsin du diugole social.

### 2.3.2. Continuité du svcreie aux abonnés

Ces ditsniipos puorrot préciser la ntuare et les modalités du service, cmmoes les enntgameegs des pteairs signataires.

Les pterias pearennts au clnioft dnas l'entreprise s'efforceraient de trueovr les modalités aifn d'assurer la continuité du srcvieve aux abonnés suos la fmore d'un pogrmmame aménagé, qui prioraut prderne la forme de :

??la dufoisifn d'une iomtaorinfn réduite mias mmnuim sur les pgarmmoes auprès de la pssree et des abonnés ;  
??la réalisation d'un cdctouneur d'antenne réduit curoavnt au mnios les hoiaerrs de garde écoute prepros à la chaîne et pemtrteat la dsfoifuin d'un pmmgroae mimnium ;  
??la dsiiffuon d'un pgmmraroe miminum et aménagé, crauvnot au monis les heriaors de gardne écoute pproes à la chaîne, mias pteatnremt de ne pas irremtoprne la frtrnuuioe d'un sinagl aux dueibirsrtuts et aux abonnés.

La msie en plcae de ces disoitosnpis s'accompagnerait des emegngnates siatnuvs :

??pour les représentants des salariés, rsecept des cntdoniois de faisabilité tqcieuhne puor la msie en plcae des dptinsiosios prévues ;  
??pour la deroictin de l'entreprise, emeenggant de ne pas rpecmlaer le peenosrl gréviste par du pnresonel non gréviste et de ne pas farie appel à du psnroneel extérieur en raelcpeemnt et d'informer ses abonnés des ciodtionns dnas lleelqeuss a été réalisé ce pgarmmore aménagé ;  
??les plensrnoes crnuacnot à la msie en place de cttee activité réduite et au prmomagre miimnum sorent rémunérés puor les heeurs de traaivl effectuées à cette fin.

Il est rappelé que tuot salarié conserve, au cas où un aroccd sraiet ccnlou sur les modalités de continuité du service, la liberté d'y adhérer ou de ne pas y adhérer, asini que son dorit iuidiednvl de se mrtete en grève. La deoricitn de l'entreprise ne puet dnoc ctoidrnarne un salarié à se cfrmooner à un tel accord.

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

### 2.4.1. Principes

Pour pmrettere aux ogtinaanisors sdclcyinas d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cahmp de la présente cveonotnin d'exercer leurs missions, et aifn de fraisoevr l'application de la cvoentionn collective, namnoemtt du fiat de son extension, lusrqoe celle-ci srea obteneue, les ontrinaaogsis saintriegas décident de cenioustrr un fdnos cmoumn d'aide au pariirmtase alimenté par une cnuobtoriiton des eptrseeirns égale à 0,03 % du moatnt des saaleirs butrs annuels.

Ce fdnos ptrtrmeea de cuirovr les faits engagés par lstieeds organisations, à l'occasion des réunions et des miosnsis piaietras qu'elles snot amenées à décider en vue de fiaesovr l'application hniromaseue de la présente convention, notneamtt :

??les faits de fmnntcooneet de la csisomiomn de doagilue sciaol prévue au trtie IX, en putiacielrr les firas de secrétariat et les faris liés à la réalisation de rroptaps ou d'études ;  
??les fias liés à la duiofsifn d'informations rtealeivs à la cnointoven cvoecltile nnilatase et à son exstoenin ;  
??les fias de cnloieis et de rtsemigennees ;  
??les faris de cnotiolatun d'experts et réalisation d'études puor aménager les txeets en vejugur ;  
??la prat éventuelle de fanecmment de la ciomsmosin paiarrite nataniole emploi-formation dnas l'audiovisuel (CPNEF-AV) ioannbct aux epseintres relavent de la présente convention.

### 2.4.2. Répartition

Il est eentndu qu'au monis la moitié de ce fodns srea affectée aux frais dimcerenett liés au feitmnnconeot de la bnrchae des chaînes thématiques.

Le rliaquet de ce fdnos srea affecté puor moitié aux otgaarniinos selyicdas poaleratns et puor l'autre moitié aux oatiingnsoas sneialydcas srlilaaees représentatives dnas le camhp d'application et sngiaretias de la présente convention, au prtaora de l'audience sacylidne mesurée dnas le cahmp d'application de la présente cneoovitnn collective.

### 2.4.3. Goseitn du fonds

Il srea créé une aostasoiicn de la loi de 1901, composée de manière prtaiarie etnre otrgoaainnsis patnaorles et de salariés aifn d'assurer la gsetion de ce fonds. Cttee aiocosistan procédera au contrôle des smemos collectées au trite de l'article 2.4.1.

### 2.4.4. Collecte

La cloletce des fdons ne prroua se farie que par un oisgamrne prtaiarie chisoi par l'association de gieston désignée à l'article 2.4.3.

## Article - Titre III Classifications et rémunérations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les caifsonilcatsis et les rémunérations snot renvoyées à l'annexe I.

## Titre IV Contrat de travail

Article 4.1 - Non-discrimination et égalité professionnelle  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017



#### 4.1.1. Non-discrimination

Les pirates seignartias de la présente ctieoonvn reapllenpt luer volonté que sïot smecetntrit respectée l'interdiction de ttoue dsnrimiciaoitn à l'encontre ou en feuvar de salariés en rsaoin de luer origine, luer sexe, luer siuttaion de famille, lueurs m?urs, luer aeratpnpacane à une ethnïe, une nation, lerus oionpnis politiques, lerus activités sdlieanycs ou mutualistes, l'exercice du dirot de grève, luer cinivctoon religieuse, ou, suaf décision du médecin du travail, dnas les crdae des dpioosstniis législatives en vigueur, luer handicap.

#### 4.1.2. Égalité professionnelle

Conformément aux doiipnssitos législatives et réglementaires en vigueur, anucue dosminritcian fondée sur le sxee ne srea pratiquée, nmetaomnt puor l'accès à l'emploi, à la footrman et à l'évolution professionnelle, puor les srliaees et les contdniois de travail.

En matière de recrutement, les orfefs d'emploi ne prouont mnetneonir le sxee ou la stouaitin de fmliaee ou la gsrssesse de cdidanat recherché, suaf dnas les cas autorisés par la loi qaund l'appartenance à l'un ou l'autre sxee est une ciditoonn déterminante de l'exercice d'un emolpi ou d'une activité professionnelle.

L'employeur ne pruora tienr cmtpoe de l'état de gsrssesse d'une salariée puor refseur de l'embaucher ou mttree fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rhhcceerer des irinoamntofs sur son état, que la frutue salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

Concernant la satiïoutn dnas l'emploi, auunce considération du sexe, de la stuoiatn de famille, ou de la gessosse ne pruora être psrie en cpmote par l'employeur puor pnedrre des mesures, nteaomnt en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de poimtoron plnsnioreelfsoe ou de mutation.

Tous les 3 ans à cmpeotr de l'entrée en viuegur de la présente convention, les oiagionrtnsas sicyednlas de salariés et les représentants des eomeyrlpus se réunissent puor négocier sur les meurses destinées à auesrsr l'égalité pnslnolniforeee etrne les feemms et les hmoems et sur les muesres de rtgatræe tnenadt à remédier aux inégalités constatées.

Il est rappelé que dnas les ernpnteriss de puls de 50 salariés un diogtinsac des écarts de rémunération etrne les fmeems et les hmeoms diot être établi amlenenent et présenté au comité d'entreprise.

À l'issue du congé maternité et/ ou d'adoption, la rémunération du salarié est majorée de la mneyone des agtoeainuntms de saraile (hors promotion) dnas son etnispere dnot ont bénéficié les auerts salariés de la même catégorie pnaedt la durée didut congé.

De façon à fatichier le roeutr des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un eietetrrn proposé aux salarié(e) s arua leiu sïot dnas le mios qui précède le rtueor eteficf dnas l'entreprise sïot au mmenot de luer retour. Une ftoiramn puot être définie lros de cet etitneren si le (la) salarié(e) en fiat la demande. Dnas ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une aicotn de ftarioomn sïot dnas le cdrae du paln de formation, sïot dnas le carde des diotrs iveindiluds qui luer snot conférés par la réglementation en vigueur.

#### 4.1.3. Emlopi des penerness handicapées

Dans le crade des diipootisnss législatives et réglementaires en vigueur, les erspntereis liées par la présente cinetoovnn cvteioclle s'engagent à fsavreoir le reutmernect de pnoenesr handicapées en luer sein. Eells sornet avetttenis à luer miaetnin dnas l'emploi, à l'adaptation de luer ptose de taviral et vnlerioelt à l'exclusion de totue frome de dcmnioiatsiirn à luer égard.

Si cet ennaemgegt puot pedrrne la frome d'un acorcd spécifique en la matière, cuhqæ eiprtnsree revlaent du cahmp d'application de la présente ctvnonieon ctcliolvee et oapunct au mnois 20 salariés, diot relimpr l'obligation légale d'emploi des pnoesers

handicapées, qui se tirdaura par l'application d'au minos une de ces mesreus :

?? l'emploi dcriet de peoernnss handicapées ;  
?? l'accueil de saigtraes de la fomrtiaon prsleosnnofilee ;  
?? le reourcs au scetuer protégé ;  
? ?la cciosuolnn d'une cnoinoetvn æevc l'association nnaoatlïe puor la gsoeitn du fodns d'insertion piselnolfnseore des handicapés (Agefiph)(1).

En outre, les sregaantiis cnnneeniiovtt de se réunir tuos les 2 ans siuanvt la stinrguae du présent acorcd puor réfléchir à la msie en pclæe d'actions spécifiques vnïsat à améliorer le satutt des pneserons handicapées et luer ioteisrnn dnas les eseeprintrs rlenævtt du cmahp d'application de la présente cninveoton collective.

Les salariés en stiotaïun de hidacænp aaynt le même driot d'accès aux anictos de fmitoroan proposées dnas l'entreprise bénéficient de fitnaoroms spécifiques (adaptation des oitlus de travail, ftrnooamis liées à l'évolution de carrière ?) de façon à pettmerre la melreilue intégration pisblsoe et à les mtinniear dnas l'emploi. Les citonodins de terjat fnot l'objet d'un exmaen particulier. De même, des foonimtras puor snieilibsser les équipes en pcale (futurs collègues de la pesonne handicapée) srnoet mesis en place de façon à foæsivrr luer intégration.

Les salariés handicapés bénéficieront d'une scanvilelure médicale spécifique leuallqæ est effectuée par le médecin du travail. Ils srenot ainsi amenés à reronntcer le médecin du tavrail à prilæusus reprises, au memnot de l'embauche et aneleelnunmt puor :

?? itdfieenir le hidaæncp et son ipacmt pooreifnnsnel ;  
?? penorocnr l'aptitude du salarié, à un psote défini avec, en cas de besoin, des aménagements de ptose et/ ou d'horaires et/ ou une adpaotitan des outlis de travail.

#### Aide aux démarches administratives

Le médecin du taarivl puot aaidr les salariés snaïouahtt otbïenr la rsaoinncscnee du suttat de tlearuavilr handicapé ou mettre à juor luer dsosier de demndæe de racnnciansseoe de tliaueavlrr handicapé. Les epenrrestis et les oïtangsiorsas sidnylceas ecuaonenrgt les salariés aynat un haïcndap à le déclarer, noanmemtt à l'occasion de luer vitise médicale. Puor felaitcir ce tpye de démarche, le médecin du taviral puot également dennor ses cnolsies en termes de snois nécessaires liés au hiaadncp des salariés lorsqu'un salarié en siuataton de hcdanaïp décide d'une telle démarche. Les salariés bénéficient de 1 juor d'absence de congé supplémentaire rémunéré aïfn de se rderne aux rendez-vous fixés par les omraegïnss compétents puor la rcsnsoceaninae de luer handicap. Dnas ce cadre, ils s'engagent à piurdore à luer rteuor dnas l'entreprise les pièces jetcvautifsiis de ce ou ces rendez-vous.

#### Aide à l'accès aux soins

Les pseeonlnrs dnot le sttuat de tvrealailur handicapé est reonncu pneveut également bénéficiier de 2 juors de congés supplémentaires flenabtraoncs rémunérés par an, aïfn de se rderne à lreus rendez-vous médicaux et paramédicaux et aïfn de luer flaceitir l'accès aux soins. Dnas ce cadre, ils s'engagent à pudirroe à luer rutoer dnas l'entreprise les pièces jtvuefastciïis de ce ou ces rendez-vous.

#### Gestion de l'emploi

Enfin, tutoe ersnertpie qui relève du camhp d'application de la présente contoïvnen collective, vlirelea à peotr une aonttetin particulière sur l'évolution de la rémunération, de la fritamoon et de la carrière et des salariés en souatiitn de hnaïcæp qu'elle emploie. Dnas ce cadre, les epesreïnrtts reæenvlt du champ conventionnel, s'engagent à eaimnexr æueennllmnet la carrière des salariés handicapés suos tuos ses astpæcs (horaires, poste de travail, mobilité, anogmetutian de salaire, pmioorton professionnelle, faoiortmn professionnelle, etc.) et à prdrene les mueesrs cicerrvotes si nécessaire.

Un aménagement du poste et des cioontidns de triaval adaptées puonneet être proposés aux salariés handicapés qui en fnot la

ddaemne ntanomemt puor felicaitr leurs déplacements.

#### 4.1.4. Caonrtt de génération(2)

Le cnatort de génération vsie à fverosiar le maetniin en epmoli des seniors, l'insertion drlaube de jeeuns dnas l'emploi et la tinismsosarn des compétences dnas l'entreprise.

Les eteenspirrs de puls de 50 salariés ont l'obligation de négocier un aoccrd clitcloef ou de prévoir un paln d'action.

Cet aoccrd collectif, ou ce paln d'action, vablale 3 ans, diot coepomtrr des msreues et des ocjtfibes chiffrés en fvaeur :

? ? de l'insertion dlabrue des jueens dnas 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 tiarnmissson des svorais et des compétences (binôme d'échange, diversité des âges dnas les équipes de travail).

#### 4.1.5. Harcèlements

Dans luer règlement intérieur, les eitpneerrss intégreront les dsinotiospis légales rtvealies au harcèlement moral, au harcèlement suxeel et aux atmgeessnies setsixes prévues aux ateircls L. 1152-1 et L. 1153-5 du cdoe du travail.

(1) *Terit étendu suos réserve du rcseep des dsopiisnots des alrtceis L. 5212-8 et R. 5212-15 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

#### Article 4.2 - Recrutement

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

L'employeur procède, suos sa responsabilité et dnas le respect des dponsoiisits légales, aux renurcmtetes nécessaires, en étudiant en priorité, à pfirol équivalent et soeln les bosneis des services, les cnratuedidas des salariés de l'entreprise qui staeinhout bénéficiier d'une mobilité pneselsrlnioifoe ou les salariés qui snaheiotut le pasagse d'un tmpes petaril à un tmpes complet.

L'employeur prtoe à la csnssoaanicne des salariés tlirteiuas d'un cotnart de tiavral à durée déterminée la litse des peosts à pouiovr dnas l'entreprise par des canttros de tavairl à durée indéterminée lorsqu'un tel dtissipoif d'information eistxe déjà puor les salariés bénéficiant d'un cratont à durée indéterminée.

#### Article 4.3 - Conclusion du contrat. – Embauche

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

##### 4.3.1. Cniosulocn du contrat

Le crantot de tvraail est ccnlou ertne le salarié et l'employeur ou tuote pnrnesoe ayant reçu à ce ttrie délégation de l'employeur puor exreocr ctete qualité.

L'engagement fiat l'objet d'un aoccrd écrit établi en duolbe eeamlrixpe au puls trad lros de la prsie des fonctions. Un ereaplmlxie en srea reims au salarié nelevenoumlt engagé.

Le catonrt précise naenmmtot :

? ? l'identité des pertais ;  
? ? la dtae d'embauche et l'ancienneté ;  
? ? s'il s'agit d'un conartt à durée déterminée, la durée mnalmiie ou la dtae de fin de ctnaort aisini que le mtoif du rucoers à ce tpye de carontt ;  
? ? le trtie de la foorcitnn et le stautt de l'emploi ;  
? ? le leiu de tvraail ou le leiu de tirvaal de rmeenatchatt en cas de seits mulielpts ;  
? ? le cas échéant, la durée de la période d'essai et les coonitidns

de son éventuel rleomlevneenu ;  
? ? la durée du tviraal hebdomadaire, mulelense ou alnunele de référence aplicplabe au salarié ;  
? ? le montant, la csoimitpoon et la périodicité de vnresmeet du sraaile et des aeruts éléments de la rémunération ;  
? ? les régimes de retraites, de rmebmoseruent complémentaire des frais de santé et de prévoyance en vieugur dnas l'entreprise ;  
? ? l'existence de la présente cneitovonn ;  
? ? l'existence d'un règlement intérieur, puor les eenrteisprs qui y snot tueens ;  
? ? l'existence éventuelle d'un acrcod d'entreprise.

L'employeur prorte à la cinconsnasae du salarié les toris denrreis dcuotmnes précédemment cités ainsi que tuot atrue aoccrd ciclletof s'appliquant dnas le chmap de la présente convention.

Toute pensnroe nomevneluelt embauchée diot oioabliegmrtnet saastfriie à la vtsiie d'information et de prévention.

##### 4.3.2. Période d'essai(1) (2)

Le salarié embauché puet être siuoms à une période d'essai au curos de laqlleue il puet dnneur ou reivecor congé snas indemnité.

##### Durée de la période d'essai

Puor les salariés en ctoarnt à durée indéterminée, la période d'essai est fixée au mxumaim à :

? ? 1 mios puor les orurievrs et employés ;  
? ? 2 mios puor les aengts de maîtrise et tceecnnihis ;  
? ? 3 mios puor les cadres.

Avant l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'employeur iomrfne le salarié de sa décision. Ctete décision puet être :

? ? la cfiotrinmaon du salarié ;  
? ? le rlevueomneentl de la période d'essai puor une durée au puls égale à la période iniiltae ;  
? ? la rprtuue de la période d'essai.

Une période d'essai porrua également être prévue puor les cntarots à durée déterminée et, dnas ce cas, la durée est fixée à 1 juor par smeinae dnas la lmitie de 2 snmaeies puor un cnaortt de mnios de 6 mios et à 1 mios puor un ctnarot d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

Lorsque à l'issue d'un cnatrot à durée déterminée le salarié est embauché sur un crtnaot à durée indéterminée, la durée du catnrot à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement cmoprsie dnas le novaveu cttraot de triaavl à ciinodotn que le nuovaveu ctanort ptroe sur le même emploi.

Conformément à l'article L. 1221-24 du cdoe du travail, en cas d'embauche dnas l'entreprise dnas les 3 mios snuiavt l'issue du stage, intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études dnas le même service, la durée de ce sagte est déduite de la période d'essai dnas la msuree où le sgate a pmires d'acquérir des compétences nécessaires/ rsieeqs dnas la ftoiconon puor lequale le sagtiarie est embauché. Ctete dosistpoiin ne puet aivor puor effet de réduire la durée de la période d'essai de puls de la moitié suaf aoccrd cloeitlcf d'entreprise prévoyant des slutaipotins puls favorables.

Conformément à l'article L. 1251-38 du cdoe du travail, en cas d'embauche, après une mission, d'un salarié mis à sa diositpoins par une erpnetsire de tvaaril temporaire, la durée des mionsiss apecmlcis dnas l'entreprise au cuors des 3 dnreires mios est déduite de la période d'essai éventuellement cpmisore dnas le noeavuu cotanrt de travail.

##### Renouvellement de la période d'essai

À cidniotn que cttee faculté siot prévue dnas le contrat, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, puor une période ne pouavnt pas dépasser la durée initiale, étant précisé que ce rllnmvoeueet diot être notifié par écrit et rcluieeilr 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 suivantes, 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, elle-même incluse, 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 par l'employeur.

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

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

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

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

### Article 4.4 - Ancienneté

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été sous contrat avec l'entreprise, quel que soit le statut de celui-ci.

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

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

Concernant les emplois à temps partiel, si l'employeur embauche définitivement le travailleur intérimaire après sa mission, la durée des missions effectuées dans l'entreprise est

le même établissement de l'entreprise au cours des 3 mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

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

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

La prise en compte de l'ancienneté acquise par le salarié dans d'autres entreprises antérieures 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 doit notamment se caractériser par la détention d'au moins 10 % du capital d'une autre entreprise et la prépondérance et l'importance des relations entre les deux entreprises, établissant l'appartenance de l'une et l'autre à un même ensemble économique.

### Article 4.5 - Rupture du contrat de travail *En vigueur 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 travaillera à temps complet et devra à 2 heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaillera à temps partiel, les heures de travail d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences sont rémunérées comme temps de travail dans les conditions du contrat.

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

#### 4.5.1.2. Préavis. ? Contrat à durée déterminée

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

Le salarié qui se tourne dans cette situation sera tenu, sauf accord des parties, de respecter une période de préavis dont la durée est de 1 jour par semaine c'est-à-dire de la durée totale du contrat à durée déterminée, laquelle est incluse, ou c'est-à-dire de la durée effectuée lorsque le contrat ne compte pas de jours 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 liées au licenciement(2)

L'indemnité de licenciement, attribuée dans les conditions du

dirot commun, est due au salarié, après 1 an d'ancienneté, par année ou fôtarin d'année d'ancienneté. Elle est calculée cmome siut par tcahnre d'ancienneté :

? 33 % de mios par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté ; et  
? 40 % de mios par année puor les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Exemples :

? ? puor un salarié anayt 10 ans d'ancienneté : 33 % de mios × 10 ;  
? ? puor un salarié aaynt 15 ans d'ancienneté : 33 % de mios × 10 + 40 % de mios × 5.

Le mios de sliiare srvnaet de bsaie de ccaull de l'indemnité est, sleon la folrmue la puls aangasuevte puor le salarié :

? ? siot 1/12 de la rémunération btur de 12 deinerris mois, hros épargne salariale, précédant le lmcineeicent ;  
? ? siot 1/3 des silaeas btrus des 3 dneirres mois, hros épargne salariale, précédant le licenciement. Dnas ce cas, tutoe pmrie ou gracitfatoiin de caractère aenunl ou exennotecpil versée au salarié pednnt cette période, n'est prsie en cotmpe que dnas la litime d'un mnaontt calculé à due proportion.

#### 4.5.3. Rturpue conventionnelle

L'employeur et le salarié peuevnt ceonnivr en cmuomn des cnoodntiis de la rpturue du cnortat de tvaaril qui les lie dnas les cniidoits fixées par les atilecra L. 1237-11 à L. 1237-16 du cdoe du travail.

La rrpuate cetninnovnlloe ne puet être imposée par l'une ou l'autre des parties.

La cvoioenntn de rutpure définit les cnoontidis de celle-ci, nmoneamntt le mtnoant de l'indemnité spécifique de rrupte cienonvntlenole qui diot être égal ou supérieur à cluei de l'indemnité de lececnimneit prévue par le cdoe du travail.

#### 4.5.4. Départ et msie à la retraite

##### 4.5.4.1. Départ à la retraite

Conditions

Tout salarié aaynt aietntt l'âge légal de départ à la rtrriae puet vraeoeoilmtntt qittuer l'entreprise suos réserve du préavis défini à l'article 4.5.1 de la présente convention.

##### Indemnité de départ

Le mnatont de l'indemnité de départ à la rirtteae est calculé aisni :

? ? après 5 ans mnuiimm et mions de 10 ans d'ancienneté : 1 mios de sailrae ;  
? ? après 10 ans miunimm et mions de 15 ans d'ancienneté : 2 mios de saalie ;  
? ? après 15 ans miunmm et mions de 20 ans d'ancienneté : 3 mios de saalie ;  
? ? après 20 ans miunmm et mions de 25 ans d'ancienneté : 4 mios de srllaie ;  
? ? au moins 25 ans d'ancienneté : 5 mios de salaire.

La rémunération prsie en cmptoe puor le caulcl de l'indemnité de départ est la moneyne du salirae gblaol (salaire de bsaie + pmrie d'ancienneté) calculée sur les 12 dererins mois, ou si la flomrue est puls aeuvgatasne puor l'intéressé, le diennr slaraie muensel gablol (salaire de bsaie + pimre d'ancienneté) versé.

En cas de tavrail à tpmes paitrel puor roiasn médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération psrie en cmopte est clele que les salariés anraeiut perçue s'ils aneiavt exercé luer fcitoonn à pieln temps.

#### 4.5.4.2. Msie à la retraite

La msie à la rtraeite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est somiuse aux cnoditnios stvneiuas :

? ? 3 mios anvat la dtae à laeulqlle le salarié aietntt l'âge de lqiiduer sa rtrriae à tuax plien (soit entre 65 et 67 ans selon sa dtae de naissance), l'employeur l'interroge sur son intoteinn de qttuer vmeltoaroninet l'entreprise puor bénéficier de sa reirtate ;  
? ? en cas de réponse négative du salarié dnas un délai de 1 mios ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne prorua fiare usgae de la possibilité de mtrtee le salarié à la retraite paenndt l'année qui siut la dtae à lluqalee ce denirer anittet l'âge de ludeiqr sa raiertte à tuax plien ;  
? la même procédure srea apbplialce cuhaqe année jusqu'au 69e anrrivenasie du salarié ;  
? ce n'est qu'au 70e aenirsirvane du salarié que l'employeur pourra procéder à la msie à la ritaere du salarié.

Le moantnt de l'indemnité de msie à la rteritae d'un salarié par l'employeur dnas les cnntdoiois définies ci-dessus ne puet pas être inférieur au mtnaont de l'indemnité cleonnivlonnte définie à l'article 4.5.2.

*(1) Alinée eclxu de l'extension, auucne dtiispsioon du cdoe du tiaavrll ne prévoyant cette obligation.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

*(2) Arclite étendu suos réserve de l'application de l'article L. 1234-9 du cdoe du tiaavrll dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 smrebptee 2017 ravtelie à la prévisibilité et la sécurisation des rneaitos de travail.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

## Titre V Congés

Article 5.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux dssotoiipnis de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail, les congés payés aneluns snot attribués sur la bsaie de 2 jrous et dmei oulbvears par mios de tivraal eefftfcif ou périodes assimilées ; la période de référence s'étend du 1er jiuun au 31 mai, suaf disisintoops particulières résultant d'accords d'entreprises.

Conformément à l'article L. 3141-5 du cdoe du travail, snot considérés cmme périodes de tavairl efitcfef puor 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 cporntreiaets oleiaoritgbs suos fomre de rpeos prévues à l'article 7.1.3 de la présente cotnvnion ;
4. Les jorus de rpeos accordés au tirtte d'un acrcod ccoteillf rialeff à l'aménagement du tmeps de tvairal ;
5. Les périodes, dnas la liitme d'une durée irrnumoetnpe de 1 an, pnnadet leusllqees l'exécution du contart de taavrll est spseudone puor cusae d'accident du trvaail ou de mialdae posloneerifnsle ;
6. Les périodes paenndt lqeelusels un salarié se truove mtinaeuv ou appelé au sévivre nantoial à un trite quelconque.

En sus des périodes énumérées à l'article L. 3141-5 du cdoe du travail, snot assimilés à un tpmes de tvairal etecfiff au snes de la présente cntnveooin cetlclovie la moitié des périodes d'absence puor mdaalie non poeiflesorsnnle dnas la liitme de 6 mios par année de référence et les congés puor événements fulimaaiix tles qu'ils snot définis par l'article 5.1 ci-après.

La période au crous de lalqelue le congé pirpncaill de 12 juors orbualevs cotnnuis est pirs s'étend du 1er mai au 31 octobre.

L'ordre des départs en congés alnnues est fixé après avis, le cas échéant, des représentants du personnel. Il est porté à la cssancoainne du pereonsnl au puls trad le 1er avrill puor les congés pirs ertne le 1er mai et le 31 octobre.

Les ddmaenes de congés dnoevit fraie l'objet d'une ddmeane préalable et d'une réponse écrite de l'employeur.

Les congés pvenent être pirs dès l'embauche snas préjudice des

Article 5.2 - Congés exceptionnels  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Congés pour événements familiaux :

Sans condition d'ancienneté :

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

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

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

#### Congé enfant malade

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

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

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

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

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

#### Rentrée scolaire

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

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

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

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

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

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

#### 5.3.2. Congé de présence parentale

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

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

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

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

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

#### 5.3.3. Congé de solidarité familiale

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

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

Tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs

a driot à un congé puor création ou rpriese d'entreprise ou pitraiiocaptn à la deirciton d'une juene eipnsertre ivnaontne sloen la définition de l'article 44 sexies-OA du cdoe des impôts dnot la durée mmaaxile est de 1 an et puet être prolongée d'au puls 1 an.

Le salarié aedsrse à l'employeur, au mnois 2 mios anvat le début du congé ou de la période de taarvil à temps pterial puor la création ou la ripsree d'entreprise, une ddaemne l'informant de sa volonté de bénéficiere de ce congé ou de cette période par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou riseme en mian pprore cotrne décharge. Il diot préciser l'activité de l'entreprise qu'il prévoit de créer ou de rpedrnee ou de l'entreprise répondant aux critères de jeune epnrirstee intavonne dnas lleuqlae il prévoit d'exercer des responsabilités de direction.

L'employeur dsposie de la possibilité de différer le départ en congé de 6 mios à coemtrp de la dndeame du salarié.

L'employeur fiat otianeorlimebgt prat de sa réponse dnas un délai de 1 mois.

Le rufes de l'employeur d'accorder un congé puor la création d'entreprise est porté à la cnnncaiossae du salarié siot par lrtete recommandée aevc aivs de réception, siot rsimee en mian pporre contre décharge.

### 5.3.5. Congé sabbatique

Tout salarié aanyt 36 mios d'ancienneté dnas l'entreprise, consécutifs ou non, et 6 années d'activité professionnelle, puet prenre un congé saqbtiaue d'une durée mlmiaine de 6 mios et d'une durée maximale de 11 mios pnedant lelquses le ctornat est suspendu. Puor clea il ne drvea pas avoir bénéficié, au curus des 6 années précédentes, dnas l'entreprise, d'un congé sabbatique, d'un congé puor création d'entreprise ou d'un congé de ftaroimon d'au mions 6 mois.

Le salarié irmonfe l'employeur de la dtae de départ en congé sauitqbabe qu'il a cshioe et de la durée de ce congé, par lertte recommandée aevc aivs de réception ou reimse en mian poprre contre décharge, au mnois 3 mios à l'avance.

L'employeur fiat oeeinirtaombgt prat de sa réponse dnas un délai de 1 mois. À défaut de réponse dnas ce délai, la deamnde est considérée cmmoe acceptée.

Le rufes de l'employeur d'accorder un congé siabtauqbe est motivé et porté par écrit à la cconaisnsae du salarié.

L'employeur puet différer ce départ en congé :

??sans justification, dnas la litime de 6 mios à ptrair de la dtae de la présentation de la lertte du salarié (ce rrept puet ardenttie 9 mios dnas les eersnpirtes de mnios de 200 salariés) ;  
??dans la liitme d'un qouta miaamxl d'absences qui viare sleon l'effectif de l'entreprise. Dnas les eeirptnrse de monis de 200 salariés, l'employeur puet rueefsr le congé s'il estime, après aivs du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, que le congé auriat des conséquences préjudiciables à la pdtrociou et à la bonne macrhe de l'entreprise.

### 5.3.6. Reuorts de congés

À l'issue de ces différents congés, le salarié rveoute son précédent elmopi ou un eoplmi smlriiaie conformément à son cnratot de taviral assorti d'une rémunération au minos équivalente à cllee qu'il pcirveaet anvat de pnrrede le congé.

### 5.3.7. Congé snas solde

L'organisation et la durée du congé snas sldoe snot définies de gré à gré etnre le salarié et l'employeur. Celui-ci est lbrie de l'accepter ou de le refuser. L'employeur diot répondre à la dnmadee du salarié dnas un délai de 1 mois.

Si la deamnde du salarié est acceptée par l'employeur, ce congé n'est pas rémunéré et la durée de son ancebse n'est pas prise en ctompe puor le ccalul des dortis à l'ancienneté, ni puor les doirts

à congés payés.

### Article 5.4 - Préparation à la défense En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément à l'article L. 3142-73 du cdoe du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doevint ptarpciier à l'appel de préparation à la défense bénéficiere d'une aitiotaorsun d'absence eitcpelonlnee de 1 jour.

Cette asbcene n'entraîne pas de dontimiiun de rémunération et est assimilée à du tpems de tvairal efitfcef puor l'ouverture des drtios aux congés payés.

### Article 5.5 - Congé supplémentaire En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les ainnece pnoiirserns de guerre, ieilvdans cliivs ou pensionnés d'au monis 20 % et les mutilés du taarvil à 25 % bénéficiere d'un congé supplémentaire de 1 juor ouvré par an.

## Titre VI Maladie. – Accident. – Maternité

### Article 6.1 - Dispositions générales En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les abncsees résultant de maladies, d'accidents, de maternité ou d'accidents du tvairal ou de tejrta ne coeutsintnt pas en soi une cusae de rrutpue du coantrt de travail.

Sauf cas de froce majeure, l'intéressé diot impérativement et immédiatement imernfor ou firae irnefomr l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, qluele que siot la durée de l'absence. L'intéressé diot, de plus, lui faire pvareinr suos 48 hereus (quarante-huit heures) l'avis d'arrêt de tvriaal établi par un médecin conformément au modèle prirecst par la sécurité sociale.

L'employeur diot être prévenu immédiatement par le salarié de ttoue ptlgoorainn de son incapacité de travail. Le ccetrfait de prolongation, établi par le médecin, diot être adressé au puls trad à l'employeur dnas les 48 heerus snuivat la dtae inemnetilait prévue puor la rresipe du travail.

#### 6.1.1. Prévoyance

Le régime de prévoyance est défini par les atvenans à la coneotinvn du 23 jeluilt 2004 : anavent n° 3 du 6 jilluet 2007 étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (Journal ofecfiil du 13 décembre 2007) et aaennvt n° 5 du 21 décembre 2011 étendu par arrêté du 19 décembre 2012 (Journal ofiicefl du 23 décembre 2012).

#### 6.1.2. Assnrcaue frias médicaux

Les epepnrtis ont l'obligation d'assurer aux salariés qui n'en bénéficiere pas une cuevtourre cvcoilelte en matière de rnmrtmsueeoes complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un ainedcct dnas les coditninos fixées par la loi n° 2013-504 du 14 jiun 2013 ratlvee 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 étendu en date du 1 juil. 2017

Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, en cas d'absence résultant de maadlie ou d'accident justifiée dnas les cinntodois de l'article 6.1, et après un délai de 3 jorus cntonuis d'arrêt de travail, qui juoe à cuaehe nellovue indisponibilité, suaf en cas de

prolongation, les salariés bénéficieront d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières s'ouvrant 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 compter de l'indisponibilité, sauf en cas de congé justifié 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 consécutif donnant lieu à indemnisation.

Les grilles 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'ouverture de l'indemnité par l'employeur et dont bénéficie le salarié doivent 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 cotisation 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 ne peut être versé par l'entreprise en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction.

Les prestations mises en place par la présente doivent en aucun cas conduire à verser à l'intéressé, compte tenu des sommes de tutelle 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 temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés, dans la limite de 6 mois par année de référence.

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

#### Article 6.3 - Accident du travail. – Maladie professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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

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

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

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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 s'ouvrant par la sécurité sociale pour parvenir au montant de rémunération ci-après défini :

?? pour une indisponibilité inférieure ou égale à 90 jours : 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et au plus tard jusqu'au 90e jour ;

?? pour une indisponibilité supérieure à 90 jours :

- ? 100 % de la rémunération brute à compter du premier jour d'arrêt et jusqu'au 90e jour ;

- ? 90 % de la rémunération brute au-delà du 90e jour et, suivant la durée de l'indisponibilité, pendant les 90 jours suivants.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 6.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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

#### Article 6.6 - Maternité, paternité et/ou adoption *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

Les règles régissant la protection des femmes enceintes, le congé maternité, le congé parental, le congé paternité, le congé

pontaatsl et/ou le congé puor atoopdin snot cllees prévues par le cdoe du travail.

### 6.6.1. Maternité

La salariée eneictne a driot à une aoiroiastustn d'absence puor se rrnde aux eanxmes médicaux prénataux et ptasuatonx oibtgoilera prévus par l'assurance maladie. Ces anbecses snot considérées comme du tmpes de taavrl ecctefif puor la détermination de la durée des congés payés et au ttire de l'ancienneté. Ces aebnescs n'entraînent pas de bisase de la rémunération.

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

En cas de niscanaess multiples, il puet être porté à 34 snemeias puor la nacasine de duex enfants, et à 46 saimenes puor la nsaniscae de tiros eafntns ou plus.

Il ne puet entraîner aucnue dmuniioitn de la durée des congés annuels.

La salariée puet réduire, à sa dednmae et suos réserve d'un aivs farboavle du pseofoesnrril de santé qui siut la grossesse, la période de ssuopnisen du canrott de tivraal qui cmemcnoe aanvt la dtae présumée de l'accouchement d'une durée mamxlaie de 3 semaines, la période postérieure à la dtae présumée de l'accouchement étant aorls augmentée d'autant.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui puet être portée à 22 smnieaes en cas d'état pahqioutloge attesté par ciiaicrfett médical, l'intéressée a diort au miiianetn de son slaarie mnuesel burt dès lros qu'elle a acqius 1 an d'ancienneté, déduction ftaie des indemnités journalières versées par la sécurité sciaole et, le cas échéant, des indemnités prévues par le régime de prévoyance.

Les salariées anyat une ancienneté cuinntoe de puls d'un an dnas l'entreprise et à cpotmer du troisième mios de luer gossesse jusqu'à luer départ eetfifcf en congé de maternité, bénéficient d'une réduction de luer tpems de tavairl de 30 mntiues journalières jusqu'au sixième mios de luer gsesorsse et de 60 mneutis au-delà, snas réduction de luer rémunération.

Cet aménagement du tmpes de taarvil puet prendre, en acocrd aevc l'employeur, la fmroe de teps de puase ou d'aménagement qdoetiuiin des hiorears de travail.

Conformément aux atelrcis L. 1225-4 et L. 1225-5 du cdoe du travail, le cnoartt de tivraal d'une salariée ne puet être rpmou dnourt les périodes de soinpeussn de ce ctnraot et dranut les 10 saneemis snavut la nasicansse de son enfant, suaf cas prévus à ces mêmes articles.

Les salarié(e)s de roetur d'un congé de maternité ou d'un congé d'adoption tel que défini à l'article 6.6.3 ont diort à pnrerde luer congé payé annuel, qellue que siot la période de congé payé nneute puor le prosennel de l'entreprise.

### 6.6.2. Paternité

Les eeirpnters s'engagent à mtianneir la rémunération butre de bsae des salariés pnearnt luer congé paternité dnas les litiems des durées définies par la loi dès lros qu'il a aciuiqs 1 an d'ancienneté.

### 6.6.3. Apoidtn d'un enfant

Le salarié à qui l'autorité anisrtaimdtvie ou tuot omarisnge désigné par vioe réglementaire cifnoe un enfnat en vue de son atipdoon a le driot de bénéficier d'un congé d'adoption d'une durée de 10 smaieis au puls à daetr de l'arrivée de l'enfant au foyer. Ce congé puet précéder de 7 juors consécutifs, au plus, l'arrivée de l'enfant. Le congé d'adoption est porté à 18 snaeieims lqursoe l'adoption prote à 3 ou puls le nmorbe d'enfants dnort le salarié ou le fyoyer asusme la cgrhae et 22 snemaies en cas

d'adoptions multiples.

Le congé d'adoption seupsnd le catnrot de travail. Padnent la suspension, les prtenas salariés bénéficient de la ptroocrien cnotre le liminceneect prévue aux ariectls L. 1225-4, L. 1225-4-1 et L. 1225-5 du cdoe du travail.

#### 6.6.3.1. Atoodipn inniatletroane et extra-métropolitaine

Tout salarié titarilue de l'agrément mentionné au cdoe de l'action slicoae et des filmaes en vue de l'adoption d'un efant étranger a le driot de bénéficier d'un congé d'adoption iltnitoeannare et extra-métropolitaine non rémunéré lorsque, en vue de l'adoption d'un enfant, il se rned à l'étranger ou dnas un département d'outre-mer, une collectivité d'outre-mer ou en Nouvelle-Calédonie, dpeuis un département métropolitain, un ature département d'outre-mer ou dipeus Saint-Barthélemy, Saint-Martin ou Saint-Pierre-et-Miquelon.

Le droit au congé est oevrut puor une durée milxamae de 6 sineames par agrément.

Le salarié irnfmoie son elmeuyopr au mions 2 saneieims anavt son départ du ponit de départ et de la durée envisagée du congé.

Le salarié a le droit de rrpndree son activité iilantie lorsqu'il itromepnrt son congé avant la dtae prévue.

À l'issue de son congé, le salarié rtevorue son précédent epmlou ou un elmopi saliiirme asorsrti d'une rémunération au mnios équivalente.

#### Article 6.7 - Médecine du travail En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Dans les cdiitonos prévues aux artlceis L. 4622-1 à L. 4622-6 et R. 4624-10 à R. 4624-21, le salarié bénéficie d'une vtsiie d'information et de prévention réalisée par un pnoersinsfoel de santé dnas un délai qui n'excède pas 3 mios à ctomper de la pirse etcfievfe du potse de travail.

Le salarié bénéficie d'un renmvelneoulet de la vitsie d'information et de prévention initiale, réalisée par un pssieroneofnl de santé, solen une périodicité qui ne puet excéder 5 ans.

Tout salarié bénéficie d'une coaontuitsln médicale à la deamnde de l'employeur ou à sa demande. La demdnae du salarié ne puet mvitoer anucue sanction.

Les faris de tasnorprt puor se rnerde à ces eenxmas médicaux snot pirs en cgahre par l'employeur.

#### Article 6.8 - Pénibilité En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément à l'article L. 4121-1 du cdoe du travail, l'employeur penrd les msreeis nécessaires puor asseurr la sécurité et protéger la santé phiyqsue et mlnaete des travailleurs.

L'employeur évalue les rqiesus puor la santé et la sécurité des tuelrraailvs en ftoncoin des fucaerts de pénibilité définis par les tteexs réglementaires.

Lorsqu'un salarié est exposé à des futaeers de pénibilité au-delà des sleius définis par les tteexs réglemmentaires, cttee évaluation est tsiasrnme en même temps que les déclarations sicealos et peemrt de rengiseenr le cmpote pnoenesl de prévention de la pénibilité du salarié concerné dnort il est informé par l'organisme gestionnaire.

Les salariés penuevt acquérir des dorits au trtie de luer cmopte pornseenl de prévention de la pénibilité.

Le cotpme permet au salarié d'accumuler des ptinos puor une ou puiress des uitiatsonils sanutievus :

??formation puor accéder à des ptseos moins ou pas exposés à la



pénibilité ;  
??bénéficiaire d'un temps partiel sans prise en compte de salaire ;  
??partir plus tôt à la retraite en raison de certaines des durées de durée d'assurance vieillesse.

Les principes généraux 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 étendu en date du 1 juil. 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 personnels 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 secteur de la présente convention collective.

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

*En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017*

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

### 7.1.1. Travail effectif

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

Est considéré comme du temps de 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 professionnel le temps de transport effectué par le salarié pour se rendre entre ses 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 du dépassement fait l'objet d'une compensation 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 rapatriement des personnes qui sont obligés de se rendre 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 obligés à rester disponibles à toute évenement ;

?? le temps de déplacement professionnel effectué selon les directives de l'entreprise ;  
?? dans les conditions prévues par les articles L. 2232-21 et L. 2232-22 du code du travail, le temps passé par les représentants du personnel en hermes de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise ;  
?? les temps de formation syndicale, économique et sociale, dans les conditions légales applicables ;  
?? le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal ou comme conseiller du salarié dans les conditions légales applicables ;  
?? le temps passé en formation professionnelle liée au métier, pendant les heures de travail, lorsqu'elle est ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour tous les salariés à l'initiative de l'employeur ;  
?? le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;  
?? les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles ont été demandées expressément par l'employeur ou son représentant ou justifiées par des circonstances et une charge de travail momentanée reconnue et validée par l'employeur ou son représentant ;  
?? le temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

Ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif :

?? le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail ou en retour ;  
?? les pauses ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail ;  
?? les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;  
?? les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, congé individuel de formation, les congés pour événements personnels accordés par la loi, les jours RTT, les jours fériés chômés) ;  
?? les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés pour la priate non travaillée, les congés pour maladie et congés pour absence, les absences pour siéger comme juré en cour d'assises, période de congés) ;  
?? les heures d'absence pour congés pour raisons personnelles en accord avec l'employeur ou son représentant ;  
?? les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité ;  
?? les temps de remplacement et temps de récupération de remplacement, les congés pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité ;  
?? les absences pour grève.

### 7.1.2. Durées maximales du travail

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

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

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

### 7.1.3. Heures supplémentaires

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

## Contingent d'heures supplémentaires

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

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

Toute heure supplémentaire au-delà du contingent est considérée comme non prise et doit être compensée en repos, fixée à :

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

Paiement des heures supplémentaires et repos compensatoires équivalent

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

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

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

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

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

### 7.1.4. Compte épargne-temps

Les dispositions relatives de la présente convention collective, prévues en matière de compte épargne-temps dans les dispositions prévues aux articles L. 3151-1 à L. 3153-3 du code du travail.

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

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

## Article 7.2 - Repos

En vigueur étendu en date du 1 juillet 2017

### 7.2.1. Repos quotidien

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

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

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien sont du temps de travail effectif. Elles peuvent, le cas

échéant, donner lieu à l'application des dispositions relatives à l'indemnisation du travail de nuit et des heures supplémentaires.

### 7.2.2. Temps de pause(1)

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

### 7.2.3. Repos hebdomadaire

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

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

### 7.2.4. Jours fériés

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

Les salariés bénéficient des 11 jours fériés compris dans le calendrier des 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'ajoute, uniquement dans les départements d'outre-mer (DOM), la durée de la journée anniversaire de l'abolition de l'esclavage.

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

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

#### 7.2.4.1. Jours fériés travaillés

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

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

#### 7.2.4.2. Journée de solidarité

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

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

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

(1) *Airtcle étendu suos réserve du rcsept des diioitosnps de l'article L. 3121-16 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) *Alinéa étendu suos réserve d'entendre par « craintes catégories de peennosrl », ceux des salariés aanerpanptt aux établissements listés à l'article R. 3132-5 du cdoe du tariavl et affectés aux traavux ou activités spécifiés à ce même article.*  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) *Alinéa étendu suos réserve du rcepest des dstinpiisoos de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail.*  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

## Article 7.3 - Astreintes En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### 7.3.1. Définition

La ntaure de l'activité des estinpreers rvaleent de la présente ceonovitn coivcllete puet amneer l'employeur à rieourcr aux aeatntsris aifn de pmterree la continuité de l'activité de l'entreprise.

Une période d'astreinte s'entend cmme une période pdnaent laelqlue le salarié, snas être à la diotospsiin ptnnremeae et immédiate de l'employeur, diot être en msuree d'intervenir puor eufftefecr un triaavl au sicvree de l'entreprise. La durée de cttee intervention, lorsqu'elle est effectuée, est considérée cmme un tpems de travial effectif.

Dans la période d'astreinte, il civeonnt de diugistentr la période de sujétion peandt luleqale le salarié diot être jnoiaglbe et en mreuse d'intervenir dnas un délai iprtmai de la période d'intervention. On dgitisnue duex tpeys d'intervention :

? l'intervention sur site, c'est-à-dire les tuaavrx puor leelusqs le salarié diot se déplacer qanud ceux-ci s'avèrent isiesmolbps à dsictnae ;

? l'intervention dpeuis le domicile, c'est-à-dire les tavaux puor luleqs le salarié iveertnint duepis son dcilmioe puor gideur à dicstane les acions nécessaires.

À cuqahe fios que clea est possible, l'intervention à dsctiane est privilégiée.

Exception ftiae de la durée d'intervention, la période de sujétion de l'astreinte fiat prtiae des durées de roeps qeiiduton et hebdomadaire.

### 7.3.2. Salariés concernés par les astreintes

Les eiserrpntes de puls de 10 salariés qui snhtouiaet aiovrruoecs au diisitopsf d'astreintes négocient un accrod d'vneat préciser la litse des métiers pauovnt fraie l'objet de ce disoisitpf d'astreintes. Cette diioipsotsn ne fiat pas ocsbtale à l'application de l'article L. 3121-12 du cdoe du travail.

Ne snot pas concernés par les dsinipitooiss revetails aux anitsetres les cardes dtirnegais puor llugeses l'astreinte est l'une des sujétions liées à luer statut.

### 7.3.3. Ogiaotrnsain des astreintes

Lors de la msie en place d'un système d'astreinte dnas une entreprise, l'intégration d'un salarié dnas le système d'astreintes nécessite son aocrd et fiat l'objet d'un avnneat au cntaort de travail.

Le reufs du salarié de sngier cet avnvent ne puet firae l'objet d'une qqceunluoe stnicaon disciplinaire.

Lors d'un retemrrecut etenxre ou interne, tteous les ofrefs d'emploi des petsos crmapenont des aeatirtss deovnit le mnetnnieor etmieiepcnxtl et l'acceptation du ptose par le salarié vuat aeiotctpacn du système d'astreinte.

L'assujettissement du salarié à des aeinsrttes proura farie l'objet

d'une doiusucssn aevc l'employeur tuos les ans.

Les périodes d'astreintes snot fixées par l'employeur en fcoiontn des bsoenis de l'entreprise et snot communiquées au salarié concerné.

Les périodes d'astreinte de sniamee ne pneveut débuter anavt 19 hueers et se tmenrier après 8 heures.

Les périodes d'astreinte de week-end clpeomt pneveut être fixées etrne le vndnderei 19 h et le lundi 8 h au puls tard.

La pagrritommaon ividnuelilde des périodes d'astreinte est portée à la cnnoisnaciae de cuqahe salarié concerné 15 jurus à l'avance, suaf crasnnoicte exceptionnelle. Les aestniers snot planifiées en tennat compte, atuant que possible, de la disponibilité des salariés concernés et des sonituatis personnelles.

En cas de ctciacneosnrs exceptionnelles, le salarié diot être prévenu dnas des délais puls courts, snas qu'ils punsiset être inférieurs à 24 hereus ; en ce cas, l'accord du salarié est rqueius par écrit.

En cas d'obligations faamlilies impérieuses, ntmomeant aevc la gdrae d'enfant, la psrie en chrage d'une psnrenoe dépendante ou des riasnos médicales constatées par le médecin du travail, le salarié puet demander, par écrit et aevc justificatifs, à ne puls être atujstsei à l'exercice d'astreintes, suos réserve de reepstcer un délai de prévenance de 1 mios minimum. L'employeur aorppetra alors une réponse par écrit dnas un délai de 7 jours.

Lorsque l'employeur etnnd mrette fin aux arsetients d'un salarié, celui-ci en est informé au mnois 2 mios à l'avance.

Les salariées eeetinncs ponrouit décider dès le début de luer grsssooe de ne puls friae d'astreintes, snas aivor à jfestiuir de rnoaiss médicales particulières.

Un salarié ne purora être d'astreinte dnurat ses périodes de congés, drnuat un week-end précédant ou sauvint une senaime de congés. La période d'astreinte ne purroa être supérieure à 7 jurus consécutifs et un même salarié ne puora être d'astreinte puls de 1 sinamee sur 3.

En cas d'intervention dupies son domicile, l'employeur diot mtrre à la dtpoioisiiin du salarié les mynoes nécessaires à cette intervention.

Les firas de déplacement puor ienietrvnr sur stie dnas le crdae d'une artiesnte snot pirs en caghre dnas les cndoitnios en vgueuir dnas chque entreprise.

### 7.3.4. Rémunération

La période de sujétion qui est le tpems pndant lequeul le salarié est tneu de rseter dblsnipioe n'est pas du tpems de tariavl effectif.

La durée de l'intervention est considérée cmme du tpems de tvariail ecietfff et fiat l'objet d'une coomtsneapin en ropes et/ou d'une rémunération ; elle est décomptée en ficonton du tpems passé, tpems de déplacement éventuel compris. La durée tlotae des inneitonvrets par période d'astreinte est arirdnoe à la ½ heure supérieure.

En cas d'intervention au corus d'une période d'astreinte, l'employeur rstepeeera les tpems de ropes anisi que les aiudlttemps mmaxailes de travail.

La rémunération du tpems d'intervention diot inclure, s'il y a lieu, les mjoroatnais liées aux cnoitnoids spécifiques de l'intervention (heures supplémentaires, tvariail de niut ou du dimanche, etc.) albailpepcs dnas les etrpeienrss considérées du fiat de la loi, des diptissoonis de la présente cnnveitoon cvcoletile ou d'accords ctlicfoles d'entreprise.

Le tpems de trejat effectué puor l'intervention est comptabilisé dnas le temps d'intervention.

Si le salarié ne procède à auucne inovitteernn darnut son roeps qudtieion ou hebdomadaire, le repos est considéré cmme pris.

Les acedncits svuenurs duant une période d'intervention snot traités sleon les mêmes règles que les aiecdtns du travail.

### 7.3.5. Contrepartie

En cnairpoertte de l'obligation de disponibilité druant la période de sujétion, les salariés bénéficieront d'une pimre firoarftaie d'astreinte soeln un barème fixé par l'entreprise et dnot le mtannot ne pourra être inférieur à toirs fios le Simc hroaie par airtstnee d'une durée de 12 heures. Cette craiertntope mamliine puet être réduite ou augmentée à due proootprin de la période de sujétion.

### 7.3.6. Suivi

L'employeur rttreema à chqae salarié concerné un deucnmot récapitulatif du nbmroe d'heures d'astreinte effectuées caqhue mios et des coietomaspnns y afférentes.

Dans les eerpsirtens de puls de 50 salariés, un blian des asrntties est communiqué chaque année au comité d'entreprise et au CHSCT.

#### Article 7.4 - Travail du dimanche En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

La nurtae de l'activité des esprnetreis raveent de la présente cenonivton clvlctioe puet amener cirneaets catégories de salariés à teialvalrr le dimanche, nanemomtt dnas les activités de pdotioruch d'émissions et les activités liées à la dioiffsun et à la continuité de l'antenne.

Lorsqu'il se stsubtiue à une journée de repos, le tivaraal du dmcnaihe donne doit à une journée de rpoes psire un artue juor de la saminee ou ogtelenmriabiou au puls trad au corus des 2 mios suivants, conformément à l'article 7.2.3.

#### Article 7.5 - Travail de nuit En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

##### 7.5.1. Crdae général

L'organisation du tavriral dnas les chaînes thématiques répond à des impératifs ptricelaus du fiat de luer duffiosn 24 hreeus sur 24, de luer ciotomosmnan par le pulibc hros de ses hiroares de tvarial habituels, et de la nécessaire continuité de l'antenne.

Le rueocrs au taravil de niut puor crientas catégories de salariés, hmemos ou femmes, est dnoc inhérent à l'activité des eitnpresers de la bacnrhe et destiné à asersur la continuité de l'activité économique des chaînes thématiques.

##### 7.5.2. Définitions(1)

Le « tiaravl de niut » est défini cmme étant le tvarial aplccomi dnas la plgae hiarroe alant de 21 hueres à 6 heures.

Est considéré cmome « tirlealauvr » de niut tuot salarié qui, au crous d'une période de 12 mios consécutifs, ci-après désignée par « la période de référence » :

? ? siot accomplit, au mions duex fios par semaine, *chaque snaimée travaillée*(2) de l'année, au minos 3 hurees de tiarval qdeioiutn au curos de la pgale harorie de niut susvisée ;  
? ? siot accomplit, au curos de la période de référence, un nbrmoe mminail de six cntes heeers de traavil au corus de la plage hoirrae définie comme taravil de nuit.

Il est eenntdu que les salariés amenés à euefftcer des heeers de tivaraal de niut snas aedirtne l'un des seulis visés ci-dessus ne snot pas considérés comme telrvilruaas de nuit.

Lorsqu'il srea constaté qu'un salarié a atteint, au crous de la

période de référence, l'un qecquolue des duex selius l'amenant à eetrnr dnas la catégorie des talirruaevs de nuit, les dnipiitsoos de la présente cotivnonen lui srenot allpiceapbsau *pimreer juor du mios svuinat lidet constat*(2).

Si l'exercice du taiavrl de niut devneit iocbamiptnle aevc des oltigboians faimliaels impérieuses, nomtnameit aevc la gadre d'enfant ou la psrie en craghe d'une pensrone dépendante conformément aux dsniostopiis de l'article L. 3122-37 du cdoe du travail, le salarié puet rsfeur le taivral de niut snas que ce reufs ne cinutsote une faute.

##### 7.5.3. Osriatanoign du tviraal de nuit

La durée mmalxiae quoneindtie du tviraal des tarllirveuas de niut est de 8 heerus consécutives.

Le roeps qiitudoen de 11 hurees srea pirs immédiatement à l'issue de la période de travail.

La durée mxlamaie qitenoundie du tviraal puet être portée à 12 hurees puor les tiurarvlaes de niut cnorcouant à l'une des activités visées ci-dessous :

? ? activité caractérisée par l'éloignement etrne le dicomile et le lieu de tiraval du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de tarvial du salarié, dnas le cas de msinsios effectués à l'extérieur de l'entreprise ;  
? ? activité de garde, de sellvriaunce et de pnnmcreae caractérisée par la nécessité d'assurer la ptotceiron des pseonors et des biens ;  
? ? activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité noarmle des servceis de la production, de la dtsribioiutn et de la diffusion.

La durée meonnye hiaadordbmee de tiraval des tllriaruaevs de nuit, calculée sur une période de 12 snmeiaes consécutives puet être portée à 44 hreues dès lros que l'organisation du tvaairl le justifie.

Lorsque la durée maimxale qiitdnuneoe du triaavrl de niut est portée à 12 heures, siot de manière exceptionnelle, siot de manière slruetucrlte puor cirnteaes des activités visées ci-dessus, le salarié bénéficie des cnrtaoretpires spécifiques mentionnées à l'article 7.5.4.

##### 7.5.4. Ceetonitraps spécifiques au prfoit des tarvrielaus de nuit

Au cours d'un tavaairl de niut d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le teuivaalrr de niut bénéficie d'un tpmes de psaua au moins égal à 20 minutes.

Les tiuaevlarlrs de niut bénéficient de ceoreittapnrs au ttrie des périodes de niut pnaendt luleeqesls ils snot occupés suos fmroe d'un rpoes ctpmeuseoanr égal à 1 demi-journée par an, à laquellue s'ajoutent 5 mieunts par hreue travaillée.

Cette coiptrnraete prruoa être attribuée dnas le cadre de la période de référence. En ce cas, elle se tdiruara par l'octroi, une fios par an, d'un tpmes de roeps friofartaie asnii calculé, dnas la ltiime de 16 hereus par an.

À pritar de l'âge de 55 ans, les tvaualrirs de niut bénéficient de 1 juor de roeps supplémentaire par an.

Le tlivlaaurer de niut puor luqeel il arua été fiat alpoicptian de la dérogation à la durée miaxlmae qnienduote de 8 hereus du taairvl de nuit, drvea bénéficier d'un tpmes de rpoes équivalent au tpmes de dépassement. Ce tepms de repos s'additionnera au tpmes de repos qtuieiodn de 11 heures.

Conformément aux dspionotiis légales, la salariée tsaeauivrllle de niut en état de grsseose puet être affectée à un ptose de juor pdeannt la durée de sa grossesse, sur sa damnade ou si le médecin du tiaarvl csonatte par écrit que le pstoe de niut est ilbpncmoiate aevc son état. Après la riepsre du travail, ctete période puet être prolongée sur dnamede du médecin. Ce ceenmgnhat d'affectation n'entraîne acuune dtuimiiionn de sa rémunération. Sur demdnae du médecin, et en aroccd aevc l'employeur la salariée puet être affectée à un pstoe de juor siot taoimerpnrneet et puor une durée déterminée, siot

définitivement.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de pourvoir 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 certaines conditions de vacance d'emploi, priorité pour l'attribution d'un emploi dans la catégorie pénalisable ou d'un emploi équivalent.

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

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

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

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

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

Article 7.6 - Travail à temps partiel  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

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

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

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

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

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

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

de ces heures complémentaires 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 quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

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

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

Article 7.7 - Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail au forfait et à l'aménagement du temps de travail  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Compte tenu des circonstances en cours et des partenariats conclus au niveau national et des évolutions éventuelles des dispositions du code du travail relatives à l'organisation et à l'aménagement du temps de travail, les parties conviennent de se revoir 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 étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties s'engagent à promouvoir la formation professionnelle et à favoriser l'acquisition de compétences par les salariés et les entreprises.

La formation professionnelle continue est destinée à permettre aux salariés de développer leurs compétences et de contribuer au développement des entreprises.

Article 8.2 - Cadre général  
En vigueur 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 professionnel de formation (CPF) qui s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Dans ce cadre, le salarié peut élaborer et mettre en œuvre, conjointement avec son employeur, un projet professionnel au regard des besoins en qualification de son entreprise et de son désir de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

*Le plan de formation des entreprises s'organise au sein des entreprises suivantes(1) :*

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

Tout salarié bénéficiant d'un accès à la vaiaitdlon des aciqus de l'expérience (VAE) qui srea msie en pcale dnas le crade législatif et réglementaire en vgeiueur et dnas le cdare de la cmoimsson praitiare nlatoanie de l'emploi et de la fomitaron de l'audiovisuel ou dnas le cadre d'avenants à la présente convention.

Tout salarié, après 20 ans d'activité plefrlsonieose et, en tuot état de cause, à cemtopr de 45 ans, s'il jsuitife de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise, puet bénéficier d'un bailn de compétence dnas les cioonnitds légales et réglementaires en vigueur.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeesct des dosiioitnisp des alcitres L. 6321-1 et L. 6321-2, dnas luer rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 smpebrete 2018 puor la liberté de cioshir son aevnir professionnel.  
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)*

Article 8.3 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les pariets saagiiterns de la présente citvoeonn snot seaaiirtgs du potoolrce d'accord prnatot création de la coiimomssn pararitie nlioantae emploi-Formation de l'audiovisuel (CPNEF-AV).

La cmisosomin de dogaluie soaicl tlele que définie au ttrie IX de la présente ctoievnon est compétente puor élaborer les pteiiuqols de foraotmin pfrinnoeslllose porpers à la bcarne des chaînes thématiques. Eells ponurrot friae l'objet d'accords spécifiques entre les priets annexés à la présente convention.

Leur msie en ?uvre srea effectuée, aatunt que possible, dnas le cadre et aevc 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 étendu en date du 1 juil. 2017

9.1.1. Il est institué une csmmsoiion piaaire ptannmeree de négociation et d'interprétation (ci-après dénommée « csmoisimn du dguiloae soaicl »).

### 9.1.2. Compétences

Les priaets décident de ceofnir à la csmioimn du duliaoge scoail les quate compétences sanvteuis :

? ? interprétation et appicotilan de la présente ceitovnon cltvcoeile : à ce titre, la csiimosomn puet être ssiiae de totue qoeitun relatve à l'interprétation ou à l'application des dosiioipsts de la présente cvenitnoon ;

? ? orribotvesae du cmhap piseonefrsonl : à ce titre, la cmomisison est également compétente puor débattre de l'évolution salocie dnas le setuecr des chaînes thématiques ; elle ttiare de la msie à juor de la présente covniteonn et elle juoe un rôle de réflexion ptricopevse puor son évolution du piont de vue des métiers, de la fatroiomn et de l'emploi ;

? ? médiation : dnas une pecseipvrte de cainioioctln et de médiation, la csmiosomn puet être également siiae de toute difficulté se déroulant dnas une etrnspire et pvauont déboucher sur un réel cilont ccielotlf ; elle puet être ssaie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il araepinrdta aux mebemrs de la commission, qu'ils apnepearntit au collège salariés ou au collège employeurs, qui pouront être alertés par les salariés ou par la drctioein de l'entreprise, et lusqroe tteous les veois du dulgioae et de la négociation prrpoes à l'entreprise arnout été épuisées, de dameednr sa réunion, en ucregne si les ncocisrectas le justifient. La coimsoimn ne puora être siiae de qesutonis rvaetlis à des cas ielvidndius ;

? ? ctoirnioodan : la ciiosmmon arua enfin la compétence, dnas le carde de négociations slcoeias ianilqpmut l'ensemble de la brchnae de l'audiovisuel ou l'interbranche du sleaptce viantv et enregistré, de débattre des thèmes en négociation aifn de faire

voilar les spécificités du seectur des chaînes thématiques.

### 9.1.3. Composition

La coiiismmn se cpmsooe d'un collège salariés et d'un collège employeurs.

Le collège salarié se coosmpe de duex membres, dnou un dispsoe d'une viox délibérative (soit : un triitulae et un suppléant), de chunace des onnrriotgaais syndicales, étant ennetdu que les ortgaoniiasns affiliées à une même confédération ne sronet représentées au ttaol que par duex mebrmes (un titulaire, un suppléant) ; les oiitorrganatss sndaceyils représentatives du scteeur et non saignareits de la présente cenovtnoin ponurrot y aeistsr aevc viox consultative, à rasoïn d'un représentant par oioanasgritn(1).

Le collège epyuemolr est composé d'un nrboime de représentants titulaire(s) et suppléant(s) aevc viox délibérative égal en nmrobe à la représentation salariée.

### 9.1.4. Saisine

Pour les qnitouess retavleis à l'interprétation ou à l'application du ttxee de la présente convention, cuhaqe oartgiisnoansignataire(2) puet ssiar la csmmsoimn par lterte recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétaire de la commission.

La ltrete diot eepxsor caenliremt les pitons rafeltis à l'interprétation ou à l'application du présent acocrd qui sonert examinés par la cmiosomn la puls pochre et au mmxuaim dnas un délai de 1 mios snuavit sa saisine.

Pour les qintosues rliteveas à l'évolution de la présente cnoiotven ou aux négociations cteocilvles de bacnhre ou d'interbranche, les ooitnaigansrs selnyaicds non senaairtigs pourront, seoln les mêmes procédures, siasr la commission.

Pour les qonuietss rtievleas à un cloinft en cruos ou rinuqast de suenriv dnas une entreprise, seule(s) une ou des oasiintgornas scydieanls coemnnjtoinet aevc un (ou des) représentant(s) des euelrpomys pevuent daendmer sa cotocianvon en ucergne par lterte recommandée aevc aivs de réception au secrétaire de la commission. Après acocrd des parties, et suos réserve de l'accord de la dcioiretin de l'entreprise concernée par ce conflit, elle se réunira alros dnas les puls bfres délais aifn de rernde un aivs dnas le délai de 1 mios suavint sa saisine.

### 9.1.5. Fonctionnement

*Lorsque la cimssomion est sisiae d'un ltigie rlaeitf à l'interprétation et/ ou à l'application de la cetnnvoion collective, les mmreebs de la csomsomiin formulent, au cruos de la réunion prévue à cet effet, des poopostitnrs qui seront débattues ertne eux. Aux tmrees de ces débats, si les mebemrs s'accordent sur une sloiuotn d'interprétation, celle-ci srea consignée dnas un procès-verbal d'interprétation signé par tuos les mmreebs et s'imposera.(3)*

La coissmimon qui arua été siisae dnas le cadre de sa compétence de médiation se réunira dnas les puls berfs délais. Elle pourra ennrdrtee les parties, débattre des snotiouls poilsebss et, en cas d'accord, popoesrr ces stlnooius aux paertis qui csenvernoert le droit de les refuser.

En cas de désaccord mifenatse au sien de la commission, ou en cas de rfues par les piaters de la soluoitin proposée par la commission, il pourra être fiat appel, d'un cuommn accord, à un médiateur extérieur chsioi par la commission.

### 9.1.6. Règlement de la commission

Les règles rvaetleis au fnominctneeont de la coossmiin (déroulement des réunions, règles de vtoe et de majorité, désignation d'un secrétaire ?) fonret l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les mmrbees au cours de la première réunion qui se terndia à cette fin, à la ddeamne de la praita la puls diligente, dnas un délai de 6 mios à ctpoemr de la dtae d'entrée en vugiuer de la présente convention.

(1) Les tremes « les otsnnoaiagirs seayndlics représentatives du sceuetr et non sinragaites de la présente cetinovonn prunort y astseisr aevc viox consultative, à rasion d'un représentant par otsoirngaian » snot elxucs de l'extension cmmoe étant conreitars aux dooinopistss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Le tmere « staniraige » est exclu de l'extension cmmoe étant cirtranoe au piiprnce d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de caisaotsn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du repcset de la jpsrrundcieue de la Cuor de Cistsoaan (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104). (Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

Conformément aux dnosoipstsiis de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, les patreis à la présente coetninvon se réuniront au monis toris fios par an puor emanexir tueots les qistoues reevlatis à l'application de la présente covinoentn et puor négocier sur les salaires, et au moins une fios tuos les 5 ans puor réexaminer les classifications.

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

Conformément à l'article L. 2232-8 du cdoe du travail, les salariés régulièrement désignés par lrues itncsenas syndaliacs puor les représenter dnas les dsusiiscnos et négociations aevc les oogrnnaitaiss pneataorls porornut bénéficiers d'autorisation d'absence rémunérée, dnas la liimte de duex salariés par onstiaraoign sndcalyie et de 1 juor d'absence par mois.

Les salariés pracpttiat à ces réunions paeiatrris snot teuns d'en inemrofr préalablement luer euolpeymr et de s'efforcer, en arccod aevc celui-ci, de réduire au mimnuim la gêne que luer aenbsce purraiot arptteor à la mrhace nalorme de l'entreprise.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les eourmeypls s'engagent à fievrsoar le développement d'un digoaule scoail ronsplaebse et l'instauration d'une ritoaeln de cafoncine dnas les entreprises. L'objectif de ce dgaioule sicoal est de cfmonierr et d'améliorer les purscseos clonareutts aux nuviaex les puls appropriés dnas le plein rcseep des insniouitts représentatives des pnolesrnes de cahque entreprise.

Pour veiller à une aopatpcipin lyolae des dtoris et diervos rtfsccepis des prteias signataires, les eleyuporms s'engagent au rpcseet des libertés inileueddlvis du pnneerosl mandaté, du droit scidyant et à l'égalité de taeeimtrnt du peonresnl mandaté.

Les sdctcyinas et les itintsnutios représentatives du personnel, puor luer part, s'engagent au rcpeset de la confidentialité des iantofromins présentées cmmoe tleels par la drticeion des eptesinrers et au rcpeset de la liberté du taviar du peonesnl des entreprises.

Les paernteiers scaoux définiront régulièrement esnmelbe les ooirntnitaes générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvevlls thecooinegls d'information et de communication, tnat au nveaiu de chuae entreprise, dnas la musere des possibilités de l'entreprise, qu'au neviau interentreprises, destinées à fireovsar et améliorer ce doloigae social.

Le picirnp de médiation est renoncu par les pteiers : le dlguioae

soiacl diot ptrmreete de résoudre, par la discussion, ou la négociation, les difficultés ou dicrngevees inhérentes à tuote activité professionnelle. Il est coenvnu que le dialogue, et non le conflit, ctunitsoe le meoyn privilégié puor reccehehr les sootiulns appropriées aux problèmes qui peunevt se présenter. Afin de prévenir les ciflnots nnaissats au sien d'une entreprise, et de tnteer de les résoudre aavnt qu'ils ne surviennent, les pitares cnvineeonnt de rroiuocer préalablement au dgaouile et, si nécessaire, de siasir la csmsimooin dnas les cidnnoois prévues par la présente convention.

Le dilgaoue sciaol est la règle, tnat au naeviu de la rleiaotn de tvraial individuelle, qu'au naeviu de cuaqhe entreprise, qu'au niveau interentreprises. À cet égard, la cooisismn du doalugie saciol instituée par le présent titre diot jeour un rôle dnas l'instauration de ce dloaugie et elle puet iennrievtr lqursoe les veois porrpes à cuhaqe eireptsre anorut été épuisées.

## Titre X Dispositions finales

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

Le présent aanvent et son anxene soernt déposés, conformément aux dnosiopotiss de l'article L. 2832-28 du cdoe du travail, par la parite la puls diligente.

Le présent aavnt enrretea en vueguir le 1er juor du mios siavnt sa signature, les epsteinrers anayt jusqu'au 1er jvaneir 2018 puor mrette en ?uvre les disoinosptos de l'annexe I « Cnstsiaocofliais et rémunérations ».

Article 10.2 - Extension  
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation paalonrte est mandatée puor sasiir dnas les miurleels délais les srievces du ministère en craghe du travail.

## Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

### Classification des emplois

La présente calicstsoaiifn a puor finalités :

- ??de pononsiiter des eioplms les uns par rparpot aux atrues en ftiocon de luer corbiuttnoin dnas l'entreprise snas aoirv puor oiebcjtf de meserer les compétences ieuiedlidnvs des salariés ;
- ??de cottnesuir un sropupt aux rémunérations miilnmeas de la bacrnhe ;
- ??de définir un crdae cumomn aue eserpiernts du seucter qui luer peemrte de développer des stouonils adaptées à luer contexte, luer cturue et luer otianoargisn ;
- ??d'être adaptée à la tiafnrormoatsn rdpiaie des métiers, au rmythe accéléré des innioaontvs tuiqeechns et à luer obsolescence, au rgeouenmpret des activités et des métiers qui erdengennt une oisantogiran en cnotatsne évolution ;
- ??de s'inscrire dnas une ppercveitse dianuqmye paouvnt prtmtteere à chuqae clrlateouabor d'évoluer dnas le tpems nmenmoatt grâce à la puloitique de fooiatrmn de l'entreprise et de la branche.

### 1. Filières

Les eiternserps s'organisent généralement autour de 4 filières cndarrsenopot aux foinontcs nécessaires à luer activité.

Chaque footicnn reuocvre des daooinms d'activité différents csoprnnodraet aux compétences spécifiques rueqseis par les salariés qui y snot employés mias asigsant en irctaeniottn puor la bonne mrhcae de l'entreprise.

Filière	Domaine d'activité
Supports	Finance ? Gestion
	Ressources heuinams ? Juridique
	Moyens internes/services généraux

Marketing ? Cmmieroacl ? Communication	Marketing
	Communication
	Commercial
Moyens technologiques	Diffusion
	Technique audiovisuelle
	Systèmes d'information
Contenus	Programmes
	Antenne
	Production audiovisuelle
	Digital

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

Cette description a un caractère théorique et général, une entreprise peut faire le choix, par exemple, de recourir à une filiale différente.

## 2. Niveaux

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur 6

Niveau	Classification
I	Emplois d'exécution qui requièrent un faible 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 impliquent une responsabilité d'équipes, d'un domaine spécifique ou d'un domaine d'expertise.
V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences, un fort degré d'autonomie et de responsabilité, incluant l'encadrement de salariés et à des prises de décisions ayant un impact organisationnel pour d'autres personnes.
VI	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité. Ces emplois sont proches des 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 résulte de différents facteurs.

Des facteurs liés 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 technologies et des technologies propres au secteur de la diffusion qui entraînent l'apparition, la disparition ou la création de nouveaux métiers ou de nouvelles activités.

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

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

### Entretien

Les différents critères sont les 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 le poste de travail. Elle inclut les connaissances de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels. Elle peut être acquise aussi bien par la formation que par l'expérience professionnelle.

Chaque salarié bénéficie d'un examen de sa situation individuelle, de préférence annuelle, 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 devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son supérieur hiérarchique sur ses compétences acquises et mesurées, de définir les actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles. La mise en œuvre de ces nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

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

Leurs modalités sont définies au sein de chaque entreprise, mais doivent répondre aux exigences suivantes :

- l'appréciation doit se faire sur des critères objectifs et normalisés, prenant en compte la responsabilité, l'autonomie et la compétence ;
- l'appréciation doit faire l'objet d'un dialogue entre le salarié et la personne chargée de la 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 ne serait pas satisfait de l'appréciation. Ce recours peut s'effectuer par écrit auprès du service ressources humaines de l'entreprise ou des instances de représentation du personnel de l'entreprise.



Les neiauvx tnduaersit le psminoeetonint du salarié dnas l'entreprise et prteenmtt de pdrnere en ctpome son évolution professionnelle.

En fintoocn de ses compétences et de son nievau de maîtrise professionnelle, le salarié puet être positionné soeln trios échelons (A, B et C) dnas cauchn des nuievax 1 à 5. Ce peestinoimnnot s'apprécie lros des retmecnuetrs et lros des etrteneis d'examen des stuonitias individuelles. Il puet donner leiu à une risovraelation de la rémunération du salarié au sien du même neaivu ou par son pagasse à un niveau supérieur, selon les pquraetis en vgeuuir au sien de chquae etnesripe et après vitdaolin des svceeris de gitseon du pneersnol ou des sveiecrs itivnses d'une autorité en la matière.

Le permeir échelon (A) corsnpreod à un début d'expérience dnas une fonction.

Le troisième échelon (C) cnrrospeod à une expérience agiruere d'une fotncion conférant au salarié un savoir-faire anyat veualr de référence puor les salariés classés sur les duex pemriers échelons.

En derhos des eterinents prévus ci-dessus, et naemontmt en cas d'absence prolongée d'évolution professionnelle, un salarié puet sleiilcotr le secrvie des reserusocs hemanis ou le srvecie fnsiaat autorité en matière de reeoscsurs hmunaies au sien de

l'entreprise puor oietbnr ttoue eitpxiolcan sur cttee anesbce d'évolution et/ou friae vaolir une dademne d'évolution en raison de nuovelvels compétences développées et/ou de l'acquisition d'une puls gnrdae maturité professionnelle.

#### 4. Évolution salariale

Dans les enirtpeerss mettnat en palce des révisions périodiques de siaaerls basées sur la porfrmencae idvileundile des collaborateurs, les salariés dnievot être informés par l'entreprise des décisions ieliivduelds les concernant.

En cas d'absence prolongée d'évolution salariale, un salarié puet otibenr un entierten aopdofrnpi aevc son rnlouassbepe hiérarchique et le sicevre des reuessrcos humneais ou le sevrice faasnit autorité en matière de rcsrseeous hemanis au sien de l'entreprise puor ontiebr ttoue eltiopcaixn sur cette abncese d'évolution.

#### 5. Sairlaes mnimia conventionnels

Les saareils ectffifes de cuchan des salariés pnuevet s'échelonner à partir du miinum prévu puor le niveau, snas lititoiamn supérieure, le srialae eteffcif d'un salarié au sien d'un naievu paonuvt être supérieur au muniimm du nieavv supérieur.

(En euros.)

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

#### 6. Elpimos repères

Afin de ptmteerre aux salariés de se seutir à la fios dnas l'entreprise et par rpopart aux aetrus salariés du scueetr a été établi un telabau des eplioms qui ctuoneistt des repères.

Lorsque l'entreprise abttuire à un empoli une dénomination différente ? siot puor en préciser le champ, siot puor des rsoinas de curltue inernte ? le salarié est informé par l'employeur de

l'emploi repère crsnonroapdt à la dénomination de son epmloi au meyon d'une tlbae de corrélation.

Ce tlbaeau détermine les nvuaeix mmiina aqexluus dienvot être classés les emplois, les eeirstprnes peenvt également, en fctonion de luer oitragnasoin et de luer taille, clsesar cinaerts epmlios à un nviaeu différent.

Ce tableau, qui présente un ceaitrn nrmboc d'exemples et n'est pas exhaustif, n'a pas de vuaelr ctaarnniogte ni obligatoire.

Emplois repères						
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveaux IV et III	Niveau II	Niveau I

Fonctions supports	1.?Finance ? Gestion	Directeur aartimisditf 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 Huimnaes ? Juridique	Directeur des resceours humaines Directeur juridique	Responsable rueceossrs humaines Responsable juridique	Chargé de rsceeurs humaines Juriste senior	Technicien de paie Assistant rersusecos humaines Assistant juriste Juriste débutant	Agent de paie
	3.?Moyens internes	Directeur des moyens généraux	Responsable sécurité	Chargé de logistique	Secrétaire/assistant de direction Technicien logistique	Secrétaire/assistant
Marketing ? Criacomeml ? Communication	4.?Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de pdroit marketing Chef de perjot 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 rltoaein téléspectateurs
	6.?Commercial	Directeur commercial Directeur roatlein client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable railoten client Responsable de la publicité	Commercial Chargé de ctpome 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 dmioane (études informatiques, réseaux?) Responsable de pjoret informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast?) Chef de pjroet 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 cueoudc antenne Animateur présentateur Traducteur	Rédacteur ccouedutnr 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	Vidéo-thécaire Archiviste
	13. Digital	Directeur du digital	Responsable développements digitaux	Chef de projet Community Manager	Assistant développements digitaux Analyste programmeur Contributeur éditorial Rédacteur	



# TEXTES ATTACHÉS

## 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,

### 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 FIALTC CFTD.

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

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

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

## 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 la convention collective nationale des chaînes thématiques règle, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), les salariés et les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage et les

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 JO n° 3319), étendue par arrêté du 4 juillet 2005 (JO du 19 juillet 2005).

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

Nous saluons votre adhésion.

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

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

Le président.

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

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

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

On entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part importante de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat...) ou dont la programmation se rapporte 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 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 cumulée de services audiovisuels 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 tout cas les activités relatives de services d'activités autres que la télédiffusion de chaînes thématiques 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 conclu au titre de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail. Toute personne employée comme journaliste par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des journalistes.

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

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 signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt dans les délais prévus 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 représentants élus ou de la totalité des salariés, le présent avenant reste en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'un nouvel avenant ou, à défaut, pendant 15 mois, préavis inclus.

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

### 1.2.2. Révision

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

Les parties conviennent d'un délai de 30 jours pour se prononcer sur le projet de révision et devront, dans ce délai, se conformer avec les autres signataires de sorte que la décision 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 seront examinées dans le cadre de la procédure de médiation sociale définie au titre X du présent avenant.

### 1.2.3. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative au sein de l'entreprise ou association de salariés ou représentants d'employeurs ou tout employeur privé membre de l'entreprise concernée et non signataire du présent avenant peut adhérer ultérieurement aux dispositions du présent avenant dans les conditions prévues à 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 ceusals 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 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 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 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 salariés s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin de remplacer des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun absents ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils

s'engagent également à ne pas recourir au contrat à durée déterminée pour les fonctions listées à l'article 4.2 du présent avenant, sauf s'il s'agit de remplacement ou de faire face à une absence temporaire de travail occasionnelle des salariés employés de manière permanente par l'entreprise.

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

## 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 conviennent de reconnaître et de garantir à chacun une pleine liberté d'opinion et le droit d'adhérer pour quiconque au choix de son choix.

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

Les salariés s'engagent :

- à ne pas perdre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, militantes ou autres ;

- 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 promotion ou la répartition du travail ou la discipline.

Les salariés s'engagent à adhérer à la procédure de médiation sociale des entreprises définies 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 conditions d'application de ce principe dans son règlement intérieur dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives, conformément à l'article L. 122-35 du code du travail.

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 à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise 90 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour de scrutin et n'ayant eu aucun des motifs prévus par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

## 2.2.2. Eligibilité

Les salariés âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise 150 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin et n'avoir eu aucun des mandats électoraux prévus 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 saisiées du présent avenant relatent leur volonté que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, leur sexe, leur situation de famille, leurs mœurs, leur appartenance à une ethnie, une nation 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. Contenu du contrat

Les éléments 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 est remis au salarié engagé.

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la nationalité et, éventuellement, le numéro de carte de séjour ou autre document ;
- le titre de(s) l'émission(s) ou de la (des) production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé ;
- la date de début et de fin de contrat ;
- éventuellement, la mention de l'événement justifiant le terme du contrat ;

- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le mode et la durée de l'engagement ;
- le montant brut de la rémunération ;
- le titre de la fonction ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- les régimes de 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 applicables 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 précis et précisément défini et doit alors mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

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

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui n'entend 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 continuation 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 calendriers des contrats.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la poursuite de la conclusion d'un contrat 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, renouvellement d'engagements

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

#### 3.2.4. Période d'essai

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

de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée de l'essai prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

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

### 3.2.5. Vieste médicale

Le salarié engagé par une entreprise doit avoir subi l'examen médical au profit de l'organisme assureur la garantie de la médecine du travail au bénéfice des personnes intertitulaires du secteur et les conséquences de cet examen ne doivent pas s'opposer à la reprise de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, plus régulièrement chaque 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 peuvent être amenées à concevoir, réaliser et financer elles-mêmes, avec ou sans recours à un prestataire ou à un prestataire extérieur, tout ou partie des programmes destinés à leur propre antenne ou à l'antenne d'une autre chaîne à laquelle elles sont liées.

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

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

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

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

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

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

Article 4.2 - Liste des fonctions

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006*

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

Fonctions (dont chacune se décline au féminin):

1. Accessoiriste.
2. Auteurs d'émission.
3. Assaillisseur décorateur.
4. Assaillisseur de production.
5. Assaillisseur du son.
6. Assaillisseur réalisateur.
7. Chef de plateau (cameraman, OPV)
8. Chef de plateau.
9. Chef éclairagiste, chef électricien.
10. Chef monteur.
11. Chef opérateur du son, ingénieur du son.
12. Coiffeur.
13. Cloué spécialisé, cloué artistique, cloué de programme.
14. Costumier.
15. Décorateur.
16. Directeur artistique.
17. Directeur de la photo, chef OPV.
18. Chargé de production.
19. Chercheur, documentaliste.
20. Éclairagiste, électricien.
21. Graphiste vidéo-infographiste.
22. Ingénieur sonore.
23. Ingénieur de la vision.
24. Machiniste.
25. Maquilleur.
26. Monteur.
27. Musicien.
28. Opérateur vidéo.
29. Opérateur synthétiseur.
30. Photographe.
31. Présentateur.
32. Producteur musical.
33. Assaillisseur producteur musical.
34. Réalisateur.
35. Régisseur.
36. Script.



37. Speaker/ annonceur.

38. Tehiincen vidéo.

39. Traducteur.

La commission du Dgoiuae siacol décrite au titre X du présent annaevt puet également être ssiiae en cas de dutoe sur la légitimité du roeuers à un crtoant à durée déterminée d'usage et en cas de ddmaene de révision de la présente liste.

Article 4.3 - Classification

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

La grille de coaciiltsfisan roepse sur les 6 navieux définis à l'annexe I de la cnvioonten cloticevle nltaoniae des chaînes thématiques.

A tirte indicatif, est présenté ci-après un tebaalu de cnraodpreosnce ertne les 6 nauvex de cttee glrlie et les catégories rtneeeus par les aordccs ceciollfs raleftis aux orrieuvs et tnnieiheccs employés par les eerrtsnieps de production.

CATEGORIE	NIVEAU	FORMATION IANITLIE
Hors catégorie	VI	Haut niveau de cisoensnnaas ou expérience prifesenlsonloe équivalente. Haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.
1	V	Niveau 1 de l'éducation noanlatie ou expérience polnsinesfrolae équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.
2	IV	Niveau II de l'éducation naiatlone ou expérience prsiesnllfneoeoe équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevés.
3 A	III	Niveau III de l'éducation ntliaaone ou expérience plrssenoolifnee équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevés.
3 B	III	Niveau III de l'éducation nniaatole ou expérience pssifoerlnelne équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité rneatevielmt élevés.

4	II	Niveau IV de l'éducation noialnate ou expérience pofrlsnnneeosie équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité reveemnlitat restreints.
5	II	Niveau V de l'éducation nlianoate ou expérience postelInferinose 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 catiscifalsoon preemt de déterminer le nviau de cnemssalt de chuqae fitoconn dnas une grille de sarleias mnmiaa de 6 niveaux.

A chaque naveiu cerrsponod un salriae muiimnm acplpaible à la fonction.

Ce siralae miimnum ceponrrsod à un saarile d'embauche puor un salarié en début de poruacrs professionnel, accédant puor la (ou une des) première(s) fios aux responsabilités de ctete fonction, mias possédant la faotrmoim et les compétences thueceqins riuqeses puor l'exercer.

Article 4.4 - Salaires

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006

Article 4.4

Salaires

Salaires burts jrnleuiaros mniima gtiranas (base 8 heures) au 1er sbtreempe 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
Conception Programme	Assistant potumamgraerr musical, sakpeer aencnuonr	I
	Programmeur musical	II
	Recherchiste, ditstunloeacme	III
	Traducteur	IV
	Conseiller spécialisé	VI
Production	Assistante de pcdirtouon	I
	Chargé(e) de proocdtuin	II
	Régisseur	III
	Illustrateur sonroe	II
Réalisation	Script, aainssstt réalisateur	III
	Présentateur	IV
	Animateur d'émission	IV
Plateau	Réalisateur	VI
	Eclairagiste, électricien	I
	Mncihstaie	III
	Chef éclairagiste, chef électricien	
	Chef de ptalaeu	

Image	Opérateur régie vidéo Opérateur synthétiseur	I	
	Technicien vidéo	II	
	Photographe Crdaeur cameraman, OPV	III	
	Ingénieur de la voisin	IV	
	Directeur de la photo, cehf OPV	V	
Son Malialquge	Assistant du son	II	
	Chef opérateur du son/ ingénieur du son	IV	
Costume Décoration	Assistant décorateur Coiffeur Maquilleur	II	
	Décorateur, Ascisecsiorte Costumier	III	
Postproduction	Graphiste vidéo-infographiste Monteur	III	
	Monteur truquiste	IV	
	Chef mtuoner		

**Article 4.5 - Rémunération**  
*En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006*

La rémunération du salarié est versée suos la fmore d'un caecht puor les artistes-interprètes et les réalisateurs ou suos la forme d'une smmoe cepnnaodsrrrot à la durée prévisible du ctrnaot puor les techniciens. Son mtonnat est fixé :

- siot conformément aux siaraels bturs julnerraios mmniia gatarnis sur la bsae de 8 hueers tles que définis à l'article 3.4 ;
- siot discuté de gré à gré, suos réserve du rceespt du barème mumniim croansdreonpt 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 cbiooratloaln fixée à la journée (8,9 ou 10 heures), à la semaine, au mios ou puor la réalisation d'un ou de pirusuels pmrmogreas déterminés dnnot le ou les tierts feugirnt au contrat.

**Article 4.7 - Majorations particulières**  
*En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006*

Les mnaotaojirs définies ci-dessous ne snot pas cumulables.

CATEGORIE	MAJORATION AAPLPCBILE
Heures de dépassement	25 %
Heures supplémentaires	Taux légal
Travail du dhmnacie	25 %
Travail de niut	30 %
Travail des jruos 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 rveleant du présent anevnat snot oleiamegrnitobtt affiliés à la caisse des congés spectacle.

Afin de peetrtmre au salarié de dsespoir de ses congés payés,

l'entreprise s'acquitte de ses cnstoaitions sleon les tuax en veuiugr et lui délivre le btliueln " congés stealcpce " avec le beluitln de paie.

La prise de congés est sismoue 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 craontt à la dtae de l'événement bénéficient de congés de cturoe durée à l'occasion de cranetis événements de flamile dnas les ctoodniins définies à l'article L. 226-1 du cdoe du travail, siot :

- maiaigre ou Pcas du salarié : 4 jrous ouvrés ;
- nicnsaase ou aiootdpn d'enfants dnas le foeyr : 3 jrous ouvrés ;
- décès du ciojonnt ou du pairrntee de Pacs: 3 jorus ouvrés ;
- décès d'un eannft : 3 jrous ouvrés ;
- maiaigre d'un enfnat : 1 juor ouvré ;
- décès du père ou de la mère : 2 juors ouvrés ;
- décès du frère ou de la soeur : 1 juor ouvré ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 juor ouvré.

Ces jours de congés devont être pirs au moment des événements en cuase et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération. Ils snerot assimilés à du tarival eeffctf puor 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. 122-20-1 du cdoe du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui diveont pircepatir à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une auiastrotoin d'absence eeonpiexcltnle de 1 jour. Cette ancsebe n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du tmptes de trvaail eefftcif puor la détermination des ditors à congés.

## TITRE VI : Couverture sociale

**Article 6.1 - Dispositions générales**  
*En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006*

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

Les salariés du présent anneau 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 Audiens, aux caisses de retraite complémentaire IPRCS (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 dérogent au principe d'une réduction du tirage 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 de travail

La durée habituelle maximale de travail effectif est fixée à 48 heures. La durée maximale hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période continue 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 substituent aux heures de repos manquantes d'un repos d'une durée équivalente.

#### 7.2.2. Temps de pause

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

#### 7.2.3. Jours fériés

##### 7.2.3.1. Jours fériés chômés.

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

Les salariés bénéficient des jours fériés 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, en outre, dans les départements d'outre-mer (DOM), la date de la journée internationale de l'abolition de l'esclavage.

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

##### 7.2.3.2. Jours fériés travaillés.

Les juro fériés travaillés, à l'exception du 1er Mai, donneront lieu à des 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 particuliers de sécurité et de santé des salariés. Les dispositions de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et des accords conclus en vertu de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les entreprises s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la fédération AFDDAS.

Le travail de nuit, pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est 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 décembre 1992, les entreprises s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la fédération AFDDAS.

#### 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 accords conclus en vertu de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les entreprises s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la fédération AFDDAS.

Les entreprises signataires de la présente convention s'engagent à assurer la formation professionnelle des salariés de la branche en vertu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et des accords conclus en vertu de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les entreprises s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la fédération AFDDAS.

La commission de dialogue social telle que définie au titre IX du présent avenant est compétente pour élaborer les propositions de formation professionnelle de la branche en vertu de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et des accords conclus en vertu de la loi n° 92-1446 du 31 décembre 1992, les entreprises s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la fédération AFDDAS.

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'AFDDAS.

## 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 24 mars 2006*

##### 9.1.1. Objet

La commission de dialogue social instituée par la présente convention

est compétente pour traiter également des questions relatives aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

##### 9.1.2. Compétences

Les représentants des salariés décident de confier à la commission de 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. Représentation des salariés : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle participe de la mise en œuvre du présent avenant et elle joue un rôle de réflexion prospective pour son évolution du point de vue des métiers, de la formation et de l'emploi.

3. Médiation : dans une perspective de conciliation et de médiation, la commission peut être également saisie de toute difficulté se déroulant dans une entreprise et pouvant déboucher sur un réel conflit collectif ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il sera proposé aux membres de la commission, qu'ils soient salariés ou au collège employeurs, qui pourront être alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lors des réunions les vues du dialogue social et de la négociation préparées à l'entreprise auront été épuisées, de convoquer sa réunion, en vue de voir si les conditions le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.

4. Négociation : la commission a en outre la compétence, dans le cadre de négociations salariales ou autres, de participer à l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du spectacle vivant et enregistré, de débattre des thèmes en négociation afin de faire valoir les spécificités du secteur des chaînes thématiques.

##### 9.1.3. Composition

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

Le collège salariés se compose de 2 membres, dont 1 titulaire 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 représentées du présent avenant pourront y assister avec voix consultative, à raison de 1 représentant par organisation.

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

##### 9.1.4. Saisine

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

La lettre doit être adressée à l'adresse des points de contact de l'interprétation ou à l'application du présent accord qui seront examinés par la commission la plus proche et au maximum dans un délai de 1 mois suivant sa saisine.

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou imminent de nature sociale dans une entreprise, les salariés ou des organisations syndicales représentatives des entreprises peuvent être saisis par l'intermédiaire de l'organisation 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 avec les représentants des salariés dans un délai de 1

mios suinvat 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 forment, au cours de la réunion prévue à cet effet, des propositions qui seront débattues entre eux. Aux termes de ces débats, si les membres s'accordent sur une solution d'interprétation, celle-ci sera consignée dans un procès-verbal d'interprétation signé par tous les membres et s'imposera.

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

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 commission établies au moment de la conclusion 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 toutes les questions relatives à l'application du présent avenant et pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les 5 ans pour réexaminer les classifications.

##### 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 patronales sœurs 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 pourront être entendus d'en fonction préalablement à leur audition et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence peut entraîner pour la marche normale de l'entreprise.

### Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 24 mars 2006*

Les employeurs 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 des salariés et d'améliorer les relations sociales dans les entreprises.

Pour veiller à une amélioration continue des droits et libertés fondamentales des salariés, les employeurs s'engagent au respect des libertés individuelles des personnes mandatées, du droit syndical et à l'égalité de traitement des personnes mandatées.

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 définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des données de l'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 appropriés aux problèmes qui peuvent se présenter.

Afin de prévenir les conflits intervenant au sein d'une entreprise, et de tenter de les résoudre avant qu'ils ne surviennent, les parties conviennent de résoudre préalablement au dialogue et, si nécessaire, de saisir la commission dans les délais prévus 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 commission du dialogue social instituée par le présent avenant jouera un rôle dans l'instauration de ce dialogue et elle peut intervenir lorsque les voies propres à chaque entreprise auront 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 syndicale est mandatée pour saisir dans les meilleurs délais le comité de 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 procédure : il est chargé, sous les directives de son

supérieur hiérarchique, de la giesotn artdmaniisivte de la ptiodcourn : sivui du bguedt et du palm de production, gsoeitn des salariés employés à la production, du planning, des déplacements et des monyes tcniehuqes nécessaires à la production, diupes la msie en pictroodun jusqu'à la dfofuisin du programme.

Directeur auitqtirse : il est chargé de concevoir, proposer, superviser, exécuter ou friae exécuter des chiox aeriqtutsis approuvés par l'entreprise dnas le crade d'une production.

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

Signataires	
Patrons signataires	L'association des chaînes conventionnées éditrices de scevries (ACCES),
Syndicats signataires	La fédération Médias 2000 CFE-CGC; La F3C CFDT,

*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

Cet anvneat à la cetiovnnon coecvltille des chaînes thématiques aunlne et rpcmaele l'avenant n° 1 signé le 16 décembre 2005.

### Objet

Le présent avennat a puor obejt de définir les ciodonnits de pttoiarshes et de ciitnotaoss du régime de prévoyance prévu par l'article 6. 1 de la cntvoeinon cvlelicote nnilatooe des chaînes thématiques en dtae du 23 jlliuet 2004, étendue par arrêté du 4 jllieut 2005 du ministère de l'emploi, de la cohésion solciae et du lgeomnet prau au *Journal officiel* du 19 jeillut 2005.

Article 1er - Définition des bénéficiaires du régime  
*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

Le présent aenvnat s'applique à tuos les salariés cdears et non crdeas employés suos conrtat à durée indéterminée et suos conrtat à durée déterminée de doit cmoumn par les erienstreps rvaeenlt du cmahp d'application de la ctnoievnnon cilvtleoce des chaînes thématiques.

Les salariés en arrêt de tavrrial à la dtae d'effet du présent aenvnat sreont couverts, au titre des grtnaeais incapacité et invalidité, à ctocpmr de luer rsierpe d'activité validée par la médecine du travail. Ils bénéficient, par contre, de la ceururvote décès dès la dtae d'effet.

Article 2 - Définition des garanties  
*En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007*

SBA est la rémunération brute aelulnne fxie que le salarié aravit perçue s'il aivat travaillé, hros tutoe prat valibrae et à l'exclusion des indemnités aaynt un caractère de rnueosebmmert de frais. Elle est limitée au plnfoad de la trahcne B de la sécurité sociale.

SBM est la rémunération brute melnselue fxie que le salarié auarit perçue s'il avait travaillé, hros ttuoe prat vbraiaie et à l'exclusion des indemnités anaynt un caractère de rubomesnemret de frais. Elle est limitée au plfaond de la tnchare B de la sécurité sociale.

Participant : salarié ou aecnin salarié au pofrit duquel l'employeur a adhéré au règlement de l'organisme de getiosn puor la msie en orveue des garanties.

Concubin : la poresnne aevc lqalleue le pcartipnait vit en cploue et suos le même tiot duepis au mnois 2 ans au monemt du sinistre, aucun des duex n'étant par aulelris marié. La durée de la vie comunme puet être inférieure à 2 ans si un efnnat est né de ctete union de fait. Les cbnucois pneeuvt être de sxee différent ou non.

Conjoint : la pneonsre liée au pciaantrpt par le magriae non séparé judiciairement.

Enfants à craghe : les efnants légitimes, reconnus, adpfiots ou rueiicells :

? de minos de 21 ans à chgare du participant, de son coninojt ou de son pacésé au snes de la législation flsaice ;

? de mnios de 26 ans dnot les rescuersos meenllsues snot inférieures au SMIC, s'ils ctenonniut lerus études sacirndoees ou supérieures ou s'ils bénéficient d'un cotrant d'apprentissage ;

? qeul que siot luer âge, si, au mmenot du décès, ils perçoivent au trie des ponnesres handicapées une aootlcilan prévue par la loi

Programmeur micausl : il est chargé de poerospr des ciohx et de mtetre en ouvree les enchaînements mcaisux dnas le cdare d'une pioucotrdrn et sur la bsae du coctnuedur d'antenne. Il asurse ttuoes les tâches liées à ces coihx musicaux.

Speaker-annonceur : il est chargé de drie à l'antenne ou sur tuos sroptups de dsoifufin de la chaîne des ttexes ou acnonnes insérées pednnat ou entre les émissions ou lros des rtueptroinns d'émissions.

du 30 juin 1975 (ou seirneat stbucpieelss de la prevoecir si luers rocreeuss ne dépassaient pas le plfonad prévu par la loi, à cnoitiodn tteofiois queels reesntt inférieures au SMIC), suos réserve que luer incapacité ait été rnueocoe aavnt 18 ans (ou avnat 26 ans puor cuex qui remelnsispt les cdtinioos des prpraagheas précédents) ;

? l'enfant né vialbe mions de 300 jours après le décès du praainipctt ;

? les ennafts du ppaicitnat non confiés à sa garde, mias puor llesques il est jiaucmeeridint tneu au vesenmret d'une psnoien alimentaire, suos réserve des mêmes ctoidnnios d'âge, d'activité et de rreceuosss que ci-dessus.

Le salarié choisit, au meomnt de son inirptsioen au régime, ertne l'option 1 ou l'option 2.

### 2.1. Décès

	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, vuf ou divorcé snas eafnt à charge	200 % SBA	200 % SBA
Assuré marié (et Pcas et concubinage) snas efnant à charge	250 % SBA	200 % SBA
Majoration par efnant fnmsleaiect à crhgae supplémentaire	50 % SBA	néant

### 2.2. Décès stuie à un accident

	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, vuf ou divorcé snas enafnt à charge	400 % SBA	400 % SBA
Assuré marié (et Pcas et concubinage) snas eafnt à charge	500 % SBA	400 % SBA
Majoration par efnant fsaacielmnt à carghe supplémentaire	100 % SBA	néant

### 2.3. Invalidité albsoue et définitive

VERSEMENT anticipé du ciapatl décès	OPTION 1	OPTION 2
Assuré célibataire, vuf ou divorcé snas efnant à charge	350 % SBA	350 % SBA
Assuré marié (et Pcas et concubinage) snas eafnt à charge	250 % SBA	200 % SBA
Majoration par efnant felamsicnet à chgare supplémentaire	50 % SBA	néant

### 2.4. Rntee éducation

	OPTION 1	OPTION 2
Jusqu'à 18 ans ou 25 ans icunls (si fslicnmaeet à chrgae et pansrouuvit des études soieeacnrds ou supérieures)	néant	15 % SBA

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

## 2.6. Arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, le salarié percevra une indemnité complémentaire à celle qui lui sera versée par son employeur en application de la convention collective applicable des chaînes thématiques sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et après attribution d'une fraction correspondante aux cotisations de cette convention collective :

? de 1 an à moins de 5 ans d'ancienneté : 60 jours de fraction totale, 60 jours de fraction à 66 % du SBM ;  
 ? à partir de 5 ans d'ancienneté : 90 jours de fraction totale, 90 jours de fraction 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 pénalisante ou accident du travail : 100 % SBM ? indemnité sécurité sociale.

Incapacité permanente suite à un accident du travail :

? 1<sup>re</sup> catégorie : 60 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 2<sup>e</sup> catégorie : 80 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 3<sup>e</sup> catégorie : 100 % SBM ? indemnité sécurité sociale.

Incapacité permanente :

? 1<sup>re</sup> catégorie : 60 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 2<sup>e</sup> catégorie : 80 % SBM ? indemnité sécurité sociale ;

? 3<sup>e</sup> 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 net de cotisations A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

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

- la fraction 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 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 conclu auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 pour gérer le régime mutualisé.

## 5.1. En cas d'arrêt de travail

Les garanties décès sont maintenues au profit du salarié en arrêt de travail, total ou partiel, pour maladie ou accident.

Le maintien des garanties s'applique, y compris après rupture du contrat de travail ou résiliation du contrat de prévoyance, aussi longtemps que le salarié perçoit de la sécurité sociale des indemnités journalières, une pension d'invalidité ou une rente d'accident du travail.

Le maintien des garanties cesse, en tout état de cause :

? à la date de la reprise d'activité à temps plein chez l'employeur ;

? à la date de la reprise d'activité à temps partiel chez un autre employeur ;

? à la date de la cessation de la pension viagère de la sécurité sociale ;

## 5.2. En cas de départ de l'entreprise

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

## 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 partenaires ont décidé de confier la gestion des risques d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Aneius Prévoyance.

## Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les représentants élus du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques sont tenus de solliciter les conditions de couverture prévues par la présente annexe auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 à partir de la date d'effet prévue à l'article 13.

Les entreprises qui, antérieurement à cette date d'effet, ont souscrit, par accord d'entreprise ou non, des garanties de prévoyance équivalentes ou plus favorables (en termes de garanties et de taux de cotisation) ont la possibilité de maintenir leur régime actuel, quel que soit l'organisme assureur.

Les entreprises qui, antérieurement à la date d'effet, ont souscrit des garanties de prévoyance moins favorables auprès d'un organisme assureur différent de celui désigné à l'article 6 ont la possibilité de souscrire auprès de leur organisme assureur les garanties complémentaires leur permettant d'assurer un niveau de garanties équivalent au présent avenant. S'ils l'absence de garanties de prévoyance ou le changement d'organisme assureur rend l'obligation d'adhésion à l'organisme désigné à l'article 6.

Le présent avenant définissant un élément de garanties de garanties minimales obligatoires, contribue à la possibilité de les améliorer dans le cadre d'une scolarisation complémentaire à son contrat de base.

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

## 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 souscrites par l'entreprise, les 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 au salarié concerné.

## Article 9 - Compte de résultat

En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Auenids comqunmrueia à la daenmde des oiansiantgnos snietiaagrs et au minimum cqhuae année les dnotcuems prévus à l'article 3 du décret n° 90-769 du 30 août 1990 pirs en aiotpliaccpn de l'article 15 de la loi du 31 décembre 1989.

Article 10 - Gestion du régime  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Audiens gtnaairt le miinaten des tuax de prévoyance pndnet 3 ans à cotmepre de la dtae de sngtuiare du cnarott de soicutpiorsn de cahcune des entreprises.  
Il est institué un comité piaiatrre de gestion, composé d'un représentant de ccahune des otgrsnoaniais silyendcas de salariés segianiats et d'un nbomre égal de représentants de l'organisation ptaanlore signataire.

Il se réunit aussi sveonut que nécessaire, et au mions une fios par an. A ctete occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gietosn pruroa poorsepr l'aménagement des présentes dispositions.  
Un cpomte de paricipaiottn aux résultats aevc poisovrin d'égalisation srea mis en plcae par Audiens.

Article 11 - Réexamen des conditions de fonctionnement du régime  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

A la dademne des ptraeis signataires, le présent acrocd puet être modifié ou complété par voie d'avenant.  
Conformément à l'article 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, la périodicité du réexamen des cdonoitnis d'organisation de la mtiatoslaiuun interviendra, au puls tard, tuos les 5 ans.  
A cet effet, conformément aux doinstsiipos de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, les représentants des onistoniagras peranotals et sellriaaas se réuniront au mions 6 mios anavt la dtae d'échéance puor étudier, au vu des résultats, la possibilité de compléter ou de mdoieifr les ctoonidnis de

## 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 CDFT ; La fédération Médias 2000 CGC ; La FEFCGSA CFTC,

En vigueur non étendu en date du 2 déc. 2010

Le pirinpce d'égalité etnre les fmemes et les heomms est un pipnricre cnostietnntioul et diot être mis en ?uvre dnas les dmeianos de l'accès à l'emploi, de la ftooaairm professionnelle, de la pomriootn posilnrslenoefe et des cndiinoots de travail.  
Au-delà des dioosnsirts rveaentl de phénomènes extérieurs à l'entreprise, les ptraeis sagertiinas snot cntsioences des inégalités susntsbiat atllnmeuceet dnas les eneepitirs enrtat dnas le cmhap de la cenntvoion cleclvtioe des chaînes thématiques et aefferinmt lerus aitmiobns de pienavrr à une égalité psorlsifoennele ernre les fmemes et les hommes. Elels ont dnoc décidé d'agir sur les furceats d'inégalité polnfreoliessne et de perndre un catiren nbomre de merseus en vue de la réalisation de cet objectif.  
Considérant par airuells les ogaiiotlbnns résultant de l'article L. 2241-3 du cdoe du travail, les priteas siigreaants se snot réunies et ont cnloqu cet acrocd aifn d'assurer l'effectivité du pnpcrie d'égalité posfolileernnse etnre les feemms et les hmomes dnas les entreprises.

### 1. Communication. ? Sensibilisation. ? Eooivtuln des mentalités

Le déploiement d'une pluouiqte égalitaire ertne les femems et les hmomes passe, dnas les entreprises, par une évolution des

fenomceonntit du régime.

Article 12 - Changement d'organisme assureur  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

En cas de cengahnmet d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sclaoie que les reents en corus de sveirce à cette dtae dovneit ctenuior à être revalorisées.

Les gnaatreis décès dnoievt également être mntnaeiuus au pfoirt des bénéficiaires de reents d'incapacité de tiavral ou d'invalidité lros de la résiliation du cnraott d'assurance, étant précisé que la rtaiviaoioisn des beass de cluac des psntieraots décès diot être au mions égale à cllee prévue par le catnrot résilié.

Les pairtes siatganeirs ranplelept aux enirpesrtes concernées qu'elles donervt dnoc veiller, dnas une tllee hypothèse, à osengirar la prise en chrgae des oitioianlbgcs ci-dessus définies siot auprs de l'organisme dnoc le carotnt a été résilié, siot auprs du nuevol osrainmgae assureur.

Article 13 - Date d'effet  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Le présent aennavt s'applique oemlbitregnioat à teuots les eniertrpses ravelnet du cahmp d'application de la cvtoonin cctlevoile des chaînes thématiques à ceomtr du peeimrr juor du tirmstee ciivl saivnut l'arrêté d'extension du présent avenant.

Article 14 - Demande d'extension  
En vigueur étendu en date du 6 juil. 2007

Les saaitenagrs cnnnvoineet de dmdnaeer au ministère de l'emploi, de la cohésion sclaoie et du lnmeogot que les dspnotiios du présent anveet soinet nreueus olitoiraebgs puor tuos les salariés et les eruyemolps ciproms dnas le cahmp d'application de la coetnvnoin coitcellve des chaînes thématiques.

mentalités, des attitudes, des ceopnmotrtmes et des représentations cerutlules de tuos les acteurs.  
Les eptnsreeirs s'engagent à meenr des aointcs de comoiunacimn ienrtne puor pmvoouoir l'égalité professionnelle.  
Dans les 6 mios siunavt sa srtniauge et dnas le but de fsaieorvr son arptpioropian par l'ensemble des acteurs, le présent acrocd frea l'objet d'une présentation dnas les comités de diroetcin des enieptrsers et auprs de l'ensemble des salariés.  
Les enrpetrseis s'engagent également à :

- ? prcroirse les cnmometroetps diainnsctrmis alnalt à l'encontre des pipincers d'égalité pernsionolsiefe ;
  - ? ne tolérer acun cpemerontomt ou porpos sesiexts ou hpbehooms de la prat de qiucqoune dnas l'entreprise ;
  - ? priorcsr ttuoee référence sexuée sur les métiers dnas luer citiomuacommn intenre ;
  - ? rsctpeeer le nom d'usage cshioi par le (la) salarié(e) suos réserve des oiobnaitlgs légales ;
  - ? uliseitr des trmees nreueus lros de la rédaction de tuot dcmunoet itenre à l'entreprise ;
  - ? développer, aunatt que farie se peut, la mixité dnas les isantnces irneents de l'entreprise.
- Lorsque des fomaronits à l'encadrement, au menaaengmt ou à la cdntuioe de pjtreos snot proposées à des collaborateurs, les eerrpsentis s'assurent que ces fmaniootrs cnepomtrot un voelt de stoiislnbseain à l'égalité professionnelle.

### 2. Recrutement. ? Mobilité

Les eerntepriss s'efforcent de rechercher, pamri lreus salariés, un équilibre ernte salarié(e)s hmemos et fmmees aifn de pavernir à la mixité des différents métiers exercés au sien de l'entreprise. Cet objcetif passe à la fios par les procédures d'embauche et de mobilité.

#### 2.1. Embauche





L'ensemble de ces iotafrimonns sret de bsae à l'établissement du dnitoasigc de la suiaoitnn d'égalité salalriae entre les femmes et les hemmos qui est intégré au rapropt auennl de branche.

## 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 mras 2006, l'union des télévisions laocles de screive pluibc a informé l'ACCES de sa décision d'adhérer à la centinovon coivlltcee ntaonalie des chaînes thématiques et les eentirserps adhérentes de cette oigaoastrn se snot engagées à mrette en ?uvre ses diiptsoons à cmotepr du 1er jiveanr 2007. Le 23 août 2006, le sncidayt possirenfnfoel des télévisions laloecs hertzienne, Les Lleacos TV, a effectué la même démarche. Considérant que les dpissonoitis de la ceovtoinn celvtlocie nlaotanie des chaînes thématiques ne snot aujourd'hui appliquées que dnas les epiresnetrs adhérentes des duex oniasoitrgnas pnnleesioeslfros susnommées et qu'il cdrvinenioat qu'elles sienot reneuds oitioaberlgs puor teuots les chaînes locales, les senttiagas ont connveu et arrêté ce qui siut :

## 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 cdoe du travail, les pitreas sreiantigas se snot réunies aifn de clcnorue un aennvat révisant les dstpnioiioss de l'avenant n° 3 du 6 jluilet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (Journal oficiecl du 13 décembre 2007), rtalief au régime de prévoyance prévu par l'article 6.1 de la cniooetvnn celiotcvle des chaînes thématiques, les parriaentes soucaix ont décidé, conformément à l'article L. 2261-8 du cdoe du travail, de lui sittuusber les ditiinosposs sviaeunts et de cenoifr à nuevaou à l'organisme asursuer imeltieniant désigné, la gstieon 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

« Aritlce 3

Base et tuax de cnisotatios

La bsae des costaiotnis est le slaiare burt annuel tel qu'il est déclaré à l'administration fiscale.

Les tuax de csiitnaotos snot fixés à 1,30 % du silarae tahcners A et B (TA et TB).

Il est rappelé que :

? la tnhcrae A ceosponrd à la fiactron de la rémunération anlalt du pemeir eruo au poalnfd de la sécurité sailoce visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité scailoe ;

? la trhance B cnosreprod à la foatrcin de la rémunération cosprmie etrne une et qarute fios ce plafond.

Le présent aoccrd est colcnu puor une durée indéterminée. Il frea l'objet des procédures prévues au cdoe du tariavl puor son dépôt et son extension.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

A la fin du 1.1.1 snot ajoutéesles dsniipoitsos sueavtins :

« La présente ctooeivnn cltoeclvie règle également, en Fcrane métropolitaine et dnas les DOM, les rtneolais entre les salariés et les eomrylepus des eelerpsrnts de driot français qui eeencrxt l'activité d'édition de scviers de télévision à vaoicton llcoae mis à diptiisoon du pbiulc sur le trerotriie français par vioe hretizenne tsrteerre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Csnieol supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par le Cieonsl supérieur de l'audiovisuel en apctilaopin de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 spemrbtee 1986 modifiée ou ont cnlocu une cvnotioenn avec lui en ailappotcin de l'article 33 de la même loi.

On tennd par screvie de télévision à vtaoicon lacloe tuot sirevce dnot la znoe géographique équivaut à une ptiare du tertiore métropolitain. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les siateganris cenennvniot de deaemndr l'extension du présent avenant. Les oaatignsnrios ptelroaans snot mandatées puor etcufeefr les procédures prévues par le cdoe du trvaail de dépôt et de saise du mtrsniie en cghare du traavil en vue de cette extension.

Répartition des ctotanosis

Pour le ponneserl crade :

? sur TA : 1,30 % à la chgrae de l'employeur ;

? sur TB : 0,65 % à la carghe de l'employeur et 0,65 % à la cghrae du salarié.

Pour le pnrsnoeel non cadre, sur TA et TB :

? 0,65 % à la chgrae 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

« Arlcite 4

Revalorisation des ptrneiatos

Les pteiranosts snot revalorisées dnas les cnidoniotis fixées par le cotrnat de prévoyance scuorsit auprès de l'organisme aueusrsr désigné à l'article 6 puor gérer le régime mutualisé. »

Article 1.3 - Modification de l'article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le drnieer alinéa de l'article 5.1 rleiatf au mieatnin des giatarnes en cas d'arrêt de travail, asini rédigé :

« ? au puls trad au drenier juor du terrismte civil du 65e aviinresarne », est supprimé.

Article 1.4 - Modification de l'article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

« Atrilce 6

Désignation de l'organisme aesuusrr

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petiras ont décidé de cfneoir la gitanare des rsqueis d'incapacité, invalidité et décès à l'institution de prévoyance Adinues Prévoyance. »

Article 1.5 - Modification de l'article 8

« Article 8  
Information

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

Article 1.6 - Modification de l'article 10  
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le 2e paragraphe ainsi rédigé :  
« Auprès de l'organisme assureur, le salarié des régimes avec le concours du comité de gestion aura accès au siège social est situé 22, avenue Matignon, à Paris », est supprimé.  
Il est remplacé par le texte suivant :  
« Il est institué un comité de gestion, composé d'un représentant de l'entreprise et d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle signataire.  
Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.  
Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions. »

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 changement d'organisme assureur, il résulte de l'article

## 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,

## 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.

L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les retraites en cours de versement à cette date doivent continuer à être revalorisées.  
Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de prestations d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la résolution des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.  
Les parties s'entendent pour confirmer aux personnes concernées qu'elles doivent continuer à verser, dans une telle hypothèse, à l'organisme de retraite 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 mutualisation des risques.  
Ils ont décidé de continuer à appliquer la convention du régime à l'institution de prévoyance imputable désignée Auprès Prévoyance.  
Les autres dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007, demeurent inchangées.

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

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.  
Il entre en vigueur au premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et sera déposé en deux exemplaires (un versé au service des relations sociales et un versé au service des relations électroniques) auprès des services centraux du ministère 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.

92656 Boulogne-Billancourt Cedex  
Monsieur le chef du bureau,  
En ma qualité de secrétaire général de l'USNA CFTC, je vous informe que notre organisation syndicale souhaite adhérer à la convention collective des chaînes thématiques, 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.

## 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 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 snoret représentées au toatl que par duex mrebmes (un titulaire, un suppléant); *les oasirtiagonns sanelycdis représentatives du suetecr et non sineatagris de la présente coevntionn poonrrut y asiessr aevc viox consultative, à rasion d'un représentant par organisation*(1).

Elle se réunit au mnois toirs fios par an. Elle est réunie en orute sur ddmnaee d'une onsoartiaign représentative ou d'une eptiesrre rnevalet du camhp de la présente convention, puor ce qui est de la msoisn d'interprétation. La réunion diot aivor leiu dnas les 3 siaemnes qui sviunet la réception de la demande, par lertte recommandée aevc aivs de réception adressée au secrétariat de la commission.

Le secrétariat de la cmiosision est assuré par une des ogtaoairnsns du collège des employeurs. Cttee oinotagiarsn inomrfe le ministère chargé du triaval de l'adresse patolse et numérique de la commission.

L'article 9.1.2 est rtaief à ses mioissins qui se décomposent de la manière suaintve :

#### 1. Msioisn de représentation de la branche

La csmomision exerce une représentation ccotilleve de la branche, nmtnmeoat vis-à-vis des ernitepsres et des pivoorus publics.

#### 2. Moissn de veille

La cmsisioomn ecerxe une msiison de velile sur les ctiindoons de taarivl et sur l'emploi.

#### 3. Miisosn d'observatoire ptaairie de la négociation civltoecle et rporat aneunl d'activité

La cimssoimon cittnusoe l'observatoire prraitiae de la négociation cctoevllie dnas la brnchae des chaînes thématiques et locales. Les acocrds ctliceolfs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement, cnlocus dnas le chmap de la présente cotevinonn snot tmanisrs à la commission.

La ciosmmison rédige un rproapt aunnel d'activité conmpaernt un blain des aorcdcs ctfcloleis d'entreprise cnoucls dnas le cadre des actriels énumérés au 3° de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail. Ce rparpot anasyle l'impact de ces aorcdcs sur les ctionindos de taivarl des salariés et sur la ceorcrcunne etrne les epenrerstis de la branche. La ciomisomsn folmure des rmmoetndaanoics destinées à répondre aux difficultés identifiées.

#### 4. Misison d'interprétation

En matière d'interprétation, la cosmisoimn puet être saisie, avant ttuoe atcoïn contentieuse, de tuot ligite ernte un euelymopr et un salarié retalif à l'application de la présente cvonieotnn citclvolee dnas une etrispnee de la banchre des chaînes thématiques et locales.

Par ailleurs, toute ontsiogairansignataire(2) prroua saisir la cosiosmmn rmeevtlnainet à l'interprétation d'une dosipostiin de la présente cetvnonion collective.

Enfin, la cmssooiimn puet rndere un aivs à la dmanede d'une jtiicouridn sur l'interprétation de la présente ctnonevion cletolvice dnas les cdinoontis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

#### 5. Msosiin de conciliation

En matière de conciliation, la cimsmission puet aigr en aalmbie cnluitecaior si les duex ptiars à un différend, entre un epleomur rlnaevt du camhp de la présente convteionn ctecvoilte et un salarié, snot d'accord puor lui cinoefr une tllee mission.

La médiation est cudnoite par duex médiateurs (un salarié et un employeur) meebmrs de la commission. Les médiateurs ne tannrehct pas le différend, mias cnerhchet à fiateiclr son règlement : luer ioneetvrintn puet aller jusqu'à la ppiootosrin d'une solution.

En cas d'échec de la médiation, les pierats rrunveeott la liberté du choix du moyen puor régler le différend.

#### 6. Msosiin de négociation ccoielvlte et de suivi

La cmiosision définit son aendga de négociation et se réunit au monis trios fios par an en vue des négociations obalretgiois prévues par le cdoe du travail.

*La cmisoosimn puet être siase par l'une des paerits srgntaieias puor eenaixmr l'intérêt d'envisager une motiocdfian de la conveonitn cietylcvoe des chaînes thématiques et locales, ou l'adjonction de nveulleos dtoinispsios sur des quneosits qui ne snot pas traitées à la dtae de la saisine.*(3)

(1) *Les temers : « ; les oootgrnisians sinacdlies représentatives du seetucr et non seaigintras de la présente cvnnooetin poornnut y aitsessr aevc viox consultative, à riason d'un représentant par otariigsoann » snot ecclus de l'extension cmroe étant crnetoiras aux dspositions de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail. (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

(2) *Le treme : « stniaragie » est exlcu de l'extension comme étant cnairorte au prpnicie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ciosatasn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

(3) *Alinéa étendu suos réserve du recepst des doiosspitins de l'article L. 2261-7 du cdoe 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 dnas l'article 9.1.3 de la cvtennoion ctllievoce des chaînes thématiques et locales, la cimsmission est composée periaterninat de représentants des ognainiosrats psseloerionflens d'employeurs et des oognsaniairs silyedacns de salariés runoneecs représentatives dnas la branche.

Elle est présidée ameanlretnvtiet par un représentant des oaaignitnsros pnlesnrnsfieleoos d'employeurs et par un représentant des otrasiaginns syaielcdns de salariés, désigné puor 2 ans.

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

Le secrétariat est tneu par le collège des oisorntganas peenoersflolins d'employeurs.

### 2. Coovnioctan de la commission

À la dndemae du président, le secrétariat de la cmomision cvunooqe la coosmisimn en rtepnaesct au mnios un délai de 15 jorus aavnt la dtae de réunion puor pttmreere aux salariés mandatés d'informer luer euyemlopr dnas le rpeecst de l'organisation du travail. Aevc la convocation, il en asrede l'ordre du jour.

### 3. Quorum. ? Pouvoirs

La csmiosimon ne puet vnlbalaemet délibérer que si snot présentes ou représentées au mions :  
? une ou pleruiuss onigaroisants sanyeidcls de salariés représentatives dnnot le poids, au snes de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail, représente au minos 50 % ;  
? et la majorité asubloe des oaginnirosats plleesnsferoois d'employeurs représentatives au snes de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

Chaque ooisgraintan ne porura être détentrice de puls d'un pivour d'une atrue orniiatagsn aetrapnant à son collège.

### 4. Représentation

Pour ce qui cecnnroe les mssinios d'interprétation et de cooitiincaln mentionnées à l'article 9.1.2 de la cvnoetnion collective, caqhue oootriiansgn scilyndae de salariés mermbe de

la cmismosoin est représentée par une psrnenoe pyuhsqie désignée préalablement par lidet syncadit qui assdere un cirureor ou un mial au secrétariat de la commission.

Pour être effectif, le raceeelpmnmnt d'un représentant d'une oagaisirntn d'employeurs ou de salariés diot être signalé par ciurreor ou par mial adressé au secrétariat.

## 5. Suppléants

Les osnagtoriiinas peevunt noemmr un suppléant qui relcampe le tratiulie en cas d'absence. Le suppléant puet asitesssr aux réunions de la commission, même en présence du titulaire, suaf décision cntiarroe de la commission.

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

## 6. Décision

Pour ce qui cnrceone les msisnios d'interprétation et de ctiinlciaoon mentionnées à l'article 9.1.2 de la ctevioonn collective, les décisions de la csmmiioson snot preiss à la majorité qualifiée composée :

? d'une ou de peruuliss oagiiionnarsts salneiycds de salariés représentatives dnnot le poids, au snes de l'article L. 2232-6 du

cdoe du travail, représente au mnios 50 % ;  
? et de la majorité absluoe des onasoingtairs pflinoosreseleens d'employeurs représentatives au snes de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.

Le nbrome de viox délibératives ertne les oagtsanrinis d'employeurs et les oitnosianags de salariés est réparti à égalité enrte les duex collèges.

## 7. Relevé de décisions

Un relevé de décisions est établi à l'issue de la réunion de la commission. Il est communiqué aux onratnaisgis seydnalcs de salariés et aux otaoisgnarins prseleoilnfsnoes d'employeurs de la commission.

Les relevés de décisions snot signés par le président et le vice-président et mis à dotiisoipn des mreems par viox électronique.

Le présent anaenvt et son annexe sernot déposés, conformément aux dtnospsiiis de l'article L. 2832-28 du cdoe du travail, par la ptriae la puls diligente.

En vue de l'extension du présent avenant, la délégation pnrlotaae est mandatée puor ssair dnas les mueerlils délais les seercivs du ministère en cghrae du travail.

Aisni l'écart de saariels moyens entre les hmemos et les femmes cerdas a été ramené de 19 % en 2010 à 16 % en 2016.

Mais après 30 ans, les femmes ont des searalis menyos inférieurs quelle que siot la tnharce d'âge. L'écart est très marqué pmrai les 50-59 ans (? 32 % d'écart).

Pour les salariés non cadres, l'écart de slareais rtese csoantnt et peu significatif.

Si l'on puet peesnr que les écarts constatés sur les tnarches d'âges puls élevées et les cardes vnnot se réduire au fil du temps, les ptraerinas scioux ont cnnoeu qu'il cenivnaot de pruuirsvoe les aotincs déjà cenenous dnas l'accord du 2 décembre 2010 et dnas l'avenant n° 4 du 19 juin 2017 de révision de la coovneitnn ctilieovcle des chaînes thématiques et locales. Il a dnoc été convneiu de compléter ces ditisnpsios par les eegntengmas satunvis :

# 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 CDFT ; USNA CFTC,

## Article - Préambule

*En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019*

Le 2 décembre 2010, les peariartnes suaioxc de la bnrcrae ont cnloeu un arccod cotllicef aifn d'assurer l'effectivité du piicpne d'égalité pelolnreisnfose etne les feemms et les hmoems dnas les entreprises.

Le 23 mras 2018, dnas le cdrae de la CPPNI, les euyllrepoms ont présenté un rpaort sur les écarts de sieraals enrte les fmemes et les hmemos et luer évolution etrne 2010 et 2016 réalisé à piratr de données sqeiasituttts fonirues par Audiens.

Ses prupanciix einntesmegs snot les sutvains :

Tous âges confondus, l'écart de saarile meoyrn etrne les fmmees et les hmemoes a diminué de 4 % etrne 2010 et 2016. Les sreialas moeyns des fmmees et des hmomes ne présentent puls d'écarts en 2016 puor evnoirn 60 % de la population.

Entre 2010 et 2016, les écarts de silraeas myneos entre les fmmees et les hemoms ont très nnteenmet diminué puor les minos de 50 ans (se siautnt même à l'avantage des fmeems puor les moins de 30 ans), mias puor les fmmees de puls de 50 ans, les écarts ont augmenté à luer désavantage.

Il n'y a puls d'écarts de saielras dnas les générations les puls junees (-de 40 ans). Dnas les trenhcas des-de 25 ans et des 25-29 ans les saeilrs des fmeems snot supérieurs à cuex des hmemos de rvmnesectepiet 7 % et 4 %.

Entre 2010 et 2016 les fmemes ceadrns ont cnnoeu une pioresesgrn silralaae puls favbalore que celle des hommes. En effet, le salarie anneul meoyrn des feemms crdaes a progressé de 42,5 % tiands que culei des hmemoes cdraes a progressé de 38 %.

## 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 parenraiets saoioux enentnedt soetuinn et poormiuor les acniots concrètes fvanoarsit l'évolution ctluulelre en fevaur d'une répartition puls équilibrée des cghraes et otnigloaibs filimeaaals enrte les fmmees et les hommes.

Dans le champ de l'activité professionnelle, il s'agit de ne pas pénaliser les femems ou les hmomes au nvaëiu de luers ctnoinoids de travail, naveiu de rémunération, évolution de carrière, en rosain de lreus ooilgntabis familiales.

Moyens à mtrtee en ?uvre

Les eirnsepters s'engagent à mtetre en palce les moenys suvintas :  
? fceliitar la mixité des responsabilités familiales, et, puor ce faire, mettre en pacle des coionidnts ficatilant la pirsu du congé paternité ; à cet égard, il est rappelé que la cveinotnon clvleoctie garantit, dnas son altcire 6.6.2, le mtnieian de la rémunération bture de bsae des salariés pnraent luer congé paternité dnas les ltimeis des durées définies par la loi dès lros qu'il a auciqs 1 an d'ancienneté ;  
? pleaniifr des réunions de tariavl cptoablmies aevc les ctreinatons fmaileals des salariés ; dnas la meruse du possible, et sloen les cnniateorts spécifiques à cuhaqe entreprise, suaf puor les équipes anyat des hriroaes décalés, tenimr les réunions à 18 hurees et fraie en sotre qu'elles ne cnmoemnt pas anvat 9 hures ; les réunions seront, autant que possible, planifiées à l'avance ;  
? tienr ctpmoe des cetriatonns prnleateas des salariés dnas le

routines aux heures supplémentaires ;  
? favoriser, notamment pour les hommes que pour les femmes, les mesures tendant à améliorer l'accès aux emplois qualifiés (répartition des horaires, conditions de travail et d'hygiène et de sécurité) 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 temps partiel pour des raisons de parentalité notamment pour leur permettre de bénéficier d'un congé parental ; en cas d'accord de l'employeur, les cotisations sociales en matière de salaire par le salarié et l'employeur dans les mêmes conditions que pour un salarié à temps plein ;

? garantir les mêmes droits à la formation pour les salariés à temps partiel en tenant compte de leurs besoins d'absence pour poursuivre les études ;

? redéfinir les objectifs, les missions et la charge de travail en fonction de la réalité du temps de travail hors d'un passage à temps partiel ;

? permettre au salarié en congé maternité ou parental et l'entreprise de négocier la possibilité de continuer à avoir accès aux avantages sociaux 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 statut 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 constitution prévoit que le salarié peut bénéficier du congé de présence parentale, sans condition d'ancienneté, dès lors que l'enfant de moins de 20 ans à charge (au sens du droit aux prestations familiales) est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables 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 partir sur une période maximale de 3 ans. Par ailleurs, l'article 5.3.3 de la constitution prévoit 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 ;

? assurer l'encadrement à la gestion du temps des équipes et notamment au droit à la déconnexion pour préserver une réelle efficacité et une vie personnelle et privée ;

? au regard des congés maternité et parental de durée de 1 an et sur demande du salarié, organiser un entretien avec sa hiérarchie pour déterminer ses conditions de retour au travail, les formations de mise à niveau ou de développement des compétences lui assurant un développement de carrière ;

? lorsque l'entreprise a mis en place le télétravail, permettre son accès dans les mêmes conditions aux hommes et aux femmes.

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

*En vigueur non étendu en date du 2 avr. 2019*

Les paritaires sociaux en matière de rémunération et les femmes et les hommes pour un niveau de même valeur.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

? mettre en œuvre des outils et une méthodologie pour mesurer les écarts de salaire entre les hommes et les femmes ;

? prévoir tout mécanisme permettant de résorber les écarts de salaire entre les hommes et les femmes, constatés notamment à l'occasion des négociations annuelles obligatoires ; il peut s'agir, si des écarts sont constatés, de la constitution d'une enveloppe spécifique dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire affectée à la réduction du différentiel global de salaire entre les femmes et les hommes ;

? sensibiliser les managers à la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment dans le cadre des formations au management ;

? veiller à ce que les temps partiel ne soient pas pénalisés par la mise en place des rémunérations ;

? améliorer la gestion de l'évolution salariale des 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 années précédentes de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont 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 siot au moment de leur retour. Une formation peut être définie hors de cet entretien si le (la) salarié(e) en fait la demande. Dans ce cadre, les salarié(e)s bénéficient d'une aide 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 ;

? il est rappelé que la durée du congé maternité est prise en compte pour sa totalité et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié a acquis 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 entreprises s'engagent à garantir un égal accès des femmes et des hommes à tous les postes de l'entreprise, y compris les postes d'encadrement et de direction.

Moyens à mettre en œuvre

Les entreprises s'engagent à mettre en place les mesures suivantes :

? prévenir, éviter et sanctionner toute discrimination et toute violence sexuelle (harcèlements, agissements?) conformément aux dispositions légales en vigueur ;

? constituer à l'ensemble de leurs collaborateurs/collaboratrices les numéros d'appel (type « numéros verts ») dédiés à l'écoute et à la délivrance de conseils sur les démarches à suivre en cas de violences sexuelles ou de harcèlements ;

? ne faire apparaître aucun critère discriminatoire dans les offres d'emploi en relation avec le sexe ou la situation familiale, pour tout type de contrat, y compris intérimaire ou stage ;

? sensibiliser les collaborateurs en matière de recrutement à la non-discrimination à l'embauche ;

? veiller à ce que les critères de sélection portent uniquement sur les qualifications, compétences, expériences et antécédents ;

? veiller à ce que les accords pour congé maternité, paternité, parental ou d'adoption, ainsi que l'exercice d'une activité à temps partiel ne faussent pas l'évolution de carrière, selon les opportunités internes et les compétences des intéressés ;

? offrir aux femmes et aux hommes, à compétences égales, les mêmes postes à tous les niveaux hiérarchiques ;

? assurer un égal accès à la formation aux femmes et aux hommes, quel que soit leur statut professionnel dans la sous-traitance des emplois ;

? dans les conditions d'encadrement et de direction, assurer une présence des femmes reflétant leur présence dans les effectifs de l'entreprise.

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

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

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

# TEXTES SALAIRES

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

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES)
Syndicats signataires	Fédération Médias 2000 CFE-CGC; CFDT.

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

### Article - Salaires minima au 1er mars 2007

En vigueur étendu en date du 5 févr. 2007

#### Article 1er

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er mars 2007. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI et CDD de droit commun

## Avenant du 14 décembre 2007 relatif aux salaires au 1er janvier 2008 1 2

Signataires	
Patrons signataires	Association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES).
Syndicats signataires	Fédération Médias 2000 CFE-CGC ; Syndicat national des médias CFDT ; F3C CFDT.

#### Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

(1) Accord étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail (anciennement article L. 132-12-3, alinéa 1), qui prévoient que la négociation conclue sur les salaires vise également à définir et à pérenniser les mesures par lesquelles sont assurés les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (arrêté du 2 juin 2008, art. 1er). (2) Accord étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1242-15 du code du travail (anciennement article L. 122-3-3), qui posent le principe, pour tous les contrats à durée déterminée, d'une rémunération au moins égale à celle que percevrait après période d'essai un salarié embauché sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant le même poste de travail (arrêté du 2 juin 2008, art. 1er).

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

Signataires	
Patrons signataires	L'association des chaînes conventionnées éditrices de services (ACCES).
Syndicats signataires	La Fédération Médias 2000 CFE-CGC.

#### Article 1er

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2008

#### Article 2

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 février 2007.

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

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er janvier 2008. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date.

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

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

#### Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier l'année des négociations conclues relatives aux salaires minima à compter dès le 1er novembre, pour une entrée en vigueur au 1er janvier suivant.

#### Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2008

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier l'extension du présent accord.

Les obligations susmentionnées en vertu de modifier les salaires minima mensuels garantis à compter du 1er janvier 2009. Les grilles de salaires s'établissent donc ainsi à compter de cette date :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

Base : 35 heures hebdomadaires

(En euros.)

NIVEAU	MONTANT
I	1 380,10
II	1 456,60
III	1 560,60
IV	1 863,50

## 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 CDFI ; La F3C CDFI,

Article 1

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2009

Les organisations représentatives conviennent de modifier les salaires minimaux mensuels entrant en vigueur au 1er janvier 2010. Les modalités de mise en œuvre s'établissent d'un commun 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 CDFI,

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

## 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 CDFI ; La F3C CDFI,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

V	2 443,90
VI	3 095,70

Article 2

En vigueur non étendu en date du 10 déc. 2008

Les organisations représentatives conviennent de modifier l'extension du présent accord.

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 10 déc. 2009

Les organisations représentatives conviennent de modifier l'extension du présent accord.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 2 déc. 2010

Les organisations représentatives conviennent de modifier les salaires minimaux bruts entrant en vigueur au 1er janvier 2011 et au 1er juillet 2011. Les modalités de mise en œuvre s'établissent d'un commun accord :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Les organisations représentatives conviennent de modifier l'extension du présent accord.

Les organisations représentatives conviennent de modifier les salaires minimaux bruts entrant en vigueur au 1er mai 2012. Les modalités de mise en œuvre s'établissent d'un commun accord :

Salariés employés sous CDI ou CDD de droit commun

(En euros.)

Niveau	Rappel des minima au 1er juillet 2011	Au 1er mai 2012 (+ 2 %)
I	1 412	1 440,20
II	1 491	1 520,80



III	1 594	1 625,90
IV	1 904	1 942,10
V	2 491	2 540,80
VI	3 155	3 218,10

## 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 CDFT ; La F3C CDFT ; La fédération française des sdtayicns de la cutconiamoimn écrite, graphique, du saectclpe et de l'audiovisuel CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2013

Les oitogsnniaras sangariteis cvnnennoiet de mfdeioir les salaires minima mensuels bruts gratins à cepotmr du 1er mai 2013. Les gllries de saalires s'établissent dnoc anisi à cemtopr de ctete date.

## 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 otaginaroisns seaaintrgis coninvenent de mfioedir les saaelirs minima musenles bruts gatarins à ctmpeor du 1er mai 2014. La gillre des saileras s'établit dnoc ansii à cetopmr de ctete dtae :

Salariés employés suos CDI ou CDD de dorit commun

## 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 CDFT et la F3C CDFT ; L'USNA CFTC,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2015

Les otnisrgiaonas sieatairgns cienvnenont d'augmenter les sliaraes celnntnoivnoes miinma mseulens burts gtniaras à copemtr du 1er mai 2015. Les griells de sirelaas s'établissent dnoc anisi à cpotemr de ctete date.

## Accord du 6 juillet 2016 relatif aux

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2012

Les osaiatnnoisgs siatniaegrs cennnoinevt de deemandr l'extension du présent accord.

Salariés employés suos CDI ou CDD de doit 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 oiaoisgtarnns seagatrniis cnonnveeint de dnmadeer l'extension du présent accord.

(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 osoagatiinnrs srtganeiais cvvinoenent de denmaedr l'extension du présent accord.

Salariés employés suos CDI ou CDD de dirot 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 osgniariotnas stgieraians cveonninnet de deeamndr l'extension du présent accord.

## 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 oainsitaorngs srigetaains cnvonenneit d'augmenter les siraales celvnonnintoes mimina menlsues btrus gtainras de 1 % à ceopmtr du 1er août 2016. Les glilers de saerials s'établissent dnoc asini à cotpemr de cette 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

## 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 silaraes ctiveloennonns mniima mseunels brtus garantis, bsae 35 heures, à cetpmor du 1er août 2017 s'établissent cmome siut :

(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 cmotepr du 1er javienr 2018, ils s'établiront comme siut :

(En euros.)

Niveau	Échelon	1er jaevinr 2018
I	A	1?510
	B	1?530
	C	1?550
II	A	1?600
	B	1?625
	C	1?650

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 seiganatirs rnppealplt l'objectif de susisppeorn des écarts de rémunération etrne les fmeems et les hoemms icirnst dnas l'accord du 2 décembre 2010.

Ils rlneppleat dnoc qu'afin de réaliser concrètement cet objectif, les eepnesrirts cureeotvs par cet acrocd se snot engagées à ccaonrser aelnlnleumnet au miuminm à 0,1 % de luer mssae srlaaiale puor la réduction des inégalités slariaaels enrte les femmes et les hommes.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 août 2016

Les oirsatognains stagirinaes ceonnennvit de danedemr l'extension du présent accord.

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 nvluleoe cacfstioslaim msie en pcalle au puls trad au 1er jnievar 2018, les ornoiaisnagts d'employeurs AeCCS et TSLP réaliseront en jviaenr et février 2018 une enquête auprès de leurs meebrms puor connaître le nbrome de salariés désormais classés rmvcneisepteet aux échelons A, B et C dnas les nieauxx I à V.

Les oanriisngats d'employeurs rstoinereutt aux oianrgntsaois snieadclys de salariés les résultats de cette enquête lros de la réunion de négociation anllunee oiatgriolbe sur les searlias qui arua leiu en mras 2018.

Les oigainrotnsas seratiinags cninneeonvt de dmdeaner l'extension du présent accord.

## Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 août 2017

Les siirtaegnans ont cocnlu le 19 jiuin 2017 un aenavnt n° 4 révisant les dissipotnios de la civnnoeton cveoltcile nalnaotie des chaînes thématiques du 23 juellit 2004 étendue par arrêté du 4 jielult 2005. Cet avenant isnartue une nvulolee ccatailslfison des emolpis et une nvleoule glilre des sieraals mniima ceetnnlnoivnos dnas lluaqlee le salarié puet être positionné selon toris échelons (A, B et C) dnas cuahcn des nveauxx I à V. Ctopme tneu des eceifffts des eirrnpsteess rlevant de ctete citnoovenn collective, à l'issue de la msie en pacle de cttee nllovuee classification, un ceitran nbmroe de salariés employés par ces eetsnpirres senrot désormais positionnés aux échelons B ou C, l'échelon A crsdoornpnaet à un début d'expérience dnas une fonction.

Les esneipetrts ayant jusqu'au 1er jvneair 2018 au puls trad puor mrttee en ?uvre les disoptisions de l'annexe I « Csfiiisoaitcnlas et rémunérations » et cpomte tneu des renrtlaiaooivss des srailaes minmia cnvlotnoneeis des échelons B et C que cette nuollvee grlile amènera, les oasnigoratins siiraatneps civennnoet que la négociation alluene ogobitlaire sur les sreliias de l'année 2017

se clcoruna par un aumenetjst au mios d'août 2017 des mnmiia coenninvntleos en vuigeur aux nvoeaux mnmiia des échelons A prévus par l'avenant de la coentivonn cotlivlece mias qu'une nolulvee négociation sur les salriaes s'ouvrira dès le mios de mras 2018 sur l'ensemble des neuovaux minima A, B et C erntant en veigur au puls trad le 1er javneir 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 CDFT ; USNA CTFC ; SNM CFDT,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2018

Les salriaes cnleinovnetons mnmiia msenlues bruts grantais bsae 35 heerus snot augmentés de 1,2 % à ceomptr du 1er mai 2018.

Ils s'établiront dnoc comme siut :

(En euros.)

Niveau		Rappel 1er jneiavr 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

## 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 CDFT ; USNA CTFC,

Article 1er  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Les salerais cnttenveononis mimina msleneus butrs gatinras bsae 35 heures snot augmentés de 1,6 % à cometpr du 1er mai 2019.

À cemtopr du 1er mai 2019, ils s'établiront dnoc cmmoe siut :

(En euros.)

Les onsaatirnoigs stinreagias cnneennoivt de denedamr l'extension du présent accord.

IA	1 528,10	1 552,50
IB	1 548,40	1 573,20
IC	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
VA	2 732,40	2 776,10
VB	2 833,60	2 878,90
VC	3 036,00	3 084,60
VI	3 440,80	3 495,90

Article 2  
En vigueur étendu en date du 1 mai 2019

Niveau	Rappel 1er mai 2018	Au 1er mai 2019 + 1,6 %
--------	---------------------	----------------------------

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les

siengatairs du présent accord conviennent qu'il n'y a pas lieu de différencier la rémunération mensuelle 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 étendu en date du 1 mai 2019*

Les signataires se réservent le droit de demander l'extension du présent accord.

# TEXTES EXTENSIONS

## ARRETE du 4 juillet 2005

*En vigueur en date du 19 juil. 2005*

Alcrite 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les emolupryes et tuos les salariés cimpros dnas le cmahp d'application de la cnnievtoon ccleivotle niaanolt des chaînes thématiques du 23 jieuillt 2004, complétée par duex annexes, les dsopiionists de latide nnooitenvn ccoelvtie noaitnale du 23 juiellt 2004, à l'exclusion :

- des temres " TOM " fuignart au pmeeir alinéa de l'article 1.1.1 cmome étant cnroaetirs aux diistsoonips du deuxième alinéa de l'article L. 132-5 du cdoe du traavil ;

- du dienrer alinéa (Mise à la retraite) de l'article 4.5.3 (Départ et msie à la retraite), cmome étant crrttaine aux dpsitioiosns du troisième alinéa de l'article L. 122-14-13 du cdoe du taiaavr ;

- des temers " , ou d'une pmie équivalente " funraigt au troisième alinéa de l'article 7.4.4 (Contreparties spécifiques au pfiort des tvaeliralurs de nuit), cmome étant creiotnras aux donposiisits du pmeeirr alinéa de l'article L. 213-4 du cdoe du taivral ;

- du huitième alinéa de l'article 7.4.4 précité, cmome étant cirtnraoe aux dtionisiosps du pmierer alinéa de l'article L. 213-5 du cdoe du tvaaril ;

- des trmees " saegitinars de la présente ceovvnintn " fguinart au dneirer alinéa de l'article 9.1.4 (saisine), comme étant ctinaeorrs au ppinrice de non-discrimination tiré des diisotpionss combinées de l'article L. 132-2 et du pmeerir alinéa de l'article L. 133-1 du cdoe du tarival ;

- des troisième et quatrième alinéas de l'article 2 (Liste des fonctions) de l'annexe II (Conditions du reoucrs au cntraot à durée déterminée d'usage dnas les chaînes thématiques), comme étant cirortnaes aux dostnisiipos de l'article L. 122-1-1 (3°) du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jedurunrpicise de la Cuor de csaostian (Cass. soc. 26/11/2003), aux teemrs dseeeluqls l'existence de l'usage puor un elpmoi pticieaulrr diot être établie au nvieau du sceuter d'activité, tel que défini par l'article D. 121-2 du cdoe du travail, et non au nvieau de l'entreprise.

Le deuxième alinéa de l'article 1.3.1 (Durée et dénonciation) est étendu suos réserve de l'application des diotposisnis du deuxième alinéa de l'article L. 132-8 du cdoe du travail.

L'article 2.1.3 (Laïcité) est étendu suos réserve de l'application des dsiioopistns de l'article L. 122-35 du cdoe du travail.

Le peremir alinéa de l'article 2.2.2 (Comité d'entreprise) est étendu suos réserve de l'application des dpiotsiionss du deuxième alinéa de l'article L. 431-1 du cdoe du travail.

Les neuvième et dixième alinéas de l'article 2.3.1 (Anticipation et règlement des conflits) snot étendus suos réserve du rpsecet du lirbe eiccxree du doirt de grève, tel que précisé par la jprreduscinue de la Cuor de ciaotassn (07/06/1995, SA Tatrnrposs Séroul), soeln lqeualle une ctooneinvn cloictvee ne puet avoir puor effet de ltmieir ou de réglermenter, puor les salariés, l'exercice du dirot de grève cnutsntiletmeninoolet reconnu.

Le deuxième alinéa de l'article 2.4.1 (Principes) est étendu suos réserve de l'application des dopiosstiins du pimreer alinéa de l'article L. 132-17 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 4.2 (Recrutement) est étendu suos réserve de l'application des diinpsosiots des aericlts L. 122-3-17-1 et L. 124-23 du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 4.3.1 (Conclusion du contrat) est étendu suos réserve de l'application des dsinoostiips de l'article L. 122-3-1 du cdoe du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 5.2 (Congés puor événements familiaux) est étendu suos réserve de l'application des dnoptiiosiss de l'article L. 226-1 du cdoe du travail, telles qu'interprétées par la junpidrsucree de la Cuor de ctassoain (Cass. soc. 16/12/1998 Mhcieiln c/Minchin).

L'article 6.2 (Indemnités complémentaires en rsoian de la madilae non plneseislnofroe et de l'accident non professionnel) est étendu suos réserve de l'application des dtsioiisnops de l'article 7 de l'accord nnoaiatl inoninerefetsrspol du 10 décembre 1977 sur la mensualisation, annexé à l'article 1er de la loi n° 78-49 du 19 jniaevr 1978 rtivalee à la mosliuntasiaen et à la procédure conventionnelle.

L'avant-dernier alinéa de l'article 6.4 (Indemnités complémentaires puor aincecdu du tvairal ou maliade professionnelle) est étendu suos réserve de l'application des dintpiososis de l'article 7 de l'accord ntainoal iropennentriifsseol du 10 décembre 1977 précité.

L'article 7.4 (Travail de nuit) est étendu suos réserve de l'application des dsisitoonpis des acelitrs L. 213-1 à L. 213-4 du cdoe du travail.

Le direenr alinéa du paapgrrahe 3 (fonction administration, juridique, finances, svceeurs généraux) de l'article 1er (Description des finontcos et ltsie des métiers) de l'annexe I (Classification des emplois) est étendu suos réserve de l'application des distoinpios de l'article L. 123-2 du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des effets et sntcaonis de la cnoteoinvn civeclltoe susvisée est fatie à dtaer de la ptuciaolibn du présent arrêté puor la durée rnaestt à couirr et aux cidnoontis prévues par ltadie convention.

Article 3

Le directeur 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.

# TEXTES PARUS AU JORF

## Arrêté du 19 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411)

JORF n°0297 du 23 décembre 2018

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, les dispositions de l'accord du 23 mars 2018 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée. A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/30, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411)

JORF n°0044 du 21 février 2019

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, les dispositions de l'accord du 3 mai 2018 relatif à la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Au troisième alinéa de l'article 1, les termes : « ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Au deuxième alinéa de l'article 4, 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).

Le second alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'accord est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-8 du code du travail.

### Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

### Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/41, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

## Arrêté du 9 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411)

JORF n°0097 du 21 avril 2020

### Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, les stipulations de l'accord du 10 avril 2019 relatif aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

L'accord est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 9 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/29, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).

# Arrêté du 20 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des chaînes thématiques (n° 2411)

JORF n°0131 du 30 mai 2020

## Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des chaînes thématiques du 23 juillet 2004, les dispositions de l'avenant n° 4 de révision du 19 juin 2017, à la convention collective susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve d'une part de l'application des dispositions de l'article L. 2241-1 du code du travail et d'autre part, à défaut d'accord précisant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation, de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail qui prévoient la nécessité d'établir, au niveau de la branche, à la fois, un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes et un diagnostic des écarts éventuels de rémunération. Ces éléments doivent être établis préalablement à toute négociation sur l'égalité professionnelle. Ils doivent permettre de programmer, au niveau de la branche, les mesures visant à résorber les inégalités observées prévues au 2° de l'article L. 2241-1 du code du travail.

Les alinéas 1 et 2 de l'article 1.3.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-9 du code du travail.

Les alinéas 3 et 5 de l'article 1.3.1 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du

travail.

L'alinéa 1 de l'article 1.3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'alinéa 2 de l'article 1.3.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507).

Les termes « au plan national » figurant au premier alinéa de l'article 1.3.3 sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail.

L'article 2.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2142-3 et suivants du code du travail.

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

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, le titre III et l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les classifications l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois. En cas de constat d'un écart moyen de rémunération la branche fait de sa réduction une priorité conformément aux articles L. 2241-15 et L. 2241-17 du code du travail.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, le titre III et l'annexe 1 sont étendus sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Le tiret 4 de l'alinéa 2 du point 3 de l'article 4.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 5212-8 et R. 5212-15 du code du travail,

L'article 4.1.4, devenu sans objet, est exclu de l'extension.

L'article 4.3.2 est étendu, s'agissant des salariés, sous réserve de déduire, dans le cas d'une embauche à durée indéterminée après un contrat à durée déterminée, la durée du contrat à durée déterminée de la période d'essai même si le contrat à durée indéterminée porte sur un autre emploi que celui occupé en contrat à durée déterminée, conformément à la jurisprudence (Cass.soc., 9 octobre 2013, n° 12-12.113).

L'article 4.3.2 est étendu, s'agissant des stagiaires, sous réserve de l'application de l'article L. 1221-24 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 4.5.1.1 est exclu de l'extension, aucune disposition du code du travail ne prévoyant cette obligation.

L'article 4.5.2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 1234-9 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail.

L'article 7.1.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article D. 3121-19 soit entendue comme visant l'article L. 3121-19 du code du travail et sous réserve du respect des dispositions dudit article.

L'article 7.1.3 est étendu à l'exclusion du mot « validées », dans la mesure où une heure supplémentaire n'est pas nécessairement accomplie à la demande expresse de l'employeur mais peut être implicitement demandée par ce dernier, ou induite par la nature ou la quantité de travail exigée par ce dernier (Cass soc. n° 98-41071 du 19 avril 2000, n° 10-14493 du 6 avril 2011, n° 08-40628 du 2 juin 2010) et sous réserve que la notion « d'horaire effectif de travail hebdomadaire » soit entendue comme étant la durée légale de 35 heures, conformément à l'article L. 3121-28 du code du travail.

L'article 7.2.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3121-16 du code du travail.

L'alinéa premier de l'article 7.2.3 est étendu sous réserve d'entendre par « certaines catégories de personnel », ceux des salariés appartenant aux établissements listés à l'article R. 3132-5 du code du travail et affectés aux travaux ou activités spécifiés à ce même article.

Le second alinéa de l'article 7.2.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.

Les termes « chaque semaine travaillée » et « au premier jour du mois suivant ledit constat » figurant à l'article 7.5.2 qui ajoutent



une condition non prévue par l'article L. 3122-5 du code du travail sont exclus de l'extension.

L'article 7.5.2 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 3122-37 soit entendue comme visant l'article L. 3122-12 dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail.

L'alinéa 3 de l'article 7.6 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise ou d'établissement définisse ces contreparties, conformément aux dispositions du troisième alinéa de l'article L. 3123-24 du code du travail.

L'alinéa 3 de l'article 8.2 relatif au cadre général des stipulations sur la formation professionnelle est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6321-1 et L. 6321-2, dans leur rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

A l'alinéa 2 de l'article 9.1.3, les termes « les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires de la présente convention pourront y assister avec voix consultative, à raison d'un représentant par organisation » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

A l'alinéa 2 de l'article 9.1.3, 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).

Le premier alinéa de l'article 9.1.5 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1er décembre 1998, n° 98-40104).

## Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

## Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 20 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/40, disponible sur le site [www.journal-officiel.gouv.fr/bocc](http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc).