Convention collective nationale de la Télédiffusion

2 juillet 2021

Table des matières

PREAMBULE 9

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES 10
Article 1 – Champ d'application 10
Article 1 bis – Caractère impératif de la Convention collective 12
Article 2 – Durée, révision, dénonciation 13
2.1 Durée 13
2.2 Révision 13
2.3 Dénonciation 14
Article 3 – Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation 15
3.1 Compétences 16
3.2 Composition et fonctionnement 16
3.3 Rôle de négociation 17
3.4 Rôle de suivi 17
3.5 Rôle d'interprétation 18
3.6 Rôle de conciliation 18
3.7 Encadrement des absences des représentants syndicaux aux réunions de CPPNI 19

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL 20
Article 4 – Droit syndical et liberté d'opinion 20
Article 5 – Exercice du droit syndical 20
Article 6 – Congé de formation économique, sociale et syndicale 21
Article 7 – Activité syndicale dans l'entreprise 22
7.1 Section syndicale 22
7.2 Représentation syndicale 22
Article 8 – Institutions représentatives du personnel 23
8.1 Durée des mandats 24
8.2 Composition du CSE 24
8.3 Attributions du CSE 24
8.4 Ressources du CSE 25
8.5 Organisation des réunions 26
8.6 Les commissions du CSE 27
8.7 Représentants de proximité 28
Article 9 – Négociation d'entreprise 28
Article 10 – Gestion de carrière des représentants du personnel 29

10.1 Entretiens de début et fin de mandat 30
10.2 Evaluation des compétences professionnelles 31
10.3 Validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences 31
10.4 Garantie d'évolution salariale 31
10.5 Formation pour le maintien des compétences professionnelles 32
Article 11 – Financement du paritarisme 32
11.1 Contribution 32
11.2 Recouvrement 33
11.3 Affectation du budget des dotations professionnelles 33
11.4 Création d'une association de gestion du paritarisme 34

TITRE III : RECRUTEMENT-CONTRAT DE TRAVAIL 36
Article 12 – Recrutement 36
Article 13 – Période d'essai 37
Article 14 – Suivi de l'état de santé des salariés 38
Article 15 – Ancienneté 39

TITRE IV : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE 41
Article 16 – Non-discrimination 41
Article 17 – Egalité professionnelle 42
17.1 Egalité de traitement entre les salariés 42
17.2 Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes 43
Article 18 – Emploi des personnes en situation de handicap 44
18.1 Aide aux démarches administratives 45
18.2 Aide à l'accès aux soins 46
18.3 Gestion de l'emploi 46
Article 19 – Emploi des seniors et accompagnement de la fin de carrière 46
19.1 Non-discrimination 46
19.2 Recrutement 47
19.3 Développement de compétence et de qualification 47
19.4 Transmission des savoirs et de compétences 47
19.5 Aménagement de fin de carrière 48
19.6 Préparation de la fin de carrière 48
Article 20 – Emploi des jeunes travailleurs 49
20.1 Âge d'admission au travail 49
20.2 Affectation à des travaux dangereux 49
20.3 Durée du travail 49

TITRE V : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS MINIMALES 51
Article 21 – Classifications de la branche de la télédiffusion 51

21.1 Filières 51
21.2 Système de classification 52
Article 22 – Salaires minima conventionnels 54
22.1 Salaires minima conventionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés 55
22.2 Salaires minima conventionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe 56
22.3 Dispositions communes 56
Article 23 – Evolution professionnelle 57
23.1 Entretien professionnel 57
23.2 Evolution salariale 58
Article 24 – Emplois repères 58

TITRE VI : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL 60
Article 25 – Définition du temps de travail effectif 60
25.1 Dans le champ du temps de travail effectif 60
25.2 Hors du champ du temps de travail effectif 61
Article 26 – Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures 62
26.1 Durées hebdomadaires du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures 62
26.2 Durées journalières du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures 63
26.3 Heures supplémentaires 63
26.4 Temps partiels 65
Article 27 – Dispositions communes relatives au repos 69
27.1 Repos quotidien 69
27.2 Temps de pause 69
27.3 Repos hebdomadaire 69
27.4 Jours fériés 69
27.5 Jours fériés chômés 70
27.6 Jours fériés travaillés 70
27.7 Journée de solidarité 70
Article 28 – Dispositions spécifiques au travail de nuit 71
28.1 Cadre général 71
28.2 Définition du travailleur de nuit (article L.3122-5 et suivants du Code du travail) 71
28.3 Durée du travail applicable au travailleur de nuit 72
28.4 Contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit 72
28.5 Contreparties spécifiques au profit des salariés relevant du statut de travailleur de nuit 73
28.6 Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit 73
28.7 Egalité professionnelle 73
28.8 Articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales 74

Article 29 – Dispositions sur le travail dominical 75
29.1 Fréquence du travail dominical 75
29.2 Majoration du travail dominical 75
29.3 Sur majoration du travail dominical 75
29.4 Exclusions 75
Article 30 – Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail au forfait 76
30.1 Forfaits en heures 76
30.2 Forfaits annuels en jours 77
30.3 Cadres dirigeants 83
Article 31 – Dispositions encadrant les astreintes 83
31.1 Définition 83
31.2 Contrepartie de l'astreinte 84
31.3 Contrepartie du temps d'intervention 84
31.4 Délai de prévenance 85
31.5 Suivi 85
Article 32 – Aménagement collectif du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine 85
32.1 Définition de l'aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire 86
32.2 Périmètre de l'aménagement pluri-hebdomadaire 86
32.3 Socle de règles applicables en cas de mise en place d'un aménagement pluri-hebdomadaire 87
32.4 Suivi individuel 90
Article 33 – Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail pour les salariés sujets à des horaires variables 91
33.1 Champ d'application 91
33.2 Moment de l'information 92
33.3 Moyens d'information 92
33.4 Cas de changements liés à des imprévus 92
Article 34 – Transport 92
34.1 Montant de la prise en charge 92
34.2 Etendue de la prise en charge 93

TITRE VII : CONGES 94
Article 35 – Congés payés annuels 94
Article 36 – Congés exceptionnels 95
36.1 Congés pour événements familiaux 95
36.2 Congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge 96
36.3 Dons de jours de repos 96
36.4 Congés non rémunérés 96
36.5 Rentrée scolaire 102
36.6 Journée de défense et citoyenneté 102
36.7 Congé supplémentaire 102

Article 37 – Compte Epargne Temps 102

TITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE 103

Article 38 – L'entretien professionnel 104

Article 39 – Le Compte Personnel de formation (CPF) 105

39.1 Alimentation 105
39.2 Utilisation du CPF 106
39.3 CPF pris en dehors du temps de travail 106
39.4 CPF pris en tout ou en partie sur le temps de travail 107

Article 40 – Le projet de transition professionnelle (CPF de transition) 107

40.1 Conditions à remplir pour pouvoir utiliser le projet de transition professionnelle 107
40.2 Démarches à accomplir auprès de l'employeur 108
40.3 Rémunération pendant le congé de transition professionnelle 108
40.4 Incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail 109

Article 41 – La Pro A 110

41.1 Salariés éligibles 110
41.2 Objectifs de la Pro A 110
41.3 Déroulement d'un parcours Pro A 111
41.4 Impact sur le contrat de travail du salarié 112
41.5 Prise en charge de la Pro A 112

Article 42 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) 112

42.1 Dispositif 112
42.2 Eligibilité 112
42.3 Régime 112
42.4 Procédure 113

Article 43 – Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage 113

Article 44 – Le plan de développement de compétence au sein de la branche 114

TITRE IX : L'EMPLOI DES STAGIAIRES 115

Article 45 – L'objet du stage 115

Article 46 – La convention de stage 115

Article 47 – L'embauche des stagiaires 115

Article 48 – Encadrement et suivi des stagiaires 116

48.1 Relations écoles 116
48.2 Accueil des stagiaires 116
48.3 Responsable de stage 116

Article 49 – Gratifications et Frais de transport 116

49.1 Gratification de stage 116

49.2 Frais de transport 117
Article 50 – Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise 117
Article 51 – Congés payés 117

TITRE X : COUVERTURE SOCIALE 118
Article 52 – Maladie et accident 118
52.1 Dispositions générales sur la maladie et accident, accident de travail et maladie professionnelle 118
52.2 Retour à l'emploi 120
Article 53 – Maternité / Adoption 121
53.1 Généralités 121
53.2 Réduction du temps de travail 121
53.3 Allaitement 121
53.4 Retour à l'emploi 122
53.5 Décès de la mère à la naissance de l'enfant 122
Article 54 – Prévoyance et Assurance Frais Médicaux 122
54.1 Décès - invalidité - incapacité 122
54.2 Assurances Frais Médicaux 123

TITRE XI : INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE 124
Article 55 – Intéressement 124
Article 56 – Participation 124
Article 57 – Dispositifs d'épargne salariale 125

TITRE XII : CESSATION D'ACTIVITE 127
Article 58 – Départ et mise à la retraite 127
58.1 Départ à la retraite volontaire 127
58.2 Mise à la retraite par l'entreprise 129
Article 59 – Indemnité de licenciement 132
Article 60 – Démission 134
Article 61 – Préavis 134

TITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES 136
Article 62 – Dépôt, publicité, entrée en vigueur 136
Article 63 – Extension 136
Article 64 – Adhésion 136

ANNEXES..... Erreur ! Signet non défini.

Annexe 1 : Calendrier prévisionnel de négociation des annexes 137

Annexe 2 : Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD 138

Préambule : 138

Article 1 – Champ d'application 139

Article 2 – Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise..... 140

Article 3 – Délai de carence 141

Article 4 – Congés payés 142

Article 5 – Fin de contrat 142

5.1 Indemnité de fin de contrat 142
5.2 Prime Longue Mission 142
5.3 Entretien de fin de contrat 143

Article 6 – Informations annuelles des Instances Représentatives du Personnel.....143

Article 7 – Postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée 143

Article 8 – Reconnaissance d'ancienneté en cas de contrat à durée indéterminée proposé à un salarié engagé jusque-là en contrat de travail à durée déterminée 143

Article 9 – Durée et suivi de l'accord 144

Annexe 3 : Classifications et missions des emplois repères 145

Annexe 4 : Révision de l'accord CDDU signé le 12 décembre 2006..... 156

Annexe 5 : Les journalistes 156

Annexe 6 : La prévoyance..... 156

Annexe 7 : Le télétravail..... 156

Annexe 8 : La pénibilité 156

Annexe 9 : La responsabilité sociale et environnementale..... 156

Annexe 10 : Accord type – Participation et intéressement 156

PREAMBULE

Dans un contexte de rapprochement des branches professionnelles voulue par les pouvoirs publics à travers les Lois n° 2015-994 du 17 août 2015 et n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'Ordonnance n°2017-1385 du 22 septembre 2017, les partenaires sociaux sont convenus de définir des règles communes au secteur de la télédiffusion, au sein d'une convention collective nationale applicable à l'ensemble des entreprises de la télédiffusion qui s'applique de manière homogène à chaque diffuseur quels que soient les moyens de diffusion qu'ils utilisent.

Pour l'application de la présente convention collective, on entend par services de télévision tout service de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

TITRE I : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 – Champ d'application

A compter de son extension, la présente convention collective régit en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-Mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte) et dans les collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, Wallis et Futuna, les terres australes et antarctiques françaises, les relations entre :

- D'une part, les entreprises qui exercent l'activité d'édition de services de télévision en France : sont ainsi visés tous services de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas les fréquences assignées par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.
  Sont concernées les activités d'édition de services de télévision :

  - à vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n°86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;
  - à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n°86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;
  - à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;
  - à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (*exemple* : Canal+) ;
  - distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le CSA et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
  - thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite 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 ;

  - à vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel et ont été autorisés par le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 30-1 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifiée ou ont conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;
  - 100% digitales.

    Est également concerné l'INA.

- Et d'autre part, les salariés qui y travaillent sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont envoyés en déplacement hors du territoire français.

Même si le critère d'application de la présente convention collective est l'activité réellement exercée par l'entreprise, les codes NAF attribués par l'INSEE (qui ne constituent à cet égard qu'une simple présomption) et visés par la présente convention collective, sont notamment les codes 6020 A (édition de chaînes généralistes) et 6020 B (édition de chaînes thématiques).

Il est entendu que n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention collective :

- les entreprises relevant de la distribution commerciale de services audiovisuels ne dépendant pas directement d'une des entreprises visées par la présente convention collective,
- les entreprises relevant de l'édition de phonogrammes ou de vidéogrammes,
- les entreprises techniques au service de la création et de l'événement,
- les entreprises relevant de la production cinématographique,
- les entreprises relevant de la radiodiffusion,
- les entreprises relevant de la production audiovisuelle.

Le corps principal de la présente convention collective ne peut en aucun cas s'appliquer aux autres catégories de personnel intervenant dans l'activité principale de l'entreprise qui sont régies par des conventions collectives et/ou accords spécifiques soit notamment :

- les journalistes professionnels et pigistes régis par la convention collective nationale des journalistes,
- les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage régis par l'accord collectif national de branche de la télédiffusion,
- les artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision.

Toutefois, il est d'ores et déjà entendu que des annexes spécifiques à la présente Convention Collective seront négociées, à l'issue de la signature du corps principal de la Convention Collective, pour s'inclure dans celle-ci afin de traiter :

- des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage étant précisé qu'à compter de l'entrée en vigueur de cette annexe, les dispositions de l'accord collectif national sur l'emploi des CDD d'usage au sein de la branche de la télédiffusion cessera de produire ses effets ;
- des journalistes professionnels et pigistes notamment pour négocier des barèmes minima d'embauche au sein du secteur de la Télédiffusion ;
- d'un socle minimum de garanties en termes de prévoyance.
- des conditions d'encadrement du télétravail dans les entreprises relevant de la branche télédiffusion ;
- de la prévention de la pénibilité ;
- de la responsabilité sociale et environnementale ;
- de la définition d'un accord type en matière de participation et d'intéressement.

Article 1 bis – Caractère impératif de la Convention collective

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche conviennent de conférer un caractère impératif aux dispositions de la présente convention collective qui n'a pas pour effet de se substituer aux accords d'entreprise existants et à venir.
Les accords collectifs négociés dans les entreprises du champ, pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables à celles de la convention dans les matières énumérées aux articles L2253-1 et L2253-2 à savoir à la date de la signature de la présente convention collective :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1° de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;

- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1° et 2° de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa de l'article L. 2253-2 du Code du travail s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Dans les matières énumérées au 1° à 13°de l'article L. 2253-1 du Code du travail, les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

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

Article 2 – Durée, révision, dénonciation

2.1 Durée

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.
Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre par des dispositions législatives ou réglementaires postérieurement à sa signature, les parties se réuniront, à l'initiative de l'une d'entre elle, dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

2.2 Révision

En application de l'article L2261-7 du Code du travail, la révision de la présente convention pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :
    - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
    - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.
- A l'issue de ce cycle :
    - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

A compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s'engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s'engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l'estiment utiles.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date d'accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

A titre transitoire, et sauf mise en conformité de la présente convention collective avec de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires, il est convenu que ladite convention collective ne pourra faire l'objet de révision avant l'expiration d'une période d'application d'un an à compter de sa date d'application.

2.3 Dénonciation

Conformément à l'article L.2261-9 et suivants du Code du travail, la présente convention collective pourra être, après l'expiration d'une période d'application d'un an, dénoncée :

- Soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires,
- Soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de la convention collective, la dénonciation du texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés dans les conditions prévues au chapitre II du titre III, ceci conformément à l'article L. 2261-10, alinéa 4 du Code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires de syndicats représentatifs et d'employeurs et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services compétents du Ministère du Travail.

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir.

Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteurs de la dénonciation communique une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

Durant les négociations, la convention collective dénoncée, restera applicable jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention collective à l'échéance du délai de 3 mois, pendant une durée de 12 mois, étant précisé qu'une nouvelle convention collective peut être conclue pendant cette période.

A l'issue de ces négociations, sera établi soit une nouvelle convention collective, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Le document signé, selon les cas, par les parties en présence fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la législation en vigueur.

Les dispositions de la nouvelle convention collective se substitueront intégralement à celles de la convention collective dénoncée, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai de 15 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, la convention collective ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de la convention collective cessera de produire ses effets.
La dénonciation de la convention collective emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

Conformément à l'article L.2261-13 du Code du travail, dans le cas où une nouvelle convention collective n'a pas été conclue suite à la dénonciation de la présente convention collective pour remplacer celle-ci dans les délais mentionnés, les salariés des entreprises concernées conservent une rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue à leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée lors des douze derniers mois.

Cette garantie de rémunération peut être assurée par le versement d'une indemnité différentielle entre le montant de la rémunération qui était dû au salarié en vertu de la convention ou de l'accord dénoncé et de son contrat de travail et le montant de la rémunération du salarié résultant de la nouvelle convention ou du nouvel accord, s'il existe, et de son contrat de travail.

Article 3 – Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, il est institué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), ci-après désignée « la commission ».

3.1 Compétences

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
- Elle exerce un rôle de veille et de conseil en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.
- Elle exerce également un rôle de veille en matière d'évolution de l'emploi sur le secteur.
- Elle exerce un rôle de négociation.
- Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans la branche en application des dispositions du Code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, de données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Elle exerce un rôle de médiation et de conciliation en examinant les différends d'ordre individuel ou collectif, en lien avec l'application d'une clause de la présente convention, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise et rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs.
- Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.
- Elle peut décider de créer une sous-commission sur toute thématique qu'elle jugerait utile.

La commission paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations mentionnées aux articles L. 2241-1 du Code du travail et définit son calendrier de négociation.

3.2 Composition et fonctionnement

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

Le collège « salariés » est composée de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations syndicales représentatives, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par trois membres (deux titulaires, un suppléant).

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

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations patronales représentatives relevant du champ d'application de la présente convention collective, par lettre recommandée avec avis de réception. Elle se réunit sur convocation de son secrétaire, dans un délai maximum de trente jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu. Le secrétaire de la commission aura également en charge le soin de collecter l'ensemble des résultats des élections professionnelles qui se seront déroulées au sein des entreprises de la branche, à titre informatif. Les résultats seront communiqués aux parties signataires de la présente convention collective.

La tenue des réunions de la commission sera assurée par un président désigné pour une durée d'un an à l'occasion de l'organisation de la première réunion de la commission. La présidence alternera entre les collèges Salariés et Employeurs, étant précisé qu'il est convenu que pour la première année, cette fonction sera dévolue au collège Salariés.

Les règles de fonctionnement de la commission sont déterminées par un règlement intérieur.

3.3 Rôle de négociation

Les 3 membres désignés par les organisations syndicales représentatives, au niveau de la branche Télédiffusion ont pour mission :

- De représenter l'organisation syndicale qui les mandate au sein de la branche,
- De négocier en leur nom les projets d'avenants à la présente convention collective ou les projets de nouvel accord qui pourraient être discutés au niveau de la commission et le cas échéant de les signer.

Chaque organisation syndicale telle que définie ci-dessus est tenu de communiquer en amont aux organisations patronales signataires de la présente convention collective le nom de ses délégués désignés pour les négociations. Elle doit informer les organisations patronales de tout changement de désignation concernant leur(s) délégué(s).

3.4 Rôle de suivi

Si la présente convention collective rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés dans ladite convention n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de la convention collective concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, la commission pourra être saisie pour examiner l'intérêt d'envisager sa modification ou l'adjonction de nouvelles dispositions.

Il est convenu que dans ce cadre, la commission ne se substituera pas aux partenaires sociaux de la branche, seuls habilités à engager la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective, mais se contentera de transmettre à ces derniers d'éventuelles recommandations.

La commission pourra décider de commander des études ou travaux qu'elle estimera utile pour le bon fonctionnement de la branche. Ces travaux seront financés à l'aide d'un budget pris sur les fonds résultant de l'article 11 relatif au paritarisme.

3.5 Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application au sein des entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses avenants et annexes.

La commission peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la commission.

3.6 Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- Examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective n'ayant pu trouver de solution dans le cadre d'une entreprise sur demande des organisations syndicales signataires ;
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs déclenchés dans une entreprise à propos d'une disposition de la présente convention collective.

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

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties qui s'engagent à respecter les engagements pris. Le procès-verbal est notifié sans délai aux parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation (sur tout ou partie du litige), un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

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

3.7 Encadrement des absences autorisées des représentants syndicaux participant aux réunions de CPPNI

Les délégués désignés pour les réunions de CPPNI, quel qu'en soit l'objet (réunion annuelle, réunion de négociation de révision ou de négociation d'un avenant etc), bénéficient de la part de leur employeur d'une autorisation d'absence rémunérée d'un jour pour participer à ces réunions et en assurer la préparation de celle-ci, incluant le temps de déplacement. Ces mandats sont communiqués aux organisations patronales.

De façon à justifier le maintien de sa rémunération pendant leur absence, à prendre en charge les éventuels coûts de déplacement afférant et à réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la bonne marche de leur entreprise, ces délégués participant à ces réunions de CPPNI sont tenus d'en informer préalablement leur employeur en lui transmettant dès réception une copie de la convocation reçue pour la réunion.

TITRE II : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Article 4 – Droit syndical et liberté d'opinion

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

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

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à une organisation syndicale, d'exercer ou non des fonctions syndicales ou des mandats de représentation du personnel, mutualistes ou civiques et de respecter la liberté d'opinion et de croyance de leurs salariés pour arrêter une décision à leur égard, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, d'affectation, d'avancement, de discipline ou de rupture individuelle ou collective du contrat de travail.

Par ailleurs, les parties signataires de la présente convention collective rappellent que chaque salarié bénéficie du droit à la liberté d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

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

Article 5 – Exercice du droit syndical

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

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

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

En outre, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective, en fonction de leurs effectifs et des obligations prévues par l'article L. 2142-8 du Code du travail, s'engagent à fournir des locaux syndicaux aux sections syndicales, sur l'un des lieux de travail (établissements de l'entreprise au sein desquels est implanté un CSE), adaptés et aménagés et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement dans des conditions équivalentes à celles des salariés de l'entreprise, et prennent en charge les frais de communication téléphonique (abonnement France a minima) et l'accès à Internet selon les modalités qu'elles déterminent.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles dans les locaux syndicaux mis à leur disposition, ou, avec l'accord de l'employeur, dans d'autres locaux mis à leur disposition, conformément à l'article L. 2142-10 du Code du travail.
Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages ou accords plus favorables à chaque entreprise.

Par ailleurs, il est convenu que les salariés titulaires d'un mandat de représentation du personnel pourront obtenir de leur employeur, si l'organisation du travail le permet, des autorisations d'absence dans les conditions suivantes afin de pouvoir assister au congrès statutaire de leur organisation syndicale :

- Pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dans une limite de 5 jours ouvrés par organisation syndicale dont 2 rémunérés ;
- Pour les entreprises de moins de 50 salariés : dans une limite de 3 jours ouvrés par organisation syndicale dont 1 rémunéré.

Il est précisé que ces absences ne seront pas imputables sur les congés payés et qu'elles seront octroyées sur demande écrite nominative de leur organisation syndicale au moins 2 semaines à l'avance.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Enfin, la rémunération prévue pour ces jours d'absence est limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans la société.

Article 6 – Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L. 2145-1 à L. 2145-13 du Code du travail.

Article 7 – Activité syndicale dans l'entreprise

7.1 Section syndicale

Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-1 du Code du travail, dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constituée depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée, peut décider de constituer, au sein de l'entreprise ou de l'établissement relevant du champ d'application de la présente convention collective, une section syndicale qui assure la représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres.

7.2 Représentation syndicale

7.2.1 Le délégué syndical

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant les 12 mois précédents, peut désigner, dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-3 et L. 2143-12 du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

En outre, il est rappelé que :

- Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;
- Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué syndical central est désigné dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-5 du Code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, où sont élus des membres du Comité Social et Economique conformément à l'article 8 de la présente convention collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un membre du Comité Social et Economique, dans les limites fixées aux articles L. 2143-6 du Code du travail, pour la durée de son mandat. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire au-delà de celui qui est attaché au mandat de membre du Comité Social et Economique élu.

Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat d'au moins 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements de plus de 500 salariés, 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés et 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés.

7.2.2 Le représentant de section syndicale (RSS)

Chaque syndicat qui constitue, conformément à l'article 7.1 sur la section syndicale de la présente convention collective, une section syndicale au sein de l'entreprise peut, s'il n'est pas représentatif dans l'entreprise, désigner un RSS pour le représenter au sein de l'entreprise.

Le RSS bénéficie dans les conditions posées par le Code du travail ou par accord d'entreprise le cas échéant, des mêmes prérogatives que le délégué syndical (à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs) et d'un crédit d'heures de 4 heures par mois.

Son mandat prend fin, à l'issue des premières élections professionnelles suivant sa désignation, dès lors que le syndicat qui l'a désigné n'est pas reconnu représentatif dans l'entreprise.
Le salarié qui perd ainsi son mandat de RSS ne peut être à nouveau désigné comme représentant syndical au titre d'une section jusqu'aux 6 mois précédant la date des élections professionnelles suivantes dans l'entreprise.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale, peuvent désigner un membre du Comité Social et Economique, dans les limites fixées aux articles L. 2142-1-4 du Code du travail, pour la durée de son mandat, comme RSS. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaires au-delà de celui qui est attaché au mandat de membre du Comité Social et Economique élu.

Article 8 – Institutions représentatives du personnel

L'ordonnance n°2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise a profondément modifié le cadre législatif des institutions représentatives du personnel en créant une instance unique : le comité social et économique (CSE) qui reprend ainsi les prérogatives des instances précédentes (CE, CHSCT, DP). Afin de permettre à cette nouvelle instance d'être adaptée aux enjeux, au contexte et à l'organisation de l'entreprise et ainsi de représenter au mieux les intérêts des salariés, le législateur a laissé une latitude aux partenaires sociaux pour aménager les conditions de mise en place et le fonctionnement du CSE.

Ainsi, le CSE sera mis en place dans les sociétés relevant de la présente convention (par voie d'accord collectif ou de décision unilatérale).

8.1 Durée des mandats

Conformément aux prescriptions légales et réglementaires en vigueur, la durée du mandat des membres du CSE est fixée à 4 ans. Cette durée peut être réduite à 3 ou 2 ans par accord collectif.

Le nombre de mandats successifs est fixé à 3 maximum sans pouvoir excéder une durée globale de mandat supérieure à 12 ans, excepté pour les entreprises de moins de 50 salariés ou les entreprises comprise entre 50 et 300 salariés si un protocole d'accord préélectoral en stipule autrement sans que le nombre de mandats successifs puisse excéder 6 et sans que la durée globale de mandat soit supérieure à 12 ans.

8.2 Composition du CSE

Le nombre de titulaires (et autant de suppléants) au CSE est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du Code du travail. L'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres.

Le suppléant assiste aux réunions en l'absence du titulaire.

Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du Code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

8.3 Attributions du CSE

8.3.1 Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail.

Les membres de la délégation du personnel du comité peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations relatives à l'application des dispositions légales dont elle est chargée d'assurer le contrôle.

8.3.2 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres

dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60du Code du travail.

Le CSE a également pour mission d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts :

- Dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'entreprise ;
- Dans les décisions relatives à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production.

Le CSE est informé et consulté sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur :

- Les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs ;
- La modification de son organisation économique ou juridique ;
- Les conditions d'emploi, de travail, notamment la durée du travail, et la formation professionnelle ;
- L'introduction de nouvelles technologies, ainsi que tout aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail ;
- Les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.

8.4 Ressources du CSE

Les CSE des entreprises de moins de 50 salariés ne disposent d'aucun budget propre (sauf accord ou usage plus favorable).

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE est doté :

- D'un budget d'activité économique et professionnelle (AEP) ;
- D'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Le budget AEP du CSE est fixé à un montant équivalent à 0,20% de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés et à un montant équivalent à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2000 salariés. L'employeur verse au CSE le budget AEP.

Le budget des ASC est fixé par accord d'entreprise. A défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant de l'année précédente (C.

trav., art. L. 2312-81). Cette masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (C. trav., art. L. 2312-83).

Le CSE peut transférer une partie de l'excédent annuel de son budget AEP sur le budget des ASC dans les conditions fixées par le Code du travail.

Les entreprises dépourvues de CSE pourront décider de se rattacher auprès d'un autre CSE pour bénéficier d'œuvres sociales et culturelles, moyennant une contribution à définir avec l'accord de l'entreprise de rattachement et de son CSE, le tout formalisé par une convention de rattachement tripartite établie conformément aux textes en vigueur.

8.5 Organisation des réunions

Le nombre de réunions du CSE est fixé par accord d'entreprise, sans pouvoir être inférieur à 6 par an.

En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

- Dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins 1 fois tous les 2 mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.
  Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, cette fréquence minimale devant être augmentée en cas de besoin.
- Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins 1 fois par mois.

Les réunions du CSE rassemblent l'employeur ou son représentant dument mandaté et les membres de la délégation du personnel, ou à défaut leurs suppléants.

Les résolutions du CSE sont prises à la majorité des membres présents.

Les délibérations du CSE sont consignées dans un procès-verbal établi par le/la secrétaire du comité dans un délai de 15 jours à défaut d'accord d'entreprise fixant les modalités de rédaction.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur met à la disposition des membres de la délégation du personnel du CSE le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et, notamment, de se réunir.

Le CSE peut être convoqué de façon extraordinaire, dans un délai pouvant être inférieur à 3 jours, lorsqu'un sujet doit être traité de manière urgente et ne peut pas attendre la date de la prochaine réunion ordinaire :

- Soit par l'employeur ;
- Soit à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE.

8.6 Les commissions du CSE

8.6.1 La commission santé, sécurité et condition de travail (CSSCT)

La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) est d'ordre public, aucun accord ne pouvant déroger à cette règle (C. trav., art. L. 2315-36 et s.), dans les entreprises et/ou les établissements distincts d'au moins 300 salariés.

Une CSSCT centrale est mise en place dans les entreprises d'au moins 300 salariés comportant deux établissements distincts, que l'effectif de ces établissements soit inférieur, égal ou supérieur à 300 salariés.

Dans toutes les entreprises, l'employeur et les partenaires sociaux peuvent décider d'instituer une commission santé, sécurité et conditions de travail :

- Soit via l'accord reconnaissant l'existence d'établissements distincts, qui doit être conclu avec une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles des titulaires (C. trav., art. L. 2313-2 ; C. trav., art. L. 2232-12, al. 1) ;
- Soit par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE (C. trav., art. L. 2315-43).

Dans ce cas, l'accord doit déterminer le nombre et le périmètre de mise en place de la ou des commissions et définir ses modalités de mise en place et fonctionnement.

Par ailleurs, en l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs CSSCT au niveau de l'entreprise, d'un ou plusieurs établissements distincts. Il fixe alors le nombre et le périmètre de mise en place d'une ou plusieurs commissions (C. trav., art. L. 2315-44).

8.6.2 Autres commissions du CSE

Il est possible de prévoir, par accord d'entreprise, des commissions supplémentaires pour l'examen de problèmes particuliers (C. trav., art. L. 2315-45).

Si l'accord d'entreprise ne prévoit pas de commissions en sus de la CSSCT, sont alors obligatoires :

- La commission économique (si effectif d'au moins à 1000) ;
- La commission de la formation (si effectif d'au moins à 300) ;
- La commission d'information ou d'aide au logement (si effectif d'au moins 300) ;
- La commission de l'égalité professionnelle (si effectif d'au moins 300) ;
- La commission des marchés dans les conditions prévues par la loi.

8.7 Représentants de proximité

Toute entreprise qui relève du champ d'application de la présente convention collective pourra mettre en place, par voie d'accord, des représentants de proximité.

Cet accord devra définir précisément notamment :

- Le nombre de représentants de proximité ;
- Le périmètre de mise en place des représentants de proximité ;
- Leurs modalités de mise en place ;
- Leurs attributions, notamment en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail ;
- L'étendue des sites sur lesquels ils pourront intervenir ;
- Leurs modalités de fonctionnement.

Il est précisé que les représentants de proximité bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2411-1 du Code du travail appliquée aux membres du CSE.

Article 9 – Négociation d'entreprise

La validité des négociations d'entreprise est subordonnée au respect des dispositions légales et règlementaires en la matière.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés dotées de délégués syndicaux, la négociation et la conclusion d'un accord d'entreprise est une prérogative qui échoit aux délégués syndicaux. La composition des délégations syndicales relève des dispositions de l'article L. 2232-17 du Code du travail.

Dans les entreprises dont l'effectif habituel atteint ou dépasse 50 salariés mais ne comportant pas de délégué syndical, les personnes habilitées à négocier et conclure un accord d'entreprise sont, par ordre de priorité, les suivantes :

- Si possible avec un des élus mandatés titulaires, étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés ;
- À défaut de membre de la délégation du personnel du CSE mandaté, avec un élu non mandaté titulaire étant précisé pour être valable, le ou les élus doivent avoir recueilli la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- À défaut enfin avec un salarié mandaté étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés.

Il est précisé que les organisations habilitées à mandater sont les organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel.

Dans les entreprises dont l'effectif se situe entre 11 et 50 salariés mais ne comportant pas de délégué syndical, les négociations d'accord d'entreprise peuvent être engagées au choix :

- Soit avec un ou plusieurs salariés, membre ou non de la délégation du personnel au Comité Social et Economique, expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut les organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié doit être (1) subordonné à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des élections du CSE lors des dernières élections professionnelles et (2) approuvé par les salariés, par voie référendaire, à la majorité des suffrages valablement exprimés si l'accord est conclu avec un ou plusieurs salariés non membres de la délégation du personnel du CSE;
- Soit avec un ou des membres titulaire(s) de la délégation du personnel au Comité Social et Economique étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié est subordonné à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés et ne comportant pas de délégué syndical, l'employeur peut proposer aux salariés un projet d'accord, étant précisé que pour être valable, l'accord doit recueillir les 2/3 des suffrages des salariés valablement exprimés. La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de quinze jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord.

Article 10 – Gestion de carrière des représentants du personnel

Les entreprises veillent au respect des droits des salariés exerçant des fonctions de représentation du personnel ou des responsabilités syndicales dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires. Elles peuvent, le cas échéant, conclure un accord déterminant les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie professionnelle avec la carrière syndicale et pour prendre en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel élus ou désignés dans leur évolution professionnelle, notamment sur le plan de la rémunération et de la carrière.

Le présent article décrit les dispositions qui ont pour but de créer les conditions favorables à l'exercice des responsabilités de représentants du personnel (en ce compris les représentants de proximité) ou titulaire d'un mandat syndical, et de participer ainsi à l'efficacité et l'utilité du dialogue social.

Elles concernent l'évolution de la rémunération, l'évolution de la carrière professionnelle, la formation pour le maintien des compétences professionnelles et la reconnaissance des compétences acquises en cours de mandat.

Des entretiens individuels avec chaque représentant du personnel en début et fin de mandat sont planifiés pour prévenir et détecter toute difficulté.

De plus, une gestion de carrière dédiée aux représentants du personnel est mise en place par son employeur pour s'assurer de la mise en œuvre de l'ensemble de ces dispositifs.

L'activité professionnelle est conciliable avec une activité syndicale ou de représentant du personnel et cette dernière peut conduire à l'acquisition de compétences intéressantes tant pour le salarié que pour l'entreprise. Le temps consacré à la mission des délégués syndicaux ou représentants du personnel est considéré au regard de l'entreprise au même titre qu'une activité professionnelle.

10.1 Entretiens de début et fin de mandat

Les entretiens prévus ci-après sont conduits par la hiérarchie du représentant du personnel et un membre de la Direction.

10.1.1 Entretien de début de mandat

Le salarié bénéfice, à sa demande, d'un entretien individuel spécifique avec l'employeur au plus tard dans le semestre de la prise de mandat.

Cet entretien a pour objet d'échanger sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise ou de l'établissement au regard de son emploi et notamment de l'adaptation des objectifs et de la charge de travail du salarié au(x) mandat(s) électif(s) et/ou désignatif(s) qu'il détient.

10.1.2 Entretien de fin de mandat

Le salarié exerçant un ou plusieurs mandats bénéficiera, dans les conditions fixées ci-après, d'un entretien spécifique avec son employeur au cours des six mois précédant le terme de son (ou ses) mandats.

Cet entretien porte sur les perspectives d'évolution professionnelle et de mobilité, les aspirations et les contraintes du salarié et sur le retour à l'exercice d'une fonction professionnelle à temps plein.

Cet entretien permet de recenser les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises employant au moins 1000 salariés, cet entretien est obligatoire quelle que soit la durée des heures de délégation sur l'année par rapport à la durée fixée au contrat de travail du salarié exerçant un mandat.

Pour les autres entreprises, cet entretien est obligatoire pour les délégués syndicaux, les représentants syndicaux au Comité Social et Economique et les élus membres Titulaires du Comité Social et Economique qui disposaient avant la fin de leur(s) mandat(s) d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30% de la durée du travail fixée dans leur contrat de travail.

Il est précisé en outre que tout salarié détenteur d'un mandat de représentant du personnel, qui solliciterait de la part de son employeur un entretien, sera reçu par celui-ci.

Pour le salarié exerçant des fonctions syndicales et/ou de représentant du personnel à temps plein, cet entretien porte sur la reprise d'un poste de travail, similaire à celui qu'il occupait avant sa prise de mandat ou intégrant les compétences acquises pendant le mandat.

10.2 Evaluation des compétences professionnelles

Le salarié exerçant conjointement une activité professionnelle et un mandat bénéficie d'un entretien individuel avec sa hiérarchie, conformément aux modalités définies dans l'entreprise ou l'établissement.

Cet entretien ne porte que sur l'exercice de son métier. La charge de travail, les objectifs et l'évaluation de ceux-ci, doivent être adaptés en fonction du temps passé au titre du ou des mandats de représentants du personnel.

10.3 Validation des acquis de l'expérience et bilan de compétences

Le salarié peut initier une demande de validation des acquis de l'expérience conformément aux dispositions légales. Le salarié peut demander un congé, pour réaliser un bilan de compétences, dans les conditions prévues par les dispositions légales et conformément aux modalités définies par l'entreprise ou l'établissement.

10.4 Garantie d'évolution salariale

Lorsque le nombre d'heures de délégation dont disposent les salariés sur l'année, au titre d'un ou plusieurs mandats, dépasse 30% de la durée de travail fixée dans leur contrat de travail, ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, les salariés mandatés bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

10.5 Formation pour le maintien des compétences professionnelles

Les parties à la présente convention conviennent que la formation en lien avec l'activité professionnelle au cours du ou des mandats est essentielle à l'évolution de carrière pendant le mandat et à la préparation au retour à l'activité professionnelle.

Dans ce cadre, le plan de développement des compétences de chaque entreprise, applicable à tous les salariés, devra s'assurer que les représentants du personnel (élus et désignés) puissent bénéficier dans les mêmes conditions que leurs collègues exerçant les mêmes fonctions de l'ensemble des dispositifs de formation qui y sont prévus notamment pour assurer leur employabilité pendant l'exercice de leur(s) mandat(s) mais aussi pour les préparer à la reprise de leur poste postérieurement à celui-ci.

Article 11 – Financement du paritarisme

Les partenaires sociaux entendent par la présente convention collective se doter des moyens permettant de faire fonctionner les instances paritaires prévues par celle-ci (commission paritaire prévue à l'article 3 de la convention collective et observatoire des métiers), ainsi que promouvoir une négociation collective de qualité dans la branche.

A cette fin, ils décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective visant à assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que l'indemnisation des frais des participants, le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ainsi que la réalisation d'études ou rapports nécessaires à la finalité des instances paritaires.

En outre, ils conviennent qu'en l'absence de disposition légale en la matière, une fraction de cette contribution est destinée à permettre aux organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche d'assurer la participation, la communication, l'information, le suivi et le développement des actions menées paritairement par la branche.

11.1 Contribution

Les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'organiser la contribution autour du budget nécessaire au bon fonctionnement du paritarisme.

Afin de disposer des ressources nécessaires au financement de ce budget, il est institué, à compter de la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective, une contribution annuelle à la charge des entreprises entrant dans le champ d'application de celle-ci.

Au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche, les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'instituer une contribution des entreprises de 0.03% de leur masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention collective, annexes comprises (précédant l'année de la collecte).

En revanche, si, dans le cadre de la Convention collective nationale des journalistes, un fonds de paritarisme venait à être créé sur le secteur de la Télédiffusion, les parties se réuniront afin de déterminer une nouvelle assiette de référence pour le calcul de la contribution due au titre du paritarisme ne comprenant pas les journalistes.

Par ailleurs, il est précisé qu'aucune entreprise ne devra supporter à elle seule plus de 30 % du budget total déterminé ci-dessus.

La contribution au titre de l'année d'extension, assise sur la masse salariale de l'année précédente, pour l'ensemble des salariés concernés par le présent champ professionnel, est proportionnelle au nombre de mois restant à courir entre la publication de l'arrêté d'extension de la présente convention collective et le 31 décembre de la même année.

Il est, en outre, créé une réserve de stabilité alimentée par les excédents constatés à la fin de chaque exercice au titre de la commission paritaire précitée, de l'observatoire, ou du suivi des actions paritaires, permettant, en tant que de besoin, de lisser le taux d'appel de la cotisation.

11.2 Recouvrement

La contribution prévue ci-dessus est recouvrée annuellement par un organisme collecteur sous réserve d'une comptabilité séparée.

11.3 Affectation du budget des dotations professionnelles

Les signataires de la présente convention collective conviennent que l'affectation du budget prévu ci-dessus est examinée et négociée annuellement à l'occasion des réunions de la commission paritaire de suivi de la présente convention collective, étant précisé qu'une partie de ce budget sera alloué au fonctionnement de la CPPNI et que cette part ne saurait être inférieure, chaque année, à 10 000€, les parties s'engageant à le compléter à cette hauteur en cas de besoin.

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

- Les frais de fonctionnement de la commission paritaire prévue à l'article 3, en particulier les frais de secrétariat, les frais de consultation d'experts et les frais liés à la réalisation de rapports ou d'études ;
- Les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la présente convention et à son extension ;
- Les frais de conseils et de renseignements ;
- La part éventuelle de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans l'audiovisuel (CPNEF-AV) incombant aux entreprises relevant de la présente convention.

Le reliquat de ce fonds sera affecté :

- Aux organisations syndicales patronales à hauteur de 40% ;
- Aux organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention à hauteur de 60%.

La répartition entre les organisations syndicales patronales représentatives se fera au *prorata* de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective.

La répartition entre les organisations syndicales de salariés représentatives se fera de la façon suivante :

- De façon fixe et répartie de façon égale entre les organisations syndicales à hauteur de 25% de la part leur revenant ;
- Au *prorata* de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective à hauteur de 75% de la part leur revenant.

11.4 Création d'une association de gestion du paritarisme

Les signataires de la présente convention collective conviennent de créer une association paritaire de gestion du paritarisme, composée d'un représentant par organisation syndicale représentative signataire ou adhérente de la présente convention collective et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales.

Cette association a pour objet de gérer les contributions et la réserve de stabilité, de veiller à leur répartition conformément à l'affectation prévue au paragraphe sur la contribution, de s'assurer de la bonne gestion des actions de la commission paritaire et de l'observatoire des métiers et, plus généralement, d'assurer la communication, l'information et le suivi des actions menées paritairement par la branche.

La présidence de l'association est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales de salariés et un représentant des organisations professionnelles d'employeurs représentatives.

Les organisations syndicales de salariés signataires de la présente convention collective, les organisations patronales signataires de la présente convention collective, la commission paritaire visé à l'article 3 du Titre I de la présente convention collective et l'observatoire des métiers lui adressent chaque année un bilan de leurs actions et de l'utilisation des fonds qui leur ont été alloués.

Elles rendent public ce bilan et le transmettent à l'ensemble des parties susvisées ainsi qu'au Gouvernement et au Parlement ceci avant le 1er octobre de chaque année suivant la fin de l'exercice sur lequel porte le rapport.

En l'absence de transmission du rapport dans le délai prévu de six mois ou lorsque les justifications des dépenses engagées sont insuffisantes, l’association peut, après mise en demeure de l'organisation concernée de se conformer à ses obligations, non suivie d'effet dans le délai que la mise en demeure impartit et qui ne peut être inférieur à quinze jours, suspendre l'attribution du financement à l'organisation en cause ou en réduire le montant.

TITRE III : RECRUTEMENT-CONTRAT DE TRAVAIL

La présente convention collective pose le principe que le contrat à durée indéterminée reste la norme contractuelle sans préjudice des textes applicables. Les entreprises demeurent libres de recourir aux différentes formes de contrat de travail définies par les lois, règlements et accords collectifs en vigueur.

Article 12 – Recrutement

Compte tenu de la prise en compte de la formation (initiale ou continue) et de l'expérience professionnelle dans le cadre du système de classification défini au Titre V de la présente convention collective, les entreprises s'engagent à préciser, au sein de leur offre d'emploi, les niveaux de qualification et d'expérience attendus lorsqu'elles procèdent à un recrutement.

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur, des dispositions particulières fixées par la présente convention collective.

Chaque recrutement donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail. Chaque contrat de travail doit préciser :

- La date prévue d'embauche,
- L'emploi et la classification au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat,
- La rémunération brute, la durée de la période d'essai et sa possibilité de renouvellement, le lieu de travail et le cas échéant l'ancienneté,
- La convention collective applicable, le cas échéant l'accord d'entreprise applicable, la durée du travail et la durée du préavis,
- Le régime de retraite, de santé et de prévoyance,
- L'existence et le lieu de consultation du règlement intérieur lorsqu'il existe.

En cas de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail doit également préciser :

- Le motif de recours,
- La durée du contrat,
- Et le droit à la prime de précarité.

Tout nouveau salarié recruté doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- Justifier de son état civil et de son domicile ;
- Justifier le cas échéant des diplômes et/ou références professionnelles et/ou expériences professionnelles requis pour la qualification considérée ;

- Justifier le cas échéant, d'un numéro de sécurité sociale ou des autorisations de travail requises.

De façon à favoriser la mobilité des salariés en leur sein, les entreprises informeront ces derniers, sauf cas exceptionnels, de tout poste vacant ou créé qui serait à pourvoir en contrat à durée indéterminée.

Article 13 – Période d'essai

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

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

- 2 mois pour les non cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

A condition que cette faculté soit prévue dans le contrat initial, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié, pour une période ne pouvant pas dépasser la durée initiale, soit :

- 2 mois pour les non cadres ;
- 3 mois pour les cadres.

Ce renouvellement doit être notifié par écrit.

Il est précisé que toute absence, pour quelque motif que ce soit, suspend la période d'essai dont le terme est reporté d'autant.

Avant l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, le responsable hiérarchique du salarié reçoit celui-ci pour l'informer de sa décision. Cette décision peut être :

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

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

Lorsqu'à l'issue d'un contrat à durée déterminée le salarié est embauché sur un contrat à durée indéterminée, la durée du contrat à durée déterminée est déduite de la période d'essai

éventuellement comprise dans le nouveau contrat de travail à condition que le-nouveau contrat porte sur le même emploi.

Conformément à l'article L.1221-25 du Code du travail, lorsqu'il est mis fin, par l'employeur, au contrat en cours ou au terme de la période d'essai définie ci-dessus ou pour les contrats stipulant une période d'essai d'au moins une semaine, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

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

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

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 ou égale à 8 jours.

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

Article 14 – Suivi de l'état de santé des salariés

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et sauf particularités en lien avec le poste ou le salarié (travailleurs mineurs, de nuit ou dispensés notamment), tout salarié bénéficie d'une visite d'information et de prévention (Vip) réalisée par le médecin du travail ou par un professionnel de santé au travail dans un délai maximum de 3 mois à partir de l'embauche. La personne convoquée est tenue de s'y présenter.

La visite d'information et de prévention dont bénéficie le travailleur est individuelle. Elle a notamment pour objet :

- D'interroger le salarié sur son état de santé ;
- De l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail ;

- De le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre ;
- D'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail ;
- De l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose, à tout moment, de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

A titre explicatif sur les notions de mineurs et de dispense de la « Vip » mentionnées ci-dessus, il est précisé, conformément aux textes légaux en vigueur, que lorsque le travailleur a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les cinq ans ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, dans les trois ans précédant son embauche, l'organisation d'une nouvelle visite d'information et de prévention n'est pas requise dès lors que l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- Le professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- Aucune mesure formulée au titre de l'article L. 4624-3 ou aucun avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des cinq dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des trois dernières années.

Par ailleurs, tout travailleur de nuit mentionné à l'article L. 3122-5 et tout travailleur âgé de moins de dix-huit ans doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention réalisée, sous la responsabilité du médecin du travail, par un professionnel de santé mentionné au premier alinéa de l'article L. 4624-1 préalablement à son affectation sur le poste.

Article 15 – Ancienneté

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise.
Pour le calcul de l'ancienneté, sont prises en compte les interruptions de travail suivantes :

- Congé payé annuel et congé supplémentaire ;
- Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Congé maternité ou d'adoption ;
- Congé paternité ;
- Congé pour événement familial ;
- Congé pour enfant malade ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- Congé de formation rémunéré ;
- 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 du proche aidant ;

- Congé de solidarité internationale ;
- La période en CPF pendant le temps de travail ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié serait appelé en tant que juré dans un procès ;
- Congés pris dans le cadre du compte épargne temps ;
- Journée d'appel à la défense et période dans la réserve opérationnelle ;
- 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.

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

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

Pour l'engagement en CDI sur le même poste d'un salarié ayant précédemment collaboré en CDDU, les entreprises devront définir des règles visant à tenir compte de ces précédentes collaborations pour le calcul de l'ancienneté en respectant a minima les limitations suivantes.

Ainsi, pour retenir et calculer l'ancienneté du salarié ayant travaillé en CDDU, les entreprises devront inclure dans ce calcul de reprise d'ancienneté les périodes contractuelles en CDDU précédant la date de l'engagement en CDI dès lors que l'interruption entre la date de l'engagement en CDI et le dernier CDDU serait inférieure à 3 mois.

Les entreprises ne pourront par ailleurs exiger pour l'application de ces règles que ces salariés aient travaillé plus de 100 jours au cours des 12 derniers mois précédant la date d'engagement ainsi que pour chacune des périodes précédentes de 12 mois.

Par ailleurs, les entreprises ne seront pas autorisées à appliquer un diviseur supérieur à 225 appliqué au nombre de jours travaillés pour obtenir le nombre d'année d'ancienneté à retenir. Ainsi, un salarié dont les conditions précédant son engagement répondraient aux critères définis ci-dessus, et qui aurait travaillé 960 jours au total des périodes de 12 mois prises en compte auprès de l'entreprise lui proposant une intégration en CDI, se verrait reconnaître une ancienneté de : 960/225 = 4,266 ans soit 4 ans et 4 mois après arrondi au nombre de mois entier.

TITRE IV : NON DISCRIMINATION ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 16 – Non-discrimination

Conformément à l'article L.1132-1 du Code du travail sur le principe de non-discrimination :

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'engagent à garantir le principe d'égalité des chances au sein de leur entreprise. En particulier, les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à ne pas prendre en considération les éléments énumérés ci-dessous pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne le recrutement, le reclassement, l'affectation, la mutation, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, les mesures de discipline ou de licenciement, la promotion et l'évolution professionnelle, le renouvellement de contrat, la rémunération ou l'attribution d'avantages sociaux.

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective, ayant conscience de la richesse que constitue la diversité pour toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille, s'engagent à déterminer des actions et des axes de progression pour agir sur l'égalité des chances et lutter contre les discriminations, et ce, tout au long du parcours professionnel du salarié.

Pour cela, les entreprises de la branche se doivent de mener des politiques actives, dynamiques et quantifiables en matière de diversité. La gestion de la diversité s'inscrit dans une vraie démarche RSE des entreprises.

A compétences égales, tous les salariés de la branche ont les mêmes droits, et doivent avoir les mêmes possibilités d'évolution professionnelle. La diversité est ainsi un axe fort de la politique des ressources humaines des entreprises.

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'engagent à ce que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou de leur domiciliation bancaire, ou en raison de leur état de santé, de leur perte d'autonomie ou de leur handicap, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

En dehors des cas prévus par la loi, aucune différence de traitement ne peut être faite, pour l'application des dispositions légales, conventionnelles et celles résultant des usages d'entreprise :

- Entre les salariés en contrat à durée déterminée ou temporaire et en contrat à durée indéterminée,
- Entre les salariés embauchés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective se fixent comme objectifs de :

- Promouvoir l'égalité d'accès aux différents publics à l'emploi et à la formation professionnelle,
- Adapter les dispositifs existants à la diversité et au principe de non-discrimination,
- Permettre à chacun de pouvoir évoluer professionnellement,
- Élargir les sources de recrutement des entreprises pour garantir un objectif de mixité des métiers (universités, zones urbaines sensibles...),
- Favoriser une démarche dynamique à destination des personnes en situation de handicap,
- Faciliter le maintien dans l'emploi les seniors,
- Valoriser les compétences acquises lors d'un mandat syndical.

Il est rappelé qu'une à deux fois par an, la CPPNI pourra se réunir pour discuter des sujets relatifs à l'égalité des chances. A cette occasion, la CPPNI étudiera la mise en place d'actions concrètes et d'objectifs de progression.

Article 17 – Egalité professionnelle

17.1 Egalité de traitement entre les salariés

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la Branche garantissent le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés, y compris les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs temporaires et étrangers.
Ainsi, le respect de ce principe implique qu'à situations égales au regard d'un avantage en cause, deux salariés soient traités de la même manière.
A contrario, cela signifie qu'une différence de traitement est justifiée lorsque deux salariés sont dans des situations différentes.
L'égalité de traitement entre les salariés s'impose notamment entre les salariés permanents de l'entreprise et les salariés temporaires ou d'entreprises extérieures. Ces derniers bénéficient des mêmes conditions d'emploi que les salariés directement employés par l'entreprise.

17.2 Egalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, aucune discrimination fondée sur le sexe ne sera pratiquée, notamment pour les cas énumérés ci-dessous.

En matière de recrutement, les offres d'emploi ne pourront mentionner le sexe, la situation de famille ou la grossesse du candidat recherché, sauf dans les cas autorisés par la loi quand l'appartenance à l'un ou l'autre sexe est une condition déterminante de l'exercice d'un emploi ou d'une activité professionnelle.
L'employeur ne pourra tenir compte de l'état de grossesse d'une salariée pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. Il n'est pas fondé à rechercher des informations sur son état, que la future salariée n'a d'ailleurs pas l'obligation de révéler.

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

La négociation annuelle de branche abordera la thématique de l'égalité entre les Femmes et les Hommes et en particulier les éventuels écarts de rémunération entre les Femmes et les hommes dans les sociétés relevant du champ d'application de la présente Convention Collective.

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

De façon à faciliter le retour des salarié(e)s en congé maternité et/ou d'adoption et/ou parental, un entretien proposé aux salariés aura lieu soit dans le mois qui précède le retour effectif dans l'entreprise soit au moment de leur retour. Une formation peut être définie lors de cet entretien en accord avec l'employeur.

Les entreprises s'engagent à maintenir la rémunération brute de base des salariés prenant leur congé de paternité et d'accueil de l'enfant dans les limites des durées définies par la loi, sous réserve d'avoir une ancienneté d'au moins 6 mois.

Les entreprises de la branche doivent par ailleurs s'assurer d'une représentation équilibrée des salariés et salariées dans l'entreprise, et veillent à ce qu'aucun métier ne soit fermé aux femmes ou aux hommes. Les entreprises concernées par la règlementation en vigueur, s'engagent à communiquer la valeur de l'Index de l'égalité professionnelle de chaque entreprise de la branche constituant une entité légale.

Cet Index est calculé et communiqué publiquement chaque année, il prend la forme d'une note sur 100 et se compose de critères qui diffèrent selon l'effectif de l'entreprise :

- Dans les entreprises dont l'effectif est compris entre cinquante et deux cent cinquante salariés :

    - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
    - L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire ne correspondant pas à des promotions entre les femmes et les hommes ;
    - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année de leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
    - Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

- Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à deux cent cinquante salariés :

    - L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé à partir de la moyenne de la rémunération des femmes comparée à celle des hommes, par tranche d'âge et par catégorie de postes équivalents ;
    - L'écart de taux d'augmentations individuelles de salaire entre les femmes et les hommes ;
    - L'écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes ;
    - Le pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé de maternité, si des augmentations sont intervenues au cours de la période pendant laquelle le congé a été pris ;
    - Le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations.

Cette note permet d'évaluer les inégalités dans les entreprises, et d'assurer un suivi des actions nécessaires pour poursuivre cet objectif d'égalité professionnelle, notamment, mais pas seulement, dans les domaines de la lutte contre le sexisme et les stéréotypes de genre, les écarts de rémunération, les formations professionnelles, l'accès à l'emploi, et d'égalité des chances dans le parcours professionnel. Elle sera appréciée chaque année par la CPPNI à l'occasion des réunions portant sur l'égalité des chances.

Article 18 – Emploi des personnes en situation de handicap

La situation de handicap correspond à la perte ou à la restriction des possibilités de participer à la vie de la collectivité à égalité avec les autres. Les inadéquations du milieu physique et de l'ensemble des activités organisées à ce jour dans la Société empêchent les personnes en situation de handicap de participer à la vie de cette même société dans l'égalité.

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises liées par la présente convention collective s'engagent à favoriser le recrutement de personnes en situation de handicap en leur sein. Elles s'efforceront de mettre en place des actions destinées à leur

maintien dans l'emploi, à l'adaptation de leur poste de travail et veilleront à l'exclusion de toute forme de discrimination à leur égard.

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

- L'emploi direct de personnes en situation de handicap quelles que soient la durée et la nature de leur contrat ;
- La conclusion d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé par l'Association nationale pour la Gestion du Fond d'Insertion Professionnelle des Handicapés (Agefiph) prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois ;
- Le cas échéant, le versement au fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés d'une contribution annuelle pour chacun des bénéficiaires de l'obligation qu'il aurait dû employer.

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

Les salariés en situation de handicap bénéficieront d'une surveillance médicale renforcée assurée par le médecin du travail. Ils seront ainsi amenés à rencontrer le médecin du travail à plusieurs reprises :

- Au moment de l'embauche pour :
    - Identifier le handicap et son impact professionnel,
    - Prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini avec, en cas de besoin, des aménagements de poste et/ou d'horaires et/ou une adaptation des outils de travail ;
- Annuellement.

18.1 Aide aux démarches administratives

Le médecin du travail peut aider les salariés souhaitant obtenir la reconnaissance du statut de travailleur handicapé ou mettre à jour leur dossier de reconnaissance. Les employeurs et les organisations syndicales encouragent les salariés ayant un handicap à le déclarer, notamment à l'occasion de leur visite médicale. Pour faciliter ce type de démarche, le médecin du travail peut également donner ses conseils en termes de soins nécessaires liés au handicap des salariés lorsqu'un salarié en situation de handicap décide d'une telle démarche. Les salariés en situation de handicap bénéficient d'un jour d'absence de congé supplémentaire, fractionnable, rémunéré

afin de se rendre aux rendez-vous fixés par les organismes compétents pour la reconnaissance ou le renouvellement de leur qualité de travailleur en situation de handicap (RQTH). Dans ce cadre, ils s'engagent à produire à leur retour dans l'entreprise, sur demande de l'employeur, un justificatif de ce ou ces rendez-vous.

18.2 Aide à l'accès aux soins

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

18.3 Gestion de l'emploi

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

Un aménagement adapté des conditions de travail peut être proposé aux salariés en situation de handicap qui en font la demande notamment pour faciliter leurs déplacements ou leur permettre, dans des cas particuliers, de travailler à domicile.

Article 19 – Emploi des seniors et accompagnement de la fin de carrière

Chaque entreprise de la branche doit faciliter le maintien dans l'emploi de tous ses salariés en portant une attention particulière aux salariés dit seniors, notamment à partir de 55 ans.
Ainsi, les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) conclus dans les entreprises devront contenir des mesures pour assurer le développement des compétences et des qualifications, ainsi que l'accès à la formation, pour tous les salariés tout au long de leur carrière professionnelle, quel que soit leur âge, ou ancienneté.

19.1 Non-discrimination

En application de l'article L. 1132-1 du Code du travail, les parties signataires rappellent que le principe de non-discrimination s'applique au critère d'âge et concerne notamment le recrutement, la gestion des carrières, la formation et la rémunération. Il en ressort que toute discrimination, dans le traitement d'un salarié, qui trouve sa seule justification dans l'âge de la personne est prohibée.

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination, doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises. A cette fin, les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi des seniors ne peuvent trouver pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

19.2 Recrutement

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective rappellent que le contrat à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail. Elles assurent que les critères retenus pour le recrutement dans l'entreprise, doivent être fondés sur les compétences et notamment sur l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Par ailleurs, dans le cadre des contrats spécifiques prévus par le Code du travail et sans préjuger du recours au CDI, les employeurs peuvent, afin de favoriser l'embauche des seniors et de façon à leur permettre d'acquérir des droits supplémentaires en vue de la liquidation de la retraite à taux plein, recourir au contrat à durée déterminée mis en place par l'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (C. trav., art. D.1242-2 et D.1242-7) sous réserve des dispositions légales en vigueur.

19.3 Développement de compétence et de qualification

Les entreprises relevant de la présente convention collective veilleront à maintenir leurs actions de formation, mobilisables auprès de l'organisme professionnel de la formation, sur les salariés âgés de 55 ans et plus.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent à ce que les salariés âgés de plus de 55 ans puissent bénéficier d'actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés.

L'entretien professionnel sera l'occasion, notamment pour les salariés de 55 ans et plus, d'exposer leur projet professionnel pour les années à venir et de définir les mesures spécifiques d'accompagnement nécessaires.

19.4 Transmission des savoirs et de compétences

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'accordent à reconnaître la nécessité d'organiser la transmission des savoirs et savoir-faire au sein des entreprises relevant de la présente convention collective. Ce faisant, elles incitent lesdites entreprises à utiliser le tutorat, ce mécanisme contribuant à pérenniser la mémoire de l'entreprise et à favoriser la transmission des savoirs et savoir-faire en permettant un échange réciproque d'expérience et de connaissances entre les salariés chargés de ces missions et les salariés concernés.

La conception du tutorat concerne non seulement l'accueil des jeunes recrutés par contrat d'apprentissage et de professionnalisation, l'accompagnement de jeunes étudiants, mais aussi tout nouvel embauché sous contrat à durée indéterminée et tout salarié amené à changer de métier ou à acquérir de nouvelles compétences.

Les entreprises concernées, qui mettent en place le tutorat en leur sein, le font dans les conditions qu'elles définissent elles-mêmes.

S'il est réducteur de concentrer les tuteurs dans la seule catégorie des seniors, cette mission pourra leur être confiée prioritairement. En effet, le tutorat répondant à la nécessité de s'appuyer sur les compétences des salariés ayant une légitimité professionnelle fondée sur une expérience reconnue, faire appel à des seniors dans le cadre du tutorat devrait permettre de gérer au mieux les transferts de compétences et de savoir-faire au sein de l'entreprise.

Les entreprises relevant de la présente convention collective s'engagent dans un délai de 2 ans à compter de son entrée en vigueur, à ce que l'ensemble de leurs salariés, appelés à remplir un rôle de tuteur, ait reçu, préalablement, une formation de tuteur.

19.5 Aménagement de fin de carrière

Chaque entreprise de la branche pourra par voie d'accord d'entreprise ou de décision unilatérale mettre en place des dispositions particulières en faveur des salariés de 55 ans et plus afin de leur permettre de cumuler des jours de repos annuels, de récupération et de congés payés (hors quatre premières semaines de congés) en vue d'un départ anticipé à la retraite ou un dispositif d'aménagement du temps de travail (temps partiel aménagé sénior, retraite progressive).

19.6 Préparation de la fin de carrière

De façon à permettre à leurs salariés de préparer au mieux leur retraite, les entreprises relevant de la présente convention collective offriront la possibilité à leurs salariés, à partir de 55 ans, de rencontrer un spécialiste (notamment Audiens) qui pourra les aider dans leur démarche de reconstitution de carrière et de trimestres pour leur retraite.

Afin de préparer au mieux ce rendez-vous, le salarié qui le souhaite, pourra poser une demi-journée de congé, notamment pour récupérer les éléments nécessaires à l'instruction de son dossier auprès de la CNAV. Lorsque la demande de demi-journée de congé sera motivée par la préparation de ce point retraite, elle ne pourra pas être refusée par la hiérarchie dès lors qu'un délai de prévenance de trois semaines aura été respecté par le salarié. Il est précisé que le contenu de cet entretien est confidentiel.

Par ailleurs, pour faciliter la transition de l'activité professionnelle à la retraite, les entreprises d'au moins 200 salariés, proposent aux salariés qui sont en situation de faire valoir leur droit à la retraite dans un délai de 2 ans, et qui en feront la demande, de suivre un stage de préparation à la retraite lequel pourra aborder différents sujets tels que :

- La poursuite d'une activité associative ou para-professionnelle ;
- L'organisation en vue d'optimisation du patrimoine et des ressources financières ;
- L'appréhension d'un nouveau rythme de vie ;
- La mise en œuvre d'un projet professionnel.

Ces stages pourront être organisés dans le cadre des mécanismes de la formation professionnelle, et plus particulièrement du Compte Personnel de formation, pendant ou hors temps de travail. Lorsque le stage se déroulera pendant le temps de travail, il est précisé que la rémunération sera maintenue.

Article 20 – Emploi des jeunes travailleurs

Les jeunes travailleurs constituant une catégorie de salariés vulnérables, ils appellent l'application d'une protection particulière.

20.1 Âge d'admission au travail

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, l'âge minimal pour travailler est fixé à 16 ans. Par exception, cet âge est abaissé :

- À 14 ans, lorsque les missions confiées constituent des travaux légers durant les vacances scolaires dans les conditions définies à l'article D. 4153-2 du Code du travail ;
- Et à 15 ans, lorsque qu'il s'agit d'un jeune en formation professionnelle dans le cadre d'une alternance (apprentis ayant accomplis la scolarité du 1er cycle de l'enseignement secondaire, jeunes embauchés sous contrat de professionnalisation, stagiaires en formation professionnelle, élèves en enseignement professionnel…).

20.2 Affectation à des travaux dangereux

Le jeune travailleur est en principe exclu de l'exécution des travaux les plus dangereux énumérés aux articles D. 4153-15 et suivants du Code du travail, sauf lorsqu'ils sont rendus nécessaires par la formation professionnelle et visés à l'article D. 4153-21 du même Code comme étant susceptibles de dérogation. L'affectation d'un jeune travailleur à la réalisation de travaux dangereux impose à l'employeur d'observer une procédure de dérogation auprès des services de l'inspection du travail.

Le jeune travailleur est formé à son métier, informé des risques professionnels qu'il implique et reçoit une formation pratique et appropriée à la sécurité.

20.3 Durée du travail

20.3.1 En présence d'un jeune travailleur âgé entre 14 et 16 ans

La durée du travail du mineur de 14 à moins de 16 ans travaillant pendant ses vacances scolaires ne peut excéder 35 heures par semaine ni 7 heures par jour.

Le repos quotidien est porté à 14 heures.

20.3.2 En présence d'un jeune travailleur de plus de 16 ans

La durée du travail des jeunes âgés entre 16 et 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, 35 heures ;
- Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demi. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- Le repos quotidien est de 12 heures consécutives ;
- Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un avenant, étendu, à la présente convention collective peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

Des dérogations à la durée journalière et au repos hebdomadaire sont ouvertes à certaines conditions. En tout état de cause, la durée du travail des jeunes travailleurs ne peut en aucun cas être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'entreprise.

20.3.3 Congés

Les jeunes travailleurs, sous contrat de travail, bénéficient des mêmes droits à congés payés que les autres catégories de salariés.

TITRE V : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS MINIMALES

La présente convention collective instaure un système de classifications structurant l'ensemble des emplois de la branche télédiffusion. Ce système de classifications vise à :

- Positionner des emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur contribution dans l'entreprise sans avoir pour objectif de mesurer les compétences individuelles des salariés,
- Constituer un support aux rémunérations minimales de la branche,
- Définir un cadre commun aux entreprises de la branche qui leur permette de développer des solutions adaptées à leur contexte, leur culture et leur organisation,
- Être adapté à la transformation rapide des métiers, au rythme accéléré des innovations techniques et à leur obsolescence, au regroupement des activités et des métiers qui engendrent une organisation en constante évolution,
- Contribuer à l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois,
- S'inscrire dans une perspective dynamique pouvant permettre à chaque salarié d'évoluer dans le temps notamment grâce à la politique de formation de l'entreprise et de la branche.

Article 21 – Classifications de la branche de la télédiffusion

21.1 Filières

Les entreprises s'organisent généralement autour de 4 filières correspondant aux fonctions nécessaires à leur activité.
Chaque fonction recouvre des domaines d'activités différents correspondant aux compétences spécifiques requises par les salariés qui y sont employés mais agissant en interaction pour la bonne marche de l'entreprise.

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

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

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

21.2 Système de classification

21.2.1 Niveaux

Dans chaque domaine d'activités, les emplois sont répartis sur 6 niveaux en fonction de critères classant relatifs à :

- La responsabilité : elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) par délégation au salarié sur un ou plusieurs champs d'action pour laquelle (lesquelles) il doit rendre des comptes et répondre de ses actes professionnels ;
- L'autonomie : elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise ;
- La compétence : elle est définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels (savoir-être). Elle peut être issue de la formation initiale ou continue (donnant lieu à une qualification) mais aussi de l'expérience professionnelle.

Niveau	Classification
I	Emplois qui s'inscrivent dans un cadre d'instruction simple ou de process défini. Ces emplois requièrent un 1er niveau de compétences et ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.
II	Emplois qui s'inscrivent dans le cadre de directives générales de travail nécessitant une capacité d'adaptation du mode opératoire défini en fonction du résultat à atteindre. Ces emplois requièrent un niveau de compétences développé dans un champ professionnel donné et une capacité à les transmettre. Ils peuvent requérir un certain degré d'autonomie dans la réalisation de toute ou partie de leurs missions.
III	Emplois qui requièrent un niveau de compétences important et/ou d'expertise, une capacité à intervenir sur des activités professionnelles complexes et/ou 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 dans son domaine d'activité. Ces emplois requièrent une expertise caractérisée par un haut niveau de formation et / ou une expérience confirmée. Ils peuvent comporter la responsabilité d'une équipe, d'un projet ou d'un domaine spécifique ou d'expertise.
V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences et d'expérience ainsi qu'un degré d'autonomie élevé pour exercer la responsabilité d'un ou plusieurs domaines d'activité. Ils incluent une responsabilité d'un ou plusieurs services, d'un domaine spécifique ou d'un cadre d'expertise.
VI	Emplois dont l'importance des responsabilités implique une grande autonomie ou indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps. Ces emplois requièrent un haut niveau de compétences et d'expérience ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité dans les décisions touchant aux domaines humains, organisationnels et/ou financiers. Ces emplois correspondent à des postes de Direction.

Le statut de cadre se définit notamment à partir des éléments énoncés ci-après :

- Une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application importante des facultés de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés :
  - Soit par un diplôme ou une certification d'enseignement supérieur ;
  - Soit à travers une expérience reconnue, acquise au fil du parcours professionnel et/ou par la formation professionnelle ;
- Des fonctions conditionnant ou induisant la réflexion et/ou l'action d'autres salariés et, par la même, influant significativement dans les domaines économiques, sociaux, sociétaux et/ou environnementaux ;
- Une marge suffisante d'initiative et/ou d'autonomie dont l'amplitude dépend des responsabilités et/ou de la délégation de pouvoir qui lui sont confiées ;
- Une responsabilité effective contribuant à la marche et au développement de l'entreprise :
  - Soit d'animation, de coordination ou d'encadrement d'un groupe plus ou moins important de salariés ;
  - Soit d'études, de recherches, de conception ou d'autres activités.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Il est précisé que le statut de cadre ne pourra être octroyé pour les métiers des niveaux I et II.

21.2.2 Echelons

En fonction de ses compétences et de son niveau de maîtrise professionnelle, le salarié peut être positionné selon trois échelons (A, B et C) dans chacun des niveaux 1 à 5 :

- Le premier échelon (A) correspond à un début d'expérience dans une fonction.
- Le deuxième échelon (B) correspond à une expérience confirmée dans la fonction requérant par le salarié une maitrise de l'ensemble des tâches afférentes qui lui sont confiées.
- Le troisième échelon (C) correspond à une expérience aguerrie d'une fonction conférant au salarié un savoir-faire et une expertise reconnue ayant valeur de référence pour les salariés classés sur les deux premiers échelons.

Ce positionnement s'apprécie lors des recrutements et lors des entretiens d'examen des situations individuelles. Il peut donner lieu à une revalorisation de la rémunération du salarié au sein du même niveau ou par son passage à un niveau supérieur, selon les pratiques en vigueur au sein de chaque entreprise et après validation des services de ressources humaines ou des services investis d'une autorité en la matière.

En revanche, le niveau VI correspondant à des niveaux de direction n'est pas décomposé en échelons dès lors qu'il implique par nature une expérience confirmée.

Il est précisé que les entreprises disposant déjà d'un système de classification détaillé au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective pourront adapter par accord d'entreprise celui-ci aux niveaux et échelons qui sont définis dans la présente convention collective, étant précisé que dans tous les cas, les entreprises devront faire en sorte, par tout moyen, que leur système de classification offre des garanties au moins équivalentes aux salariés en termes de minima salariaux et de perspectives de progression pour chaque emploi visé par la présente convention collective, conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail.

Article 22 – Salaires minima conventionnels

Les salaires effectifs de chacun des salariés peuvent s'échelonner à partir du minimum prévu pour le niveau, sans limitation supérieure, le salaire effectif d'un salarié au sein d'un niveau pouvant être supérieur au minimum d'un niveau supérieur. Les salaires minima sont fonction de deux critères : l'effectif de l'entreprise d'une part, l'appartenance à un groupe d'autre part.

22.1 Salaires minima conventionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés

La grille de salaires minima conventionnels ci-dessous s'applique uniquement aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	A 1575€** B 1600€ C 1625€	A 18 900€** B 19 200€ C 19 500€
II	A 1675€ B 1700€ C 1720€	A 20 100€ B 20 400€ C 20 640€
III	A 1800€ B 1850€ C 1900€	A 21 600€ B 22 200€ C 22 800€
IV	A 2120€ B 2200€ C 2300€	A 25 440€ B 26 400€ C 27 600€
V	A 2850€ B 3050€ C 3250€	A 34 200€ B 36 600€ C 39 000€
VI	3 500€	42 000€

22.2 Salaires minima conventionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe

La grille de salaires minima conventionnels ci-dessous s'applique aux entreprises dont l'effectif est supérieur à 50 salariés ou qui, bien qu'elles ne dépassent pas ce seuil, appartiennent à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	A 1575€** B 1650€ C 1700€	A 18 900€** B 19 800€ C 20 400€
II	A 1800€ B 1900€ C 2000€	A 21 600€ B 22 800€ C 24 000€
III	A 2100€ B 2150€ C 2200€	A 25 200€ B 25 800€ C 26 400€
IV	A 2300€ B 2400€ C 2500€	A 27 600€ B 28 800€ C 30 000€
V	A 2900€ B 3200€ C 3600€	A 34 800€ B 38 400€ C 43 200€
VI	4 000€	48 000€

**Incluant tous les éléments perçus par le salarié en contrepartie de son travail y compris un éventuel 13ème mois (sans que la rémunération mensuelle puisse être inférieure au SMIC), hors rémunérations liées à des sujétions (heures supplémentaires, majoration des heures de nuit ou de dimanche…).*
***Ce minima ne servira pas de référence pour la rémunération des alternants et apprentis laquelle sera basée sur le SMIC.*

22.3 Dispositions communes

Il est prévu que tous les ans, ces barèmes minima pourront être revus à l'occasion des négociations annuelles obligatoires (NAO).

Il est convenu que ces minima serviront uniquement de référence pour la détermination des salaires d'embauche afin de s'assurer que ceux-ci ne soient jamais inférieurs à ces minima. En revanche, ces minima ne sauraient servir de base de référence pour tout autre élément de rémunération que le salaire de base qui existerait dans les entreprises en application de leurs accords collectifs.

Article 23 – Evolution professionnelle

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

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

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

Des facteurs individuels, tels que les aptitudes personnelles, l'acquisition de compétences professionnelles, le développement dans le temps de l'expérience, les connaissances acquises lors de l'exercice de fonctions pratiquées 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.

L'évolution de l'échelon A vers l'échelon B est censée intervenir au plus tard au bout de trois années passées dans les mêmes fonctions. Il est toutefois précisé que cette évolution reste soumise à l'appréciation de la hiérarchie qui pourrait estimer à partir d'éléments objectifs et motivés que ce dernier ne remplit pas les critères requis par la définition de l'échelon B. En ce cas, la hiérarchie est invitée à préciser, par écrit, les motifs de sa décision.

Il appartient aux entreprises de mettre en place les entretiens professionnels prévus à l'article 23.1 destinés à examiner régulièrement la situation individuelle des salariés afin de leur donner une visibilité quant à leurs perspectives professionnelles.

23.1 Entretien professionnel

Chaque salarié bénéficie d'un examen de sa situation individuelle, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, de préférence annuellement, et en tout état de cause sans excéder deux ans. Aussi, tous les 6 ans, un entretien est organisé afin de dresser un état des lieux récapitulant le parcours professionnel de l'intéressé.

Afin de s'y préparer, le salarié devra être prévenu de la date de l'entretien au moins une semaine à l'avance.

L'entretien devra permettre au salarié de faire le point et d'échanger avec son responsable hiérarchique afin d'apprécier les compétences acquises et mises en œuvre du fait notamment d'actions de formation ou de développement d'expériences ou d'activités nouvelles, de discuter de la carrière du salarié et de ses éventuels souhaits de développement et de voir, dans cette perspective, de quelles façons l'accompagner, le cas échéant par l'acquisition de nouvelles compétences. En effet, la mise en œuvre de nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

Les niveaux et échelons de classifications définis ci-dessus, qui traduisent le positionnement du salarié dans l'entreprise, permettent de prendre en compte son évolution professionnelle.

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

23.2 Evolution salariale

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

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

Article 24 – Emplois repères

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

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

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

Ce tableau présente un certain nombre d'exemples et n'est pas exhaustif.

En outre, les parties s'engagent à compléter les missions d'autres emplois repères figurant en annexe (V. annexe 3– Classification et missions des emplois repères) dans un délai de 6 mois à compter de la signature de la présente convention collective de façon à pouvoir faire évoluer ces définitions au gré de l'apparition, de la disparition ou de la transformation de certains métiers. A ce titre, les parties s'accordent sur le fait que les travaux de la CPNEF sur les métiers de l'audiovisuel seront une base à laquelle ils pourront se référer pour définir et faire évoluer les emplois repères.

TITRE VI : DUREE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Conformément à l'article L.3121-27 du Code du travail, la durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine pour toutes les entreprises.
L'objet de ce titre a pour but de définir les différentes formes d'aménagement et réduction du temps de travail. Les dispositions de ce présent titre sont directement applicables sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L.2253-1 et suivants du Code du travail.

A titre liminaire, il est précisé que l'ensemble des majorations énumérées dans le présent titre (heure supplémentaire, heure du dimanche, heure de nuit, jour férié) sont cumulables, sauf si les majorations appliquées dans l'entreprise sont plus favorables.

Article 25 – Définition du temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail, le temps de 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.

25.1 Dans le champ du temps de travail effectif

Sont notamment considérés comme du temps de travail effectif :

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

- Le temps d'intervention pendant les périodes d'astreinte.

** Si aucune prestation de travail n'est demandée au salarié pendant son temps de déplacement, ce temps de déplacement ne saurait avoir de conséquence en cas de dépassement de la durée hebdomadaire de travail du salarié, seules les périodes de repos quotidiennes et hebdomadaires devant être garanties.*

Il est toutefois rappelé que les temps de conduites effectués par le salarié, durant les temps de déplacement effectués selon les directives de l'entreprise, sont considérés comme du temps de travail effectif avec toutes les conséquences qui peuvent en découler en matière de dépassement de la durée hebdomadaire de travail et de temps de repos.

25.2 Hors du champ du temps de travail effectif

Ne sont notamment pas considérés comme temps de travail effectif :

- Le temps de trajet pour se rendre de son domicile vers le lieu de travail habituel ou tout autre lieu de travail ou en repartir* ;
- Les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;
- 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, compte personnel de formation hors temps de travail…),
- Les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi, les jours RTT, les jours fériés chômés...) ;
- Les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assise, période militaire...) ;
- Les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec la hiérarchie ;
- Les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité... ;
- Les repos compensateur et repos compensateur de remplacement, les contreparties obligatoires en repos ou les récupérations ;
- Les absences pour grève ;
- Les absences en raison d'un placement en activité partielle.

**Toutefois, lorsque le temps de déplacement entre le domicile et un autre lieu de travail que le lieu de travail habituel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, la durée du dépassement fait l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière selon les modalités en vigueur au sein de chaque entreprise.*

Cette liste non exhaustive précise et complète les dispositions légales en vigueur.

La notion de temps de travail effectif retenue dans le présent article a notamment pour objectif de comptabiliser la durée du travail effectuée par les salariés.

Article 26 – Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures

26.1 Durées hebdomadaires du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

26.1.1 Durée hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Néanmoins, la durée collective hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie, selon l'organisation des entreprises, soit de l'attribution *prorata temporis* de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRTT) soit du paiement des heures supplémentaires effectuées conformément aux dispositions de l'article 26.3 ci-après.
Cette durée peut être portée, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures à un maximum de 48 heures, étant précisé que sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette durée hebdomadaire ne peut excéder 44 heures.
Toutefois, dans le respect des dispositions légales et règlementaires (C. trav., art. L.3121-21, R.3121-8 et s.), la durée hebdomadaire maximale peut être portée à titre exceptionnel à 60 heures de travail effectif dans les conditions réglementaires.

26.1.2 Attribution de jours de RTT

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, les entreprises peuvent faire le choix de gérer au réel l'attribution des jours de RTT ou décider de figer ce nombre pour ne pas avoir à subir la variation des jours fériés précitée.
Pour les entreprises qui décident de figer le nombre de RTT, ces derniers sont attribués conformément au tableau ci-après :

Durée hebdomadaire du travail	Nombre de jours RTT sur une période de 12 mois
35 heures	0 jours
36 heures	6 jours
37 heures	11 jours
38 heures	18 jours
39 heures	22 jours

Dans ce cadre, il est convenu que le nombre de jours de RTT est un nombre obtenu sur la base de 8 jours fériés pris en moyenne chaque année par les salariés du lundi au vendredi. En conséquence, si le nombre de jours fériés s'avérait inférieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires. Si à l'inverse, le nombre de jours fériés s'avérait supérieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas de diminution du nombre de jours RTT.

26.2 Durées journalières du travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures

La durée quotidienne de travail est de 7 heures (pour une base hebdomadaire de 35 heures). Cette durée peut être portée, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures à une durée maximum de 10 heures par jour (C. trav., art. L. 3121-18).

Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- Activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- Activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- Activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée de façon pérenne jusqu'à 12 heures par la conclusion d'un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 3121-19).
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 aux besoins de l'antenne et aux contraintes de la diffusion.

26.3 Heures supplémentaires

26.3.1 Définition et décompte

Les heures supplémentaires, validées selon les procédures propres à chaque entreprise, sont les heures de travail effectuées, pour raisons de service, au-delà de la durée légale du travail ou de la durée réputée y correspondre.

26.3.2 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an et par salarié. Toute entreprise qui souhaite déroger à ce seuil, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.
Toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel donne droit à une contrepartie obligatoire en repos, fixée conformément aux dispositions légales en vigueur à savoir :

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

26.3.3 Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent

Les heures supplémentaires sont payées après application des majorations suivantes :

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

Toutefois, sous réserve de l'acceptation du salarié, il pourra être convenu de traiter de tout ou partie des heures supplémentaires validées et accomplies sous forme de récupération majorée des mêmes taux appliqués en cas de paiement (soit à temps pour taux).

De façon à inciter les salariés à récupérer d'une fatigue qui résulterait d'un certain volume d'heures supplémentaires, les entreprises sont invitées, par voie d'accord à permettre aux salariés, s'ils le souhaitent, de se voir compenser sous forme de repos leurs heures supplémentaires supérieures à 7 heures dans la semaine civile.

Il est précisé que pour les salariés bénéficiant d'un aménagement du temps de travail tel que défini à l'article 32 ci-dessous, l'appréciation de l'atteinte du volume d'heures supplémentaires, pour permettre aux salariés d'imposer une compensation de celles-ci en repos, se fera selon la périodicité prévue par ledit aménagement du temps de travail.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ces dispositions (taux de majoration, paiement ou récupération), doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

En cas d'heure supplémentaire incomplète, il est précisé que tout quart d'heure commencé est dû.

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

Les heures supplémentaires dont le paiement est remplacé par un repos compensateur équivalent (comprenant les majorations pour heures supplémentaires) ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires conformément à l'article L.3121-30 du Code du travail.

26.3.4 Contrepartie obligatoire en repos

Dès que le nombre d'heures de repos atteint un jour soit 7 heures (pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures) ou un nombre différent pour une autre durée de travail hebdomadaire (*exemple* : 7h40 pour une durée hebdomadaire de travail de 37 heures), le salarié peut prendre son repos par journée entière ou demi-journée avec accord de la hiérarchie et ce, dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'ouverture du droit.

Si le salarié ne demande pas à prendre son repos, l'employeur doit lui demander de le prendre effectivement dans un délai maximum d'un an à compter de l'ouverture du droit. L'absence de prise de ce repos compensateur dans ce délai, sauf hypothèse de report à l'initiative de l'employeur, emporte de plein droit perte de ce droit à repos.

Ce repos compensateur ne peut être accolé aux congés annuels, sauf accord de l'employeur.

26.4 Temps partiels

26.4.1 Dispositions générales

Des salariés peuvent être employés à temps partiel dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur. Ils bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, notamment en matière d'égalité d'accès à la formation, de promotions et de carrière.

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 3123-4 du Code du travail le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Lorsque l'aménagement de la durée du travail à temps partiel est sollicité par le salarié pour convenance personnelle, celui-ci doit en faire la demande par écrit (lettre remise en main propre ou recommandée avec accusé réception) à son employeur 3 mois au moins avant la date demandée. L'employeur doit alors répondre à la demande du salarié dans le délai d'un mois à compter de la réception de celle-ci.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, des salariés peuvent être employés à temps partiel dans la limite minimale de 50 % de la durée légale en vigueur pour un emploi à temps plein (soit 17h30) ceci dans les conditions suivantes :

- Cette disposition n'est ouverte que pour les métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication, services généraux, informatique) ;
- Tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes ;
- Un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée ;
- La répartition des horaires de travail sera organisée au plus sur 5 demi-journées dans la semaine ;
- Un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures ne peut se voir imposer une coupure d'une durée supérieure à 25 % de la durée de travail effective de la journée.

Ainsi, un salarié employé à temps partiel dont la journée de travail était prévue sur 4h ne pourra avoir de coupure supérieure à 1 heure.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L.3123-7 du Code du travail une durée de travail inférieure à la durée minimale hebdomadaire convenue dans la convention collective peut être fixée :

- À la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article ;
- Aux contrats de travail d'une durée au plus égale à sept (7) jours ;
- Aux contrats de travail à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2 du Code du travail ;
- Aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 du Code du travail pour le remplacement d'un salarié absent.
- À la demande du salarié de moins de 26 ans poursuivant ses études.

Cette demande est alors écrite et motivée pour l'ensemble de ces dérogations, à l'exception de celle précitée pour les étudiants qui, en cas de demande de leur part, est de droit.

Conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail, le contrat de travail ou l'avenant de passage à temps partiel doit être obligatoirement écrit. Il doit notamment définir la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, 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. Il est précisé que les contrats de travail à temps partiel ne pourront comporter de clause d'exclusivité.

En raison des contraintes de l'activité de télédiffusion, les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, qu'une seule interruption d'activité de deux heures maximum.

Il est rappelé que les salariés ont la possibilité de demander le passage à une activité à temps partiel pour certains congés spécifiques comme le congé parental ou le congé de solidarité familiale précisé dans le titre VII de la présente convention collective.

26.4.2 Modification de la répartition de la durée du travail

Lorsque le contrat de travail du salarié prévoit les cas de modification de la répartition de la durée du travail (tels qu'un surcroît temporaire d'activité, l'absence d'un ou plusieurs salarié ou la réorganisation des horaires collectifs du service), l'employeur peut proposer au salarié de modifier la répartition de sa durée du travail moyennant un délai de prévenance de 7 jours ouvrés.

Il est rappelé le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement dès lors que cette modification n'est pas compatible avec :

- Des obligations familiales impérieuses,
- Le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur,
- L'accomplissement d'une période d'activité fixée par un autre employeur,
- Une activité professionnelle non salariée.

Il en va de même en cas de modification des horaires de travail au sein de chaque journée travaillée qui figurent dans le document écrit communiqué au salarié en application du 3° de l'article L. 3123-6.

Lorsque l'employeur demande au salarié de modifier la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, le refus du salarié d'accepter cette modification ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est convenu que ce délai peut être réduit sans pouvoir être inférieur à 3 jours ouvrés, auquel cas, le salarié doit bénéficier soit d'une contrepartie financière, soit d'un repos compensateur, le choix de la formule et des modalités appartenant à chaque entreprise concernée.

Toutefois, lorsque le salarié cumule plusieurs emplois à temps partiel et qu'il en informe ses employeurs en précisant les horaires de travail auxquels il est soumis au sein de chacune des sociétés dans laquelle il est employé, le délai de prévenance pour modifier la répartition de la durée du travail ne pourra être inférieur à un mois. Il est précisé que le salarié, placé dans cette situation de cumul d'emploi à temps partiel, peut refuser la modification proposée sans que cela constitue une faute ou un motif de licenciement.

26.4.3 Heures complémentaires

Les heures complémentaires effectuées au-delà de la durée du travail prévue au contrat ne peuvent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire effective du travail au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement dans chaque entreprise pour les salariés à temps complet.

Ce nombre d'heures complémentaires ne peut excéder un tiers de la durée prévue au contrat. Les heures complémentaires effectuées jusqu'au dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 10%. Les heures complémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ce taux de majoration, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

26.4.4 Augmentation temporaire de la durée de travail

Un avenant au contrat de travail à temps partiel peut venir augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat. En cas de hausse de l'activité, des compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel.

Dans ce cadre, un maximum de quatre avenants peut être conclu par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Il est précisé que les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25%.

Toute entreprise qui souhaite déroger à ce taux de majoration, doit conclure un accord d'entreprise en ce sens.

26.4.5 Egalité de traitement avec les salariés à temps plein

Les salariés à temps partiels bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complets, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation. La période d'essai d'un salarié à temps partiel ne peut avoir une durée calendaire supérieure à celle du salarié à temps complet.

Compte tenu de la durée de son travail et de son ancienneté dans l'entreprise, la rémunération du salarié à temps partiel est égale proportionnellement à celle du salarié qui, à qualification égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'établissement ou l'entreprise.

26.4.6 Passage à temps plein et augmentation du temps partiel

Les salariés à temps partiels bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps plein ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Les salariés à temps partiels bénéficient également d'une priorité pour l'attribution d'un temps partiel d'une durée de travail plus conséquente ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

Dans tous les cas, l'employeur doit porter à leur connaissance la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de candidature déposée d'un salarié à temps partiel pour passer à temps plein ou d'un salarié à temps partiel pour une durée de travail plus conséquente, l'employeur devra faire part de sa réponse, motivée, par écrit, au plus tard dans un délai d'un mois.

Article 27 – Dispositions communes relatives au repos

27.1 Repos quotidien

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

Conformément à l'article L. 3131-2 du Code du travail, la durée du repos quotidien peut être réduite, en cas de surcroît d'activité lié à une continuité de service, sans pouvoir toutefois être inférieure à 9 heures dans la limite de 2 fois sur une semaine civile pour un même salarié sauf accord d'entreprise dérogatoire.

Les heures de travail effectuées et rémunérées comme il se doit, correspondant aux heures de repos manquantes, donnent lieu à un repos compensateur d'une durée équivalente.

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

27.2 Temps de pause

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 consécutives.

27.3 Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire qui en principe est fixé le dimanche, a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien soit 35 heures consécutives.

Les salariés appelés à travailler le dimanche se voient appliquer les majorations prévues à l'article 29.

Toutefois, conformément à l'article L.3132-12 du Code du travail, il est admis que, les entreprises peuvent déterminer le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnel par roulement un autre jour que le dimanche dès lors qu'elles sont affectées à des activités fonctionnant en continu telles que la production, la diffusion des programmes à l'antenne, la sécurité ou le fonctionnement des bâtiments. Dans ce cas, il est fait en sorte de fixer le repos hebdomadaire le plus proche possible du samedi ou du dimanche.

27.4 Jours fériés

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

Les jours fériés sont chômés à l'exception de la journée de solidarité prévue par l'article L.3133-7 du Code du travail qui est régie par l'article 27.7 de la présente convention collective.

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

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

A 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 précédent le jour de Pâques et le 26 décembre.

27.5 Jours fériés chômés

Les jours fériés sont chômés sauf cas où la journée de solidarité serait fixée sur un des jours fériés conformément aux dispositions de l'article 27.7 de la présente convention collective.

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

27.6 Jours fériés travaillés

Si les jours fériés définis par l'article L.3133-1 du Code du travail, à l'exception du 1er mai, sont travaillés, ils donneront lieu à récupération à hauteur du temps travaillé sur le jour férié en question sauf dispositions plus favorables mises en place par l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1er mai ouvrent droit, en plus du salaire correspondant au travail effectué, à une majoration à hauteur de 100% de ce salaire.

27.7 Journée de solidarité

Les parties renvoient à la négociation d'entreprise ou d'établissement la fixation de la date de la journée de solidarité, laquelle peut être prise en charge par l'employeur. A défaut d'accord collectif d'entreprise, il appartient à l'employeur de déterminer les modalités concrètes d'accomplissement de la journée de solidarité dans son entreprise. Le CSE est consulté sur cette question.

Dans l'hypothèse où la journée de solidarité coïnciderait avec un jour férié travaillé, le salarié ne pourrait prétendre au paiement des majorations prévues le cas échéant pour le travail un jour férié étant précisé que la journée de solidarité ne peut être fixée le 1er mai.

Il est institué un délai de prévenance d'un mois au moins pour la fixation de la journée de solidarité.

Article 28 – Dispositions spécifiques au travail de nuit

28.1 Cadre général

Les parties à la présente convention collective reconnaissent que l'organisation du travail dans les chaînes de télévision couvertes par la présente convention collective répond à des impératifs horaires particuliers du fait de la diffusion de programmes en continu ou de façon quasi continue et de la nécessaire continuité de l'antenne.

Les parties à la présente convention collective rappellent que le travail de nuit fait partie des facteurs de pénibilité définis par les dispositions légales en vigueur et qu'à ce titre, une négociation s'engagera une fois la présente convention collective conclue en vue de la conclusion d'une annexe à cette convention consacrée à ce thème.

Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche.

Conformément à l'article L. 3122-3 du Code du travail, il est rappelé notamment pour les activités de télévision que la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

En application de la présente convention collective, le « travail de nuit » est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire allant de 23 heures à 6 heures.

28.2 Définition du travailleur de nuit (article L.3122-5 et suivants du Code du travail)

Est considéré comme « travailleur » de nuit tout salarié qui :

- Soit accompli, au moins 2 fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit de 23 heures à 6 heures ;
- Soit accompli, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, au moins 340 heures de travail accomplies au cours de la plage horaire définie ci-dessus.

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

Lorsqu'il est constaté par l'entreprise qu'un salarié a atteint l'un quelconque des deux critères l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions figurant ci-après lui sont applicables le mois qui suit.

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante

conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du Code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute.

28.3 Durée du travail applicable au travailleur de nuit

La durée quotidienne de travail effectuée par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures.

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

Toutefois, il peut être recouru à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- Activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- Activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- Activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

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

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

28.4 Contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 20 minutes consécutives pendant la durée de sa vacation.

Les salariés soumis à un régime du temps de travail géré en heures, travaillant de nuit, bénéficient d'une contrepartie correspondant au minimum à une majoration de salaire de 15 % pour les heures effectuées entre 23 heures et 6 heures sauf dispositions globalement plus favorables applicables dans l'entreprise.

De façon à améliorer leurs conditions de travail et à compenser tout frais supplémentaire occasionné par une vacation de nuit dont la prise ou fin de service débute ou se termine entre 23 heures et 6 heures du matin, à l'exclusion des salariés utilisant leur véhicule (voiture ou moto) pour se rendre sur leur lieu de travail, les frais de transports (indemnités kilométriques ou frais de taxis) et/ou frais de parking engagés par les salariés sont pris en charge dans les conditions définies par leur entreprise, sans pouvoir être inférieures au barème fiscal.

28.5 Contreparties spécifiques au profit des salariés relevant du statut de travailleur de nuit

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit et qui ont accompli 135 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit spécifiée à l'article 28.2 ci-dessus sur une période de 12 mois consécutifs bénéficie d'1 jour de repos supplémentaire octroyé selon le choix de l'entreprise soit à la fin de l'année civile soit à la fin de la période de référence.
Ils bénéficient de 2 jours à compter du moment où ils ont accompli 270 heures dans les mêmes conditions.
En outre, un jour supplémentaire sera octroyé aux salariés âgés de 55 ans et plus.

Un décompte du cumul des heures de nuit sera mis à disposition des salariés par leur employeur et leur sera communiqué à leur demande.

Il est précisé que ces jours de repos peuvent être pris dans un délai de deux mois à compter de leur acquisition par le salarié ceci peu important que la période choisie par l'entreprise pour comptabiliser les heures de nuit soit arrivée ou pas à échéance. Passé ce délai, l'employeur doit lui demander de les prendre effectivement dans un délai d'un mois supplémentaire. Les jours de repos seront perdus en cas de non-prise durant ce délai de trois mois.

Il est toutefois précisé que ces dispositions ne s'appliqueront pas dans les entreprises pourvues d'accord collectif prévoyant pour le travail de nuit des contreparties spécifiques supérieures ou similaires.

28.6 Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent d'une surveillance médicale renforcée en bénéficiant de deux visites médicales par an.

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit déclarés inaptes par le médecin du travail à occuper un poste de nuit bénéficient, conformément aux dispositions légales, du droit à être reclassés sur un poste de jour disponible dans l'entreprise.

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

Par ailleurs, les salariés relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient d'un suivi individuel régulier de leur état de santé en fonction des recommandations de la médecine du travail.

28.7 Egalité professionnelle

De façon à assurer l'égalité professionnelle entre l'ensemble des salariés, les salariés relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient dans les mêmes conditions que les autres salariés des

actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise, conformément aux dispositions du Titre VIII.

28.8 Articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales

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

L'affectation sur un poste de jour n'entraîne aucune diminution de la rémunération de base (hors prime de sujétions) de la salariée.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître par écrit à la salariée et au médecin du travail le(s) motif(s) qui s'oppose(nt) au reclassement. Le contrat de travail de la salariée est alors suspendu jusqu'à la date du début du congé légal de maternité et éventuellement durant la période de prorogation. Dans ce cas, la salariée bénéficie du maintien de sa rémunération mensuelle calculée sur la moyenne des salaires perçus au cours des 12 derniers mois.

En outre, 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 bénéficie d'une priorité pour obtenir son affectation à un travail de jour. Si, au moment de la demande, l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître au salarié les motifs qui s'opposent à son repositionnement, étant précisé que le salarié continue à être prioritaire, dans les douze mois qui suivent sa demande, pour tout poste de jour qui correspondrait à ses compétences et qui s'ouvrirait à l'avenir. Au-delà, des 12 mois précités, le salarié devra renouveler sa demande pour conserver sa priorité.

Enfin, chaque entreprise s'assurera que les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent de moyens de transports ceci de façon à faciliter l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales.

Dans les cas exceptionnels où des frais de garde d'enfants résulteraient d'un travail de nuit occasionnel, les entreprises définiront les conditions de prise en charge de tout ou partie de ces frais.

Article 29 – Dispositions sur le travail dominical

29.1 Fréquence du travail dominical

En principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Les salariés peuvent cependant être appelés à travailler le dimanche.

Toutefois, les employeurs s'engagent à ne pas faire travailler un salarié plus de trois dimanches consécutifs, ceci de façon à préserver au mieux leur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée sauf pour les postes exercés dans un secteur d'activité (service) dont l'organisation implique, par nature, de travailler habituellement le dimanche.

29.2 Majoration du travail dominical

Les heures de travail du dimanche sont majorées de 25% ou font l'objet d'une récupération correspondant à 25 % du temps travaillé.

29.3 Sur majoration du travail dominical

En dehors du travail lié à des secteurs d'activité (service) qui peuvent les amener à travailler tous les dimanches, le salarié qui serait exceptionnellement amené à travailler un 4ème dimanche consécutif se verra appliquer un complément de 10% à la majoration prévue pour le travail du dimanche telle que mentionnée ci-dessus ou à toute autre compensation au moins équivalente prévue par accord d'entreprise.

L'exclusion de certains salariés de l'octroi de cette sur majoration ne préjudicie en aucun cas du paiement de la majoration du travail dominical prévue à l'article 29.2 qui est due en tout état de cause.

29.4 Exclusions

Il est convenu que ces dispositions ne s'appliqueront pas pour les entreprises suivantes :

- Les entreprises éditrices de chaînes dites « thématiques » définies par l'article 33 de la Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication comme les services de télévision distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le Conseil supérieur de l'audiovisuel ;
- Les entreprises éditrices de chaînes dites « locales », définies par les articles 28 et 30 de la Loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 relative à la liberté de communication comme les services de télévision à vocation locale qui ont été autorisés par le Conseil supérieur de l'audiovisuel pour une zone géographique qu'il a préalablement déterminée.

Article 30 – Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail au forfait

30.1 Forfaits en heures

L'entreprise peut proposer au salarié que son temps de travail soit régi par un forfait en heures sur la semaine, le mois ou l'année. Un contrat de travail ou un avenant formalisant l'accord du salarié devra alors être conclu en ce sens.

30.1.1 Salariés visés

Conformément à l'article L. 3121-56 du Code du travail, la possibilité de conclure une convention de forfait en heures sur l'année peut être convenue avec les salariés qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et qui, pour l'accomplissement de l'horaire de travail auquel ils sont soumis, disposent, en application de leur contrat de travail, d'une certaine autonomie.

Cette autonomie se définit par la liberté qui leur est reconnue dans l'organisation de leur emploi du temps par rapport aux horaires de fonctionnement des équipes, services et/ou équipements auxquels ils sont affectés, de telle sorte que leur horaire de travail effectif ne peut être déterminé qu'a posteriori.

30.1.2 Régime juridique

Le contrat de travail mentionne l'horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel convenu avec le salarié, étant précisé que cet horaire est égal à la référence hebdomadaire, mensuelle ou annuelle convenue dans l'entreprise auxquelles s'ajoutent le nombre d'heures supplémentaires prévu, sans pouvoir excéder les limites prévues en la matière sur la semaine, le mois ou l'année (au *prorata temporis* pour des années incomplètes).

La conclusion d'une convention de forfait en heures n'exclut pas le respect des dispositions des articles sur le travail effectif et le repos de la présente convention collective.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures sera au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations pour les heures supplémentaires prévues. Il est précisé que les primes de sujétions telles que celles liées au travail de nuit ou du dimanche ne sont pas prises en compte dans la détermination de la rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures, primes de sujétions qui pourront donc se rajouter à cette rémunération le cas échéant.

Le bulletin de paie de l'intéressé doit faire apparaître le nombre moyen mensuel d'heures de travail sur la base duquel le salaire forfaitaire a été convenu.

Le nombre d'heures compris dans le forfait, les conditions de prise en compte, pour la rémunération des salariés, des absences ainsi que des arrivées et départs en cours de période, les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait qui doivent notamment fixer le nombre d'heures compris dans le forfait sont déterminés par l'accord collectif d'entreprise permettant la conclusion de la convention individuelle du forfait.

30.2 Forfaits annuels en jours

L'entreprise peut proposer au salarié que son temps de travail soit régi par un forfait annuel en jours. Un contrat de travail ou un avenant formalisant l'accord du salarié devra alors être rédigé et conclu en ce sens.

30.2.1 Salariés visés et période de référence

Conformément à l'article L. 3121-58 du Code du travail, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année :

- Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;
- Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Il en ressort que seuls les salariés relevant des classifications III (A, B, C), IV (A, B, C), V (A, B, C) et VI pourront voir leur temps de travail régi par une convention de forfait annuel en jours. Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise régissant le forfait annuel en jours à la date de conclusion de la présente convention collective et dont l'équilibre global est au moins équivalent.

La période de référence du forfait en jours est déterminée par l'entreprise selon deux options :

- Soit l'année civile,
- Soit la période de référence retenue pour les congés à savoir du 1er juin au 31 mai.

30.2.2 Régime juridique

i. Nombre de jours travaillés par an

Le contrat de travail écrit, sur la base de la présente convention collective ou l'accord conclu sur le sujet dans l'entreprise, détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini. Une fois déduits du nombre total des jours de l'année les jours de repos hebdomadaire, les jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié peut prétendre et les jours de réduction du temps de travail, le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini ne peut excéder 216 jours pour une année complète de travail et pour un droit complet à congés payés. Ce forfait comprend la journée de solidarité.

Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise régissant le forfait annuel en jours à la date de conclusion de la présente convention collective et dont l'équilibre global est au moins équivalent.

En cas d'absence du salarié non assimilée à du temps de travail effectif au sens de l'article L. 3141-5 du Code du travail (ex : maladie non professionnelle), le nombre annuel de jours de travail défini par la convention de forfait établie entre les parties est réduit du nombre de jours d'absence, ceci en tenant compte du nombre de jours de repos réellement acquis pendant ladite absence.

Le temps de travail peut être réparti sur certains ou sur tous les jours de la semaine, en journées ou demi-journées de travail. Cette répartition doit tenir compte de la prise des jours de réduction du temps du travail.

ii. Nombre de jours de repos par an

Afin de ne pas dépasser le plafond annuel de jours travaillés visé ci-dessus, le salarié bénéficie de jours de repos.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, les entreprises peuvent faire le choix de ne pas gérer au réel l'attribution des jours fériés et décider de figer ce nombre pour ne pas avoir à subir la variation des jours fériés précitée. Dans ce cas, le nombre de jours de repos retenu est calculé sur la base de 8 jours fériés pris en moyenne chaque année par les salariés du lundi au vendredi. En conséquence, si le nombre de jours fériés s'avérait inférieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas d'octroi de jours de repos supplémentaires. Si à l'inverse, le nombre de jours fériés s'avérait supérieur à ces 8 jours, il n'y aurait pas de diminution du nombre de jours de repos.

Dans ce cadre, le salarié a droit à 12 jours de repos minimum sur la base d'une année complète de travail effectif dans les conditions précisées par accord d'entreprise.

Toutefois, en cas d'absence(s) non-assimilée(s) à du temps de travail effectif, le nombre de jours de repos, est réduit au *prorata* du nombre annuel de jours d'absence sur le nombre annuel de jours travaillés en appliquant un arrondi au ½ jour inférieur.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés prévus au contrat constaté à la fin de la période de référence, il est convenu que le salarié en forfait annuel en jours bénéficiera de jours de récupération à prendre dans les 3 mois de leur acquisition sauf autres dispositions conventionnelles de même nature convenues au sein des entreprises (tel qu'un accord mettant en place un compte épargne temps par exemple).

iii. Prise des jours de repos

Les jours de repos sont pris pendant la période de référence au cours de laquelle ils ont été attribués par journées ou demi-journées.

Ils ne peuvent être pris qu'après leur attribution ou durant le mois en cours d'acquisition, et ne peuvent donc pas être pris par anticipation.

La programmation des jours de repos doit permettre une prise régulière répartie sur l'année.

Sauf accord d'entreprise dérogatoire sur ce point, il n'est pas possible de reporter sur la période de référence suivante les jours de repos non pris au cours de ladite période. Aussi, faute pour le salarié d'avoir effectivement pris ces jours de repos avant la fin de la période d'attribution, ces jours de repos seront perdus, exceptés ceux acquis durant le dernier mois de la période de référence qui pourront être posés jusqu'à la fin du premier mois de la nouvelle période de référence, sur demande écrite du salarié à la Direction. Passé ce délai, les jours de repos non pris seront définitivement perdus.

Par exception, si le salarié a été dans l'impossibilité de les prendre du fait d'un arrêt maladie, il pourra les reporter afin de les prendre dans les 3 mois civils suivants son retour.

En vue de concilier les impératifs liés aux nécessités de l'organisation de l'entreprise et l'organisation de la vie personnelle des salariés, les jours de repos sont fixés :

- Soit prioritairement à l'initiative du salarié ;
- Soit pour partie à l'initiative du salarié et pour partie à l'initiative de l'employeur sans que pour ce dernier, le nombre puisse excéder 50% des jours de repos.

Au regard de la finalité des jours de repos qui est de permettre un repos régulier, il est recommandé de prendre les jours de repos régulièrement au fil de l'année de référence.

Les dates souhaitées pour prendre les jours de repos devront être communiquées en respectant les règles en vigueur de pose de congé dans l'entreprise. La Direction pourra s'y opposer pour des raisons tenant notamment aux contraintes du service, aux périodes d'activité et à la nécessité de maintenir un certain pourcentage de salariés en activité.

iv. Conditions de rémunération des salariés en forfait annuel jours

La rémunération des salariés en forfait jours est fixée annuellement dans le cadre d'une convention de forfait qui exclut par nature le bénéfice de majorations horaires liées à des sujétions particulières. Cette rémunération est lissée indépendamment du nombre de jours travaillés et des sujétions susvisées et, le cas échéant, de la prise de jours de repos.

Il est précisé que la rémunération des salariés en forfait jours devra, a minima, être supérieure de 6 % par rapport au salaire minimum, en correspondance avec les classifications définies dans l'article 21 du Titre V.

Le bulletin de paie doit mentionner le nombre de jours du forfait annuel en jours.

En cas d'absence non rémunérée, ainsi qu'en cas d'entrée ou de sortie en cours de mois, la rémunération mensuelle du salarié est diminuée à hauteur du salaire journalier correspondant au nombre de jours d'absence sur le mois considéré.

v. Durée maximale de travail, durée de repos et droit à la déconnexion

Les seules dispositions de la présente convention collective relatives aux amplitudes de travail qui s'appliquent aux salariés régis par une convention de forfait en jours sont celles relatives au repos quotidien et au repos hebdomadaire.

Néanmoins, afin de garantir la protection de la sécurité et de la santé du salarié, l'amplitude et la charge de travail des salariés concernés doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition des temps travaillés.

Les dispositions du présent article visent à permettre l'effectivité du respect de ces droits.

En outre, les règles relatives au repos quotidien et hebdomadaire leur sont applicables.

Dès lors, ils bénéficient de :

- Un repos minimal quotidien de 11 heures consécutives ;
- Un repos minimal hebdomadaire de 24 heures consécutives, auquel s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Il est précisé que le forfait en jours, bien qu'exclusif de tout décompte des heures travaillées, ne doit pas avoir pour conséquence de limiter de manière récurrente le repos quotidien à son niveau minimum légal de 11 heures.

Les supérieurs hiérarchiques veillent à ce que la charge de travail confiée permette de prendre effectivement et régulièrement les temps de repos et jours de repos.

L'effectivité du respect par les salariés des durées de repos implique pour ces derniers une obligation de déconnexion des outils de communication à distance durant leurs temps de repos quotidien et hebdomadaire ainsi que pendant leurs congés payés, repos et arrêts maladie. A cet égard, les managers veillent à ne pas utiliser ou faire utiliser les moyens de communication informatique à leur disposition pendant les temps impératifs de repos.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés devront être raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps de travail de l'intéressé. Les responsables hiérarchiques seront sensibilisés au fait qu'il leur appartient eux-mêmes de respecter cette obligation pour ce qui les concerne et de s'abstenir de formuler des demandes pendant les horaires de nuit, le week-end, et à plus forte raison pendant les congés payés des salariés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps de travail, avertir sans délai son supérieur hiérarchique afin qu'une solution

alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée. En cas de difficulté, le salarié pourra saisir la Direction.

vi. Contrôle et suivi

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen du système auto-déclaratif mis en place par l'entreprise, sous la supervision du supérieur hiérarchique. Dans cette optique, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre un système de contrôle et de suivi de l'activité des salariés en forfait annuel jours permettant de s'assurer du respect du nombre de jours travaillés, des temps de repos quotidien et hebdomadaire. Tout moyen pourra être utilisé.

Ce dispositif permet aux salariés soumis à la présente modalité de faire apparaître :

- Le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées au cours du mois, ainsi que leur cumul annuel ;
- Le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillés (repos hebdomadaires, congés payés, jours de repos, arrêt maladie etc) ;
- Le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire ou la durée des temps de repos quotidien et hebdomadaire effectivement pris par le salarié.

Ces données mensuelles sont soit :

- Enregistrées par le biais d'un système automatisé,
- Renseignées par le salarié selon un système auto-déclaratif,

Dans ce dernier cas, le salarié les transmettra à la fin de chaque mois à la Direction qui les examinera à réception. Ces états seront signés par le salarié et contresignées par leur supérieur hiérarchique.

Il est entendu que ce suivi n'a pas pour but de contrôler l'activité individuelle des salariés mais de contrôler le temps de travail en vue de concourir à préserver le droit au repos et à la santé de ces derniers en apportant tous les correctifs nécessaires.

vii. Entretiens de suivi

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie a minima d'un entretien par an lui permettant d'aborder sa charge de travail.

Par ailleurs, le salarié peut alerter la Direction, à tout moment, par l'outil de décompte et de suivi du temps de travail ou par tout autre moyen, de tout élément qui accroit de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail. Le supérieur hiérarchique est alors tenu d'organiser sans délai un entretien. Le salarié peut également le solliciter de lui-même.

Lors de ces entretiens, le salarié précise les évènements ou éléments qui sont à l'origine de ces difficultés relatives à sa charge de travail. La Direction et le salarié analysent ensuite la charge de travail de ce dernier sur la base des éléments objectifs et factuels présentés par le salarié. Ils

déterminent notamment si la surcharge de travail identifiée relève d'un évènement ponctuel ou temporaire auquel il peut être remédié par un allègement de la charge de travail ou par la prise de jours de repos une fois cet évènement passé, ou bien au contraire d'une problématique structurelle, qui conduira alors à envisager des mesures d'ajustement de la charge de travail à long terme.

Compte tenu de ces éléments, et si nécessaire, la Direction formule par écrit un plan d'action et les mesures à mettre en place pour permettre un traitement effectif et adapté de la situation.

Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

30.2.3 Modalités de mise en place du forfait en jours

Le forfait annuel en jours ne peut être mis en place qu'avec l'accord écrit et préalable du salarié concerné.

Précisément, l'entreprise, après s'être assurée que le salarié concerné remplit les conditions d'accès au forfait en jours, peut lui proposer de conclure une convention individuelle de forfait en jours qui sera intégrée au contrat de travail initial ou fera l'objet d'un avenant.

30.2.4 Forfait-jours réduit

A l'instar des salariés dont le temps de travail est géré en heures, les salariés assujettis à un forfait annuel en jours, peuvent bénéficier avec l'accord de leur supérieur hiérarchique d'un forfait jours réduit formalisé contractuellement. Dans ce cas, le contrat de travail de l'intéressé doit spécifier le nombre de jours que le salarié travaille sur la période de référence.

Les salariés en forfait en jours réduit travaillent selon un pourcentage de réduction défini contractuellement et appliqué aux 216 jours pour une année complète de travail et pour un droit complet à congés payés.

La rémunération des salariés en forfait en jours réduit est adaptée à due proportion.

Les incidences des absences et de l'arrivée/départ en cours d'année, aussi bien concernant la rémunération du salarié que le nombre de jours de RTT, sont calculées comme pour un forfait en jours complet et le résultat est déterminé proportionnellement au temps convenu.

Les cadres ayant un forfait en jours complet souhaitant un forfait en jours réduit ou inversement, doivent en formuler la demande par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre à la Direction en précisant la date envisagée pour la mise en œuvre. La demande doit être faite au moins 3 mois avant cette date.

La Société dispose d'un délai de 1 mois pour examiner la demande. Le refus peut être motivé notamment pour des raisons relatives aux nécessités du service, aux spécificités du poste ou à la compétence particulière de la personne occupant le poste.

30.2.5 Bilan d'application

Les parties conviennent d'établir un bilan sur l'application des dispositions conventionnelles relatives au forfait annuel en jour sous forme d'état des lieux dans les entreprises de la branche qui sera effectué deux ans après l'extension de la présente convention collective puis régulièrement. Ces états des lieux constitueront la documentation de référence permettant l'adaptation éventuelle des dispositions conventionnelles sur le forfait annuel en jour.

30.3 Cadres dirigeants

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, les cadres :

- Auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps,
- Qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome,
- Qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans leur entreprise ou établissement.

Ces trois critères sont cumulatifs.

Les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Article 31 – Dispositions encadrant les astreintes

31.1 Définition

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

Ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes les métiers des fonctions support de l'entreprise (tel que finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication).

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

Exception faite de la durée d'intervention, la période d'astreinte est comptabilisée dans les durées de repos quotidien et hebdomadaire.

Si le salarié intervient pendant l'astreinte, il doit bénéficier de son temps de repos quotidien ou hebdomadaire à compter de la fin de la dernière intervention sauf s'il a déjà bénéficié

entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le Code du travail (11h consécutives pour le repos quotidien, 35h consécutives pour le repos hebdomadaire).

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou durant un week-end précédent ou suivant une semaine de congés. L'employeur veille à ce que le salarié mis en astreinte ait les moyens de répondre aux besoins qui en découlent.

31.2 Contrepartie de l'astreinte

Le personnel soumis à des astreintes bénéficie d'une contrepartie prenant la forme d'une prime spécifique, qui ne peut être inférieure à 30 euros pour 12 heures d'astreinte et 60 euros pour 24 heures d'astreinte. Il est précisé que cette contrepartie minimale peut être réduite ou augmentée à due proportion de la période de sujétion sans pouvoir être inférieure à 10 euros par astreinte. Les dispositions prévues par accord d'entreprise peuvent être plus favorables sur la contrepartie de l'astreinte.

31.3 Contrepartie du temps d'intervention

Le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en repos équivalent ou d'une compensation en salaire au *prorata* du temps travaillé. Le temps de trajet (aller et retour) effectué pour l'intervention est comptabilisé dans le temps d'intervention.

Si le temps d'intervention amène à dépasser la durée hebdomadaire de travail du salarié telle que définie par son contrat de travail, les heures effectuées au-dessus de cette durée déclenchent le droit au paiement d'heures supplémentaires ou à une récupération afférente tel que précisé à l'article 26.3.

Le temps d'intervention est décompté selon le principe suivant :
Toute demi-heure commencée est due étant précisée qu'une majoration de 15% s'appliquera en cas d'intervention en astreinte de nuit.
Il est convenu par ailleurs que les sociétés ont la possibilité de définir dans leurs accords d'entreprise un décompte forfaitaire.

Exemple n°1 :
Temps d'intervention de jour de 15 minutes
Rémunération : 30 minutes

Exemple n°2 :
Temps d'intervention de nuit de 15 minutes
Rémunération : 30 minutes + majoration de 15% = 34,5 minutes soit 35 minutes arrondies

Exemple n°3 :
Temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 1ère heure)
Temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 4ème heure)
Rémunération : 1 heure + majoration de 15% = 1h09

Le temps d'intervention décale d'autant la durée du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié sauf en cas de travaux urgents mentionnés dans les articles L.3132-4 et D.3131-1 du Code du travail :

- Organiser des mesures de sauvetage ;
- Prévenir des accidents imminents ;
- Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et notamment ceux liés à la continuité de l'antenne.

Les employeurs prendront en charge les frais de transport (indemnités kilométriques, frais de taxi…) que les salariés auraient été contraints d'engager pour répondre à une intervention d'astreinte, ceci dans les conditions définies par leur entreprise en matière de frais professionnels.

31.4 Délai de prévenance

Lors de la planification des astreintes, les entreprises feront leurs meilleurs efforts pour prendre en compte les contraintes familiales pour permettre aux salariés de concilier au mieux leur vie professionnelle avec leur vie privée.

31.4.1 Principe

La programmation individuelle des périodes d'astreinte (jour et plage horaire d'astreinte) sera portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours calendaires à l'avance.

31.4.2 Exception

En cas d'événements exceptionnels tel que l'empêchement du salarié d'astreinte par exemple, ce délai peut être ramené à un jour franc auquel cas l'accord du salarié sera requis.

31.5 Suivi

L'employeur établit pour chaque salarié concerné un document récapitulatif du nombre d'heures d'astreinte effectuées chaque mois, des durées d'intervention éventuelles et des compensations y afférentes. Une copie de la programmation d'astreinte est remise au salarié.

Article 32 – Aménagement collectif du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine

Afin de répondre à certaines contraintes liées au secteur de l'audiovisuel et adapter la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence, la présente convention collective prévoit la possibilité de recourir à un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur 6 semaines.

Le présent article a vocation à définir un socle minimal de règles et, pour le surplus, renvoie à la négociation d'entreprise le soin de préciser la mise en place d'un tel aménagement ainsi que son régime.

De surcroît, les entreprises devront également recourir à la négociation d'un accord entreprise pour le cas où elles souhaiteraient mettre en place un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail sur une période de référence supérieure à 6 semaines sans que cette période de référence puisse excéder 12 mois.

Cette disposition n'est pas applicable aux entreprises déjà couvertes par un accord collectif d'entreprise prévoyant une durée de référence supérieure à 6 semaines à la date de conclusion de la présente convention collective.

32.1 Définition de l'aménagement du temps de travail pluri-hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail effectif ainsi que les horaires de travail sont susceptibles de varier d'une semaine à l'autre afin de répondre aux impératifs de fonctionnement des services.

Les heures effectuées chaque semaine au-delà et en-deçà de 35 heures ou, pour les salariés à temps partiel, au-delà et en-deçà de la durée du travail contractuelle hebdomadaire, se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de référence.

La période de référence est librement déterminée par chaque entreprise, dans la limite d'un plancher et d'un plafond fixés par le biais de la présente convention collective (V. infra article 32.3).

L'organisation du travail en découlant s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité, en fonction des rythmes de travail spécifiques, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail librement choisi, par une adaptation de la charge aux variations de l'activité.

32.2 Périmètre de l'aménagement pluri-hebdomadaire

Cette modalité d'aménagement du temps de travail peut concerner l'ensemble de l'entreprise qui a choisi de l'appliquer à l'exception des métiers des fonctions support de l'entreprise (finance, juridique, marketing, ressources humaines, communication).

Elle peut également, en fonction des problèmes spécifiques d'organisation du travail, s'appliquer seulement à un ou plusieurs groupes identifiés de salariés, qui constituent une unité cohérente dans l'organisation du travail au sein de l'entreprise.

Chaque groupe de salariés peut avoir un rythme et des périodes de variation d'horaires qui lui est propre.

32.3 Socle de règles applicables en cas de mise en place d'un aménagement pluri-hebdomadaire

32.3.1 Période de référence maximale autorisée

Sauf accord d'entreprise permettant une période de référence plus longue, le décompte du temps de travail s'effectue sur une période de référence au plus de 6 semaines consécutives.

Pour les salariés à temps complet, le volume d'heures de travail effectif est égal à la durée hebdomadaire légale multipliée par le nombre de semaines de travail effectif que comporte la période de référence.

Pour les salariés à temps partiel, le volume d'heures de travail effectif est égal à la durée du travail contractuelle hebdomadaire multipliée par le nombre de semaines de travail effectif que comporte la période de référence.

32.3.2 Lissage de la rémunération

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de référence apprécié sur la période de référence.

La rémunération est donc versée indépendamment de l'horaire réellement accompli au cours du mois. Elle est fixe. Ainsi les salariés percevront chaque mois le même salaire quel que soit les variations d'horaires.

Dans l'hypothèse où la planification d'un salarié ferait apparaître un nombre important d'heures supplémentaires et que la programmation indicative du temps de travail sur le reste de la période de référence permet de déterminer que ces heures ne seront pas compensées, l'employeur aura la possibilité d'en régler tout ou partie par anticipation, avec majoration.

32.3.4 Prise en compte des absences et des départs et arrivées en cours d'année

En cas d'absences rémunérées, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.
Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Lorsqu'un salarié du fait de son embauche ou d'une rupture du contrat de travail n'a pas travaillé durant toute la période de référence, une régularisation est opérée en fin de période de référence ou à la date de la rupture du contrat de travail, selon les modalités suivantes :

- Soit à la date de fin de période de référence pour une embauche ;
- Soit à la date de fin du contrat de travail pour un départ et comparé à l'horaire moyen pour la même période.

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paie pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires. Lorsque le salarié du fait de son départ en cours de période de référence n'aura pas accompli la totalité des heures dues, une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière paie, sans que sa rémunération puisse être calculée en deçà d'une base 35 heures. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

32.3.5 Amplitude des horaires de travail

Salariés à temps complet

Amplitude hebdomadaire

A l'intérieur de la période de référence, la durée hebdomadaire de travail peut varier selon l'activité de l'entreprise de 20 heures à 48 heures, sans outrepasser une moyenne de 44 heures sur une période de 6 semaines consécutives.

En période de forte activité, l'amplitude horaire des salariés devra être en conformité avec la durée maximale de travail convenue dans la présente convention collective.

Toutefois, au-delà de la 48ème heure de travail hebdomadaire, les heures de travail sont décomptées hors aménagement, et rémunérées ou récupérées comme heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 26.3 du présent titre, avec prise en compte dans la rémunération mensuelle correspondante.
Il est enfin précisé qu'entre deux périodes de référence, un salarié ne pourra se voir succéder 2 semaines de planification à 48 heures.

Amplitude quotidienne

A l'intérieur de la période de référence, la durée quotidienne de travail ne peut être inférieure à 4 heures. Elle ne pourra excéder 10 heures.

Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures) pour les salariés en poste pour les activités suivantes :

- Activité caractérisée par la nécessité d'assurer la continuité normale des services, de la production, de la distribution et de la diffusion ;
- Activité de garde, de surveillance et de permanence caractérisées par la nécessité d'assurer la protection des personnes et des biens ;
- Activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail du salarié ou par l'éloignement entre différents lieux de travail du salarié.

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée de façon pérenne jusqu'à 12 heures par la conclusion d'un accord d'entreprise (L. 3121-19 du Code du travail).

Cas exceptionnel lié à une période de faible activité

Toutefois, en période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire ni quotidien d'heures de travail n'est imposé de sorte qu'une ou plusieurs semaines complètes de repos, sans incidence sur la détermination du salaire de base, pourront être octroyées au salarié en accord avec celui-ci.

Salariés à temps partiel

En période de forte activité, l'amplitude horaire des salariés à temps partiel ne saurait en tout état de cause atteindre 35 heures au cours d'une semaine.

En période de faible activité, aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail n'est imposé, ce qui peut permettre de donner une ou plusieurs semaines complètes de repos au salarié en accord avec celui-ci.

32.3.6 Déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculées sur la période de référence.
Les éventuelles heures supplémentaires ne peuvent être caractérisées qu'au terme de la période de référence.

Pour déterminer le nombre moyen d'heures supplémentaires, il convient de diviser le nombre d'heures réalisées au-delà de la durée légale du travail par le nombre de semaines travaillées au cours de la période de référence.

En outre, l'accord d'entreprise définira éventuellement le ou les taux de majoration des heures supplémentaires conformément aux dispositions légales ou, le cas échéant, la possibilité d'obtenir ou non un repos compensateur en remplacement du paiement de tout ou partie des heures supplémentaires dans le respect des dispositions légales.

Exemple :

En cas de durée de travail de 210 heures (35 heures x 6 semaines) prévue sur une durée de référence de 6 semaines consécutives, si le salarié a travaillé 222 heures sur la période de référence complète, il en résulte qu'il a effectué 12 heures supplémentaires.
A raison de 6 semaines travaillées sur cette période de référence, la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires accomplies est de 2 heures. Ce nombre moyen étant donc compris dans les 8 premières heures supplémentaires, leur rémunération et/ou récupération s'effectuera sur la base d'une majoration de 25%, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

32.3.7 Déclenchement des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel

Compte tenu du cadre de référence retenu pour le décompte de la durée du travail, constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle hebdomadaire moyenne calculée sur la période de référence.

Les éventuelles heures complémentaires ne peuvent être caractérisées qu'au terme de la période de référence.

La réalisation d'heures complémentaires ne peut pas avoir pour effet de porter la durée moyenne de travail au niveau de 35 heures par semaine.

En outre, l'accord d'entreprise éventuellement conclu définira le nombre d'heures complémentaires maximum et les taux de majoration afférents dans le respect des dispositions légales.

Conformément à l'article L. 3123-13 du Code du travail, *« lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines ou pendant la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L.3121-44 du Code du travail si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé.*
L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli ».

32.3.8 Congés payés

Les règles relatives à la pose des congés payés sont applicables aux salariés soumis à un aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail comme à l'ensemble des autres salariés de l'entreprise.

32.4 Suivi individuel

32.4.1 Décompte des heures

L'employeur a pour obligation de tenir pour chaque salarié une fiche de décompte des heures réalisées faisant apparaître distinctement les différentes catégories d'heures de présence et d'absences. L'entreprise s'assurera de la bonne mise en œuvre de cette obligation de façon à ce qu'une copie soit remise au salarié conforme aux heures réalisées.

32.4.2 Bilan individuel

Chaque situation individuelle sera vérifiée à la fin de la période de référence.

32.4.3 Cas particulier des salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure à la période de référence de l'aménagement du temps de travail

Pour les salariés soumis aux dispositions du présent article dont la durée du contrat de travail ne couvrirait pas l'intégralité de la période de référence d'aménagement du temps de travail, à l'issue ou à l'interruption du contrat de travail, un bilan sera établi pour déterminer le nombre moyen d'heures de travail hebdomadaires effectuées au cours de la période d'aménagement en cours. Pour cela, il conviendra de diviser le nombre d'heures réellement travaillées par le salarié depuis la mise en œuvre de l'aménagement par le nombre de semaines travaillées dans la période par ce dernier.

Si le résultat est inférieur à 35 heures ou à la durée du travail contractuelle, le salarié gardera le bénéfice du salaire perçu ou à percevoir au titre de son contrat de travail conclu sur la base de 35 heures.

Si le résultat est supérieur à 35 heures ou à la durée du travail contractuelle, le nombre ainsi calculé déterminera le taux applicable, conformément aux dispositions de l'article sur les heures supplémentaires et/ou complémentaires ci-dessus, à la moyenne des heures supplémentaires ou complémentaires, et les sommes dues au salarié concerné au titre des heures supplémentaires ou complémentaires effectuées pendant la durée de son contrat de travail au cours de la période de référence.

Article 33 – Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail pour les salariés sujets à des horaires variables

Dans le cadre de cet article, la période de référence s'entend de celle qui débute en principe le lundi à 00h pour se terminer le dimanche à 24h.
En revanche, chaque entreprise garde la faculté par voie d'accord collectif de déterminer une périodicité différente, moyennant le respect d'un délai de prévenance de durée équivalente.

33.1 Champ d'application

Une programmation indicative des horaires est établie par l'employeur dès lors que les salariés sont soumis à des horaires variables, que le décompte de leur temps de travail et par voie de conséquence la comptabilisation des heures supplémentaires s'effectuent par le biais d'une référence hebdomadaire ou pluri-hebdomadaire (V. supra article 32).

Dans le cadre de cette programmation indicative, la durée de travail hebdomadaire est répartie sur maximum 5 jours. Le ou les jours de repos hebdomadaires seront déterminés dans chaque planning horaire hebdomadaire en fonction des impératifs d'organisation et de fonctionnement des équipes

33.2 Moment de l'information

Sauf circonstances exceptionnelles, l'employeur établit et transmet la programmation indicative des horaires au plus tard le vendredi à 19h précédant le début de chaque période de référence. Cette répartition prévisionnelle du volume d'heures est établie semaine par semaine ou mois par mois, selon les besoins estimés.

33.3 Moyens d'information

Chacun des salariés visés à l'article 33.1 est informé de sa planification et celle de son service par l'un des moyens suivants :

- Un mail, récapitulant leur planification, envoyé à cet effet,
- Un accès direct au logiciel de planification,
- Tout autre moyen d'accès au planning au sein de l'entreprise (affichage papier, affichage virtuel, ou tout autre support).

En cas de modification du planning collectif postérieurement à cet envoi, que cette modification concerne sa planification personnelle ou celle d'un autre salarié de son service, le salarié en est informé par l'un des moyens précités.

Les variations d'horaires peuvent être programmées selon des calendriers individualisés, si l'activité des salariés le justifie.

33.4 Cas de changements liés à des imprévus

Cette programmation étant indicative, il n'est pas exclu que des changements consécutifs à des contraintes justifiées par l'urgence, la survenance d'un évènement exceptionnel ou la continuité de service, interviennent.
Dans ce cadre, la programmation indicative des horaires de travail peut être modifiée moins de 48 heures à l'avance ce dont les salariés concernés seront individuellement informés. Ils recevront une compensation au titre de la réduction du délai de prévenance déterminée par l'accord d'entreprise.

Article 34 – Transport

34.1 Montant de la prise en charge

Conformément aux articles L. 3261-1 à 4, R.3261-1 et suivants du Code du travail et à la circulaire DGT-DSS n° 1 du 28 janvier 2009, les entreprises couvertes par le champ d'application de la présente convention collective prennent en charge, sauf dispositions plus favorables, au moins 50% du prix des titres d'abonnement souscrits par ses salariés pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes ou d'un service public de location de vélos.

34.2 Etendue de la prise en charge

Les titres de transports concernés par cette prise en charge sont les suivants :

- Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimité ainsi que les abonnements annuels, mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages illimité émis par la SNCF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres personnes visées par la loi ;
- Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limité délivrés par la RATP, la SNCF, les entreprises de l'Organisation professionnelle des transports d'IDF ainsi que par les entreprises de transport public, les régies et autres personnes mentionnées ci-dessus ;
- Les abonnements à un service public de location de vélos.

En revanche, sont exclus de cette prise en charge les titres de transport achetés à l'unité sous la forme d'un ticket ou directement décomptés grâce à un service de post-paiement matérialisé par l'utilisation d'une carte validée à chaque voyage.

En outre, la présente convention collective invite chaque entreprise à encourager tout dispositif de nature à favoriser les mobilités douces dans le sillon de la Loi d'orientation des mobilités.

TITRE VII : CONGES

Article 35 – Congés payés annuels

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-3 du Code du travail et sous réserve de dispositions différentes prévues par accord d'entreprise, les congés payés annuels sont attribués sur la base de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif chez le même employeur (soit 25 jours ouvrés ou 30 jours ouvrables).

La période de prise des congés débute à la fin de la période de référence.

La période de prise des congés est définie au sein de chaque entreprise, étant précisé que celle-ci comprend obligatoirement la période allant du 1er mai au 31 octobre de chaque année.

La période de référence est également définie au sein de chaque entreprise ou, le cas échéant, par la loi, auquel cas elle est fixée du 1er juin au 31 mai.

En sus de ces jours, les salariés pourront bénéficier des jours de congés supplémentaires en cas de fractionnement des congés payés, ceci dans le cadre défini par l'article L. 3141-23 du Code du travail et sous réserve que ces jours n'aient pas été intégrés à un dispositif de jours supplémentaires de repos institués par voie d'accord collectif d'entreprise (englobé dans des jours de RTT, dans des congés payés ou dans un forfait jour par exemple).

La période pendant laquelle les congés devront être pris doit être communiqué au salarié au moins deux mois avant l'ouverture de celle-ci.

En dehors des périodes de prise de congé éventuellement fixées par l'employeur, le salarié peut initier des demandes de congés conformément aux procédures en vigueur au sein de chaque entreprise.

Ces demandes de congé doivent impérativement être validées par l'employeur avant tout départ en congés.

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

- Les périodes de congé payé ;
- Les jours fériés chômés et payés ;
- Les jours de fractionnement le cas échéant ;
- Les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'adoption ;
- Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article 26.3 de la présente convention ;
- Les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail ;
- Les jours de congés pour événements familiaux tels que définis par l'article 36 ci-après ;

- Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

Par dérogation, les salariés dont le lieu de naissance se situe en Outre-mer, peuvent cumuler leurs droits à congés payés sur une période maximum de deux années consécutives.

Article 36 – Congés exceptionnels

36.1 Congés pour événements familiaux

- Mariage ou PACS du salarié : 5 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant naturel ou d'un enfant du foyer à la charge du salarié dans le cadre d'une recomposition familiale : 5 jours ouvrés portés à 7 jours :
  - si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
  - quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
  - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;

  En outre, le salarié a droit, en plus, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un grand parent : 1 jour ouvré ;
- Décès du gendre ou de la bru : 1 jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés
- Déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés 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 au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

Ces congés peuvent être pris uniquement au moment de l'événement familial à l'exception du congé de deuil qui peut être pris dans le délai d'un an après le décès de l'enfant.

36.2 Congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de quatorze 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 trois jours maximum par an et de trois jours d'absence autorisée non rémunérés supplémentaires par an, sous réserve de l'établissement d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessité la présence d'un des deux parents.

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

36.3 Dons de jours de repos

Par ailleurs, dans les conditions prévues par l'article L. 1225-65-1 du Code du travail, un salarié peut faire don de jours de repos :

- D'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans 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 ;
- D'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ;
- Du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- À un salarié dont l'ascendant ou le conjoint / pacsé / concubin est gravement malade,
- Ainsi qu'à un salarié exerçant son droit au congé de proche aidant.

36.4 Congés non rémunérés

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

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, tout salarié ayant une ancienneté d'au moins 24 mois consécutifs ou non dans l'entreprise a droit à un congé pour création d'entreprise ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une entreprise innovante selon la définition de l'article 44 sexies-OA du code général des impôts dont la durée maximale est de un an et peut être prolongée d'au plus un an.
Il est précisé que l'ancienneté requise est appréciée à partir de la date de début du congé.

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

L'employeur informe le salarié de son accord sur la date de départ choisie du congé pour création ou reprise d'entreprise par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse. À défaut de réponse de sa part, dans un délai de **30 jours** à compter de la réception de la demande, son accord est considéré comme acquis.

L'employeur peut reporter le départ en congé pour limiter le nombre d'absences simultanées dans l'entreprise. Le congé peut également être reporté par l'employeur s'il estime qu'il aura des conséquences préjudiciables sur la bonne marche de l'entreprise. Dans ce cadre, l'employeur peut reporter le départ en congé pendant **6 mois** au maximum à compter de la date de la demande du salarié. Il informe le salarié du report de la date de départ choisie, par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé à temps plein ou à temps partiel dans l'un des cas suivants :

- Le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...) ;
- L'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- Le salarié demande ce congé moins de 3 ans après une précédente création ou reprise d'entreprise ou après le début de l'exercice de précédentes responsabilités de direction au sein d'une entreprise répondant aux critères de jeune entreprise innovante (JEI).

Dans les entreprises de plus de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié de remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, le refus de l'employeur d'accorder le congé pour création ou reprise d'entreprise est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

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

Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours dans les conditions légales en vigueur.

36.4.2. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit le congé maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'un 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, en application des dispositions légales et réglementaire en vigueur, demander, soit à bénéficier d'un congé parental d'éducation, soit à travailler à temps partiel pour une durée minimale de 16 heures par semaine. Le congé parental et le travail à temps partiel initial d'un an au 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, en cas d'adoption, au plus tard trois ans après l'arrivée au foyer de l'enfant de moins de 3 ans ou au plus tard un an après l'arrivée au foyer de l'enfant de plus de 3 ans.

En cas de naissances multiples, la durée du congé parental d'éducation et la période d'activité à temps partiel peut être prolongée jusqu'à l'entrée à l'école maternelle des enfants. Lorsque les naissances multiples sont au moins de 3 enfants ou en cas d'arrivées simultanées d'au moins 3 enfants adoptés ou confiés en vue d'une adoption, le congé peut être prolongé 5 fois pour prendre fin au plus tard au 6ème anniversaire des enfants.

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 un mois avant le terme de ce congé. Dans le cas contraire, l'information est donnée à l'employeur deux 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 quatre ans en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'issue d'une durée de deux ans en cas d'adoption d'un enfant de plus de trois ans.

36.4.3. Congé de présence parentale pour enfant malade

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, 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 trois ans.

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

La durée initiale de la période au cours de laquelle le salarié peut bénéficier du droit à congé est celle définie dans le certificat médical établi par le médecin.
A l'issue de la période initiale de 3 ans, le salarié peut à nouveau bénéficier d'un congé de présence parentale, dans les mêmes conditions que pour le congé initial, en cas de rechute ou de récidive de la pathologie de l'enfant au titre de laquelle un premier congé a été accordé.

Le salarié transmet à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre

décharge, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé, ainsi qu'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

36.4.4. 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.

Le congé de solidarité familiale est ouvert aux salariés qui suspendent leur activité professionnelle pendant plusieurs mois pour accompagner une personne en fin de vie.

Ce congé est réservé au salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le salarié désigné par le malade comme personne de confiance au sens de l'article L. 1111-6 du Code de la santé publique, peut également bénéficier de ce congé.

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié dans la limite de 3 mois renouvelable 1 fois.

36.4.5. Congé du proche aidant

Un salarié peut bénéficier d'un congé de proche aidant lui permettant de suspendre son activité professionnelle pendant plusieurs mois pour s'occuper d'un parent cité à l'article L. 3142-16 du Code du travail présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

La personne aidée par le salarié, conformément aux dispositions de l'article L. 3142-16 du Code du travail doit présenter un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Le congé débute ou est renouvelé à l'initiative du salarié sous réserve de produire à l'employeur les justificatifs mentionnés à l'article D. 3142-8 du Code du travail. Mais quelle que soit sa durée initiale, le congé ne peut en aucun cas excéder, renouvellement compris, la durée d'un an pour l'ensemble de la carrière. Il est rappelé qu'en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de la personne aidée, de situation de crise nécessitant une action urgente du proche aidant ou de cessation brutale de l'hébergement en établissement dont bénéficiait la personne aidée, le congé débute ou peut être renouvelé sans délai.

Ce congé, peut avec l'accord de l'employeur, être transformé en période d'activité à temps partiel (C. trav., art. L. 3142-20) mais également être fractionné, sans pouvoir dépasser la durée maximale du congé. Dans ce cas, la durée minimale de chaque période de congé est d'une demi-journée (C. trav., art. D. 3142-9).

Les parties conviennent que les dispositifs relatifs au don de jours de repos visé à l'article 36.3 ci-dessus puisse s'appliquer au congé du proche aidant.

36.4.6. Congé sabbatique

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

Il est précisé que l'ancienneté requise est appréciée à partir de la date de début du congé.

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

L'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai de 30 jours à compter de la présentation de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

L'employeur peut différer le départ en congé dans la limite de six mois à compter de la demande, en fonction de la proportion de salariés absents dans l'entreprise au titre du congé ou en fonction du nombre de jours d'absence prévus au titre du même congé. Dans les entreprises de moins de trois cents salariés, cette limite est portée à neuf mois.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé :

- Si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),
- Ou si l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

Quel que soit l'effectif, le refus de l'employeur d'accorder un congé sabbatique est notifié au salarié par tout moyen permettant de justifier de la date de sa réponse.

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

Le salarié peut contester ce refus dans les 15 jours dans les conditions légales en vigueur.

36.4.7. Congé sans solde

L'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de le refuser.
Le salarié informe l'employeur de sa demande de congé sans solde avec indication de la date de départ et durée souhaitées, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins trois mois à l'avance.
Le cas échéant, l'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai d'un mois. A défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

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

36.4.8. Congé pour engagement associatif, politique ou militant

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un congé engagement pour préparer toute activité liée à ses responsabilités associatives, politiques ou militantes au cours de l'année.
La durée de ce congé, non rémunéré, pourra être précisée par accord collectif d'entreprise. A défaut, il pourra aller jusqu'à 6 jours ouvrables par an. Ces jours de congé peuvent être fractionnées en demi-journées si le bénévole le souhaite. Le salarié souhaitant solliciter le congé doit en faire la demande expresse auprès de son employeur dans un délai de 30 jours avant le début du congé sollicité et en préciser la date, la durée et l'association où il sera utilisé.

Le nombre maximum de bénéficiaires est déterminé de la façon suivante :

- Moins de 50 salariés : un bénéficiaire ;
- 50 à 99 salariés : deux bénéficiaires ;
- 100 à 199 salariés : trois bénéficiaires ;
- 200 à 499 salariés : quatre bénéficiaires ;
- 500 à 999 salariés : cinq bénéficiaires ;
- 1 000 à 1 999 salariés : six bénéficiaires ;
- A partir de 2 000 salariés : un bénéficiaire de plus par tranche supplémentaire de 1 000 salariés.

36.4.9. Retour de congés non rémunérés

A l'issue de ces différents congés, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente à celle qu'il percevait avant de prendre le congé.
Pour toute absence au moins égale à 6 mois, il est convenu que le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un entretien de reprise d'activité avec son employeur.
Les règles relatives à la prise en compte de ces différents congés dans l'ancienneté du salarié sont définies à l'article 15 de la présente convention collective.

36.5 Rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire, les salariés ayant la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficient d'une 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 préalablement être informé de la prise d'un tel congé.

36.6 Journée de défense et citoyenneté

Conformément à l'article L. 3142-97 du Code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de diminution de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour l'ouverture des droits aux congés payés.

36.7 Congé supplémentaire

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

Il est précisé que les entreprises pourront, par voie d'accord collectif ou décision unilatérale, octroyer des jours de congés supplémentaires.

Article 37 – Compte Epargne Temps

Les parties rappellent que les entreprises ont la possibilité, par voie d'accord collectif, de mettre en place un compte épargne temps (CET) lequel pourra alors être alimenté notamment par tout ou partie :

- Des jours de congés correspondant à la 5ème semaine de congés payés et qui n'auraient pas été pris à l'échéance de la période de référence ;
- Des jours de réduction du temps de travail qui n'auraient pas être pris à l'échéance de la période de référence ;
- Des jours de repos annuels (forfait-jours) ;
- Des jours de repos compensateurs qui se sont substitués avec l'accord de l'entreprise aux majorations prévues par la présente convention pour l'accomplissement d'heures supplémentaires, d'heures de nuit ou d'heures de dimanche ;
- Des jours octroyés au salarié relevant en application de la présente convention du statut de travailleur de nuit
- D'un éventuel 13ème mois.

En cas de mise en place d'un compte épargne temps dans l'entreprise, l'accord collectif devra préciser dans quelles conditions et limites celui-ci peut être alimenté en temps ou en argent, ses modalités de gestion, les conditions d'utilisation, de liquidation et de transfert des droits d'un employeur à un autre ainsi que les règles d'utilisation des droits affectés sur le CET.

TITRE VIII : FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire les besoins professionnels des salariés, les rendre acteur de leur évolution et parcours professionnels en développant leurs compétences que comme moyen de développement de l'entreprise.

Les parties rappellent que les entreprises rentrant dans le champ d'application de la présente convention collective sont couvertes depuis le 1er avril 2019 par un Opérateur de Compétences (OPCO) agréé, chargé d'accompagner la formation professionnelle. L'OPCO a pour mission :

- D'assurer le financement des contrats d'apprentissage selon les critères légaux de l'article L. 6332-14 du Code du travail ;
- D'assurer le financement des contrats de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la branche professionnelle ;
- D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
    - Établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
    - Déterminer les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
- De l'accompagner dans sa mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;
- De favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation dans le cadre des projets de transition professionnelle ;
- D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :
    - D'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
    - D'accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés, tant pour améliorer les compétences et connaissances inhérentes au poste de travail que pour favoriser l'évolution de carrière dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle a pour objet, notamment, de permettre aux salariés l'accès à une qualification plus grande et reconnue, la maîtrise des nouvelles technologies présentes et à venir, et l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans le domaine professionnel. Les représentants du personnel bénéficient des actions de formation professionnelle dans les mêmes conditions que les autres salariés indépendamment des formations économiques, sociales et syndicales prévues à l'article 6 du titre II de la présente convention collective.

Sauf accord collectif d'entreprise réglementant différemment les consultations sur la politique sociale et les orientations stratégiques, le Comité Social et Economique est informé et consulté

ainsi que le prévoit le Code du travail en matière de politique sociale et d'orientations stratégiques qui l'une et l'autre abordent le sujet du développement du salarié et donc du plan de développement des compétences et du bilan de celui-ci.

De façon à apporter un éclairage sur les métiers, les formations et l'emploi dans l'audiovisuel et à favoriser les relations entre les différents acteurs de l'emploi et de la formation, les parties signataires indiquent qu'elles s'appuieront sur les études et les actions de la Commission Paritaire Nationale Emploi Formation de l'Audiovisuel (CPNEF-AV). Il est précisé que 2 représentants de la CPNEF-AV seront invités a minima par la CPPNI lorsque celle-ci sera amenée à traiter de problématiques de formation propres au secteur de la télédiffusion.

Dans le cadre de leur politique en matière de formation professionnelle, les entreprises relevant de la présente convention collective définissent notamment :

- La mise en œuvre des actions de formation prioritaire,
- Les conditions d'accueil et d'insertion en leur sein,
- La reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation,
- La formation à l'initiative du salarié,
- Le financement des actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

Article 38 – L'entretien professionnel

L'entretien professionnel institué par la loi du 5 mars 2014 n°2014-288 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, vise à rendre le salarié acteur de son évolution professionnelle, du développement de ses compétences et permet de définir un parcours professionnel.

Chaque salarié, quel que soit la nature de son contrat, doit bénéficier tous les deux ans, sauf accord collectif d'entreprise prévoyant des périodicités différentes, d'un entretien professionnel conformément aux dispositions de l'article L. 6315-1 du Code du travail. Cet entretien a pour objet d'envisager avec le salarié, ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Tous les six ans, le salarié bénéficie également d'un état des lieux récapitulatif de son parcours professionnel. Cet état des lieux donne lieu à la rédaction d'un compte rendu distinct de celui établi à l'issue de l'entretien professionnel et dont une copie est remise au salarié.

Par ailleurs, quelle que soit la date du dernier entretien, il doit être systématiquement proposé à l'issue d'un :

- Congé de maternité ;
- Congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé d'adoption ;
- Arrêt longue maladie au sens de la Sécurité Sociale entraînant une interruption de travail d'au moins 6 mois ;
- Congé sabbatique ;

- D’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12 du Code du travail ;
- D’une période d’activité à temps partiel au sens de l’article L. 1225-47 du Code du travail ;
- Mandat syndical ou de représentant du personnel titulaire.

Article 39 – Le Compte Personnel de formation (CPF)

Le compte personnel de formation (CPF) est utilisable par tout salarié, tout au long de sa vie active, pour suivre une action de formation sanctionnée par les certifications professionnelles :

- Enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- Sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l’article L. 6113-1 du Code du travail ;
- Ou enregistrées dans le répertoire scientifique mentionné à l’article L. 6113-6 du même Code.

Il s'agit de formations permettant notamment :

- D'acquérir une qualification (diplôme, titre professionnel, etc.),
- Ou d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles,
- Ou d'être accompagné pour la validation des acquis de l'expérience (VAE),
- Ou de réaliser un bilan de compétences,
- Ou de préparer l'épreuve théorique du code de la route et l'épreuve pratique du permis de conduire,
- Ou de créer ou reprendre une entreprise,
- Ou, pour les bénévoles et volontaires en service civique, d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

39.1 Alimentation

Depuis le 1er janvier 2019, pour tout salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l’ensemble de l’année l'alimentation du CPF se fait conformément aux textes en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, à hauteur de 500 € par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 € ou, pour les salariés visés à l’article L. 6323-11-1 du Code du travail à hauteur de 800€ par année de travail dans la limite d’un plafond de 8 000€. Le CPF est alimenté automatiquement à la fin de chaque année en fonction du temps de travail réalisé au cours de l'année par le salarié. Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué. Lorsque le calcul de ses droits aboutit à un montant en euros comportant des décimales, ce montant est arrondi à la deuxième décimale, au centime d'euro supérieur.

Le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le compte.

Les entreprises peuvent décider d'abondement au-delà de ce plafond dans certaines situations.

Il est rappelé que pour pouvoir suivre une formation plus longue, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- À la reconversion ou la promotion par alternance,
- Au projet de transition professionnelle (PTP),
- À une formation prévue par le plan de développement des compétences.

39.2 Utilisation du CPF

Il est rappelé que l'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant en tout ou en partie pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- Ou 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée égale ou supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. Il est précisé que l'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement. Dans ce cas, il peut faire valider sa demande de formation par un conseiller en évolution professionnelle auprès de l'OPCO.

39.3 CPF pris en dehors du temps de travail

Les frais pédagogiques de formation (c'est-à-dire les frais de formation) ainsi que les frais liés à la validation des compétences et des connaissances sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations dans le cadre des fonds affectés à la prise en charge du CPF (C. trav., art. L. 6323-20).

Dans ce cadre, ce temps de formation ne donne pas droit à rémunération.

39.4 CPF pris en tout ou en partie sur le temps de travail

39.4.1 Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques (c'est-à-dire les frais de formation) et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des Dépôts et Consignations et, le cas échéant, par l'OPCO, dans les limites fixées par ce dernier, lorsque le CPF est pris pendant le temps de travail.

39.4.2 Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.
En revanche, lorsque le salarié se forme en partie sur son temps libre, le temps de formation en dehors du temps de travail ne donne pas droit à rémunération.

Article 40 – Le projet de transition professionnelle (CPF de transition)

Le projet de transition professionnelle permet, aux salariés en transition professionnelle, une continuité de financement de leurs formations longues de reconversion avec congé associé. C'est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation, permettant aux salariés souhaitant changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet.

40.1 Conditions à remplir pour pouvoir utiliser le projet de transition professionnelle

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dont douze mois dans l'entreprise, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation du salarié.

Par dérogation, des modalités particulières d'ancienneté sont prévues pour les salariés souhaitant réaliser leur projet de transition à l'issue de leur CDD : avoir travaillé 24 mois consécutifs ou non au cours des cinq dernières années dont 4 mois en CDD dans les 12 derniers mois. L'action de formation doit débuter au plus tard 12 mois après le terme du contrat. Cependant, à la demande du salarié, la formation peut être suivie, après accord de l'employeur, en tout ou partie, avant le terme du CDD.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapées (OETH) visées à l'article L. 5212-13 du Code du travail ;
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi.

40.2 Démarches à accomplir auprès de l'employeur

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois**,** le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.
Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.
L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du Comité social et économique lorsque celui-ci existe.
Il peut également proposer le report en cas d'effectifs simultanément absents à savoir :

- Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;
- Dans les entreprises de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total.

40.3 Rémunération pendant le congé de transition professionnelle

40.3.1 Concernant le salarié en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération. Les règles qui déterminent son montant dépend de son salaire moyen de référence :

- Si le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 2 SMIC, sa rémunération est fixée à 100% de son salaire moyen de référence ;
- Si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 2 SMIC :

- Lorsque la durée du congé n'excède pas un an ou 1 200h, sa rémunération est fixée à 90% de son salaire moyen de référence ;
- Lorsque la durée du congé excède un an ou 1 200h, sa rémunération est fixée à 90% de son salaire moyen de référence pour la première année et à 60% pour les années suivantes ou à partir de la 1 201ème heure.

En tout état de cause, le salarié a droit à une rémunération au moins égale à 2 SMIC lorsque le montant de la rémunération habituelle est supérieur.

La rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur. Toutefois,

- Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur est ensuite remboursé par la CPIR dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 ;
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur bénéficie, sur sa demande, du remboursement de la rémunération versée et des cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération sous forme d'avances dans la limite de 90% du montant total de ces dernières.
  Le solde est versé à l'employeur par la CPIR après la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 du Code du travail, à la fin du projet de transition professionnelle.

40.3.2 Concernant le salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier d'une rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

40.4 Incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail

Pendant le projet de transition professionnelle :

- Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.
- Le salarié doit justifier de sa présence en formation.

À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.
Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.
Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

Article 41 – La Pro A

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Ce dispositif répond ainsi à deux besoins :

- Prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- Permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

41.1 Salariés éligibles

Conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail, le dispositif Pro-A est destiné :

- Aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée ;
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

41.2 Objectifs de la Pro A

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Il est convenu que la liste des formations éligibles à la Pro A est définie chaque année par la CPPNI par voie d'annexe spécifique en concertation avec la CPNEF-AV.

41.3 Déroulement d'un parcours Pro A

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignement généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif de branche.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- En dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an, sauf disposition d'accord d'entreprise et d'accord de branche.

Ces actions :

- Sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
- Ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
- Peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par la branche.

Il convient de noter que les durées minimales de formation habituellement applicables dans la pro A ne sont pas applicables pour les Certificats de Connaissances et de Compétences Professionnelles (CLEA) et la VAE.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'une Pro A.

41.4 Impact sur le contrat de travail du salarié

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié continue d'acquérir des congés payés. Par ailleurs, le maintien de la rémunération du salarié est assuré étant précisé qu'une prise en charge de l'opérateur de compétences est possible sans pouvoir excéder le SMIC.

41.5 Prise en charge de la Pro A

L'opérateur de compétences de la branche prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques dans les limites définies par celui-ci ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés par l'entreprise au titre de la Pro-A de ses salariés.
Il est précisé qu'au-delà de ses limites, c'est l'entreprise qui prend en charge les frais pédagogiques.

Article 42 – La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

42.1 Dispositif

La VAE permet aux salariés d'obtenir une certification grâce à l'expérience qu'ils ont acquise lors de leur carrière. Cette certification doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et peut être :

- Un diplôme ou titre à finalité professionnelle,
- Un certificat de qualification professionnelle.

42.2 Eligibilité

Tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle d'un an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

42.3 Régime

Ce congé est assimilé à une période de travail pour déterminer les droits du salarié en matière de congé payé annuel et pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

42.4 Procédure

Le salarié doit transmettre sa demande à son employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE. Elle doit préciser :

- Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- La date, la nature et la durée des actions envisagées,
- Le nom du ministère ou de l'organisme certificateur.

Le salarié joint également à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié par écrit de son accord ou des raisons de service motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. A défaut de réponse dans ce délai, la demande sera réputée acceptée. Il est précisé que ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande.

Au retour du congé, le salarié doit présenter une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification.

Il est enfin précisé que le salarié ne pourra demander un nouveau congé pour VAE auprès du même employeur qu'après un délai d'un an.

Article 43 – Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage

Les sociétés relevant de la présente convention collective déclarent favoriser l'embauche des jeunes en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant d'insérer durablement les jeunes dans la vie professionnelle.
Il est précisé que les entreprises d'au moins 250 salariés s'efforceront d'atteindre un taux d'emploi d'alternants (regroupant contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) de 5% de leur effectif, ceci sans que ce recours pourvoit durablement des postes qui s'avéreraient pérennes.

Compte tenu de la volonté de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap d'une part ou issus de la diversité d'autre part, les entreprises relevant de la présente convention collective favorisent le versement de tout ou partie de la taxe d'apprentissage aux établissements qui ont vocation à l'orientation et à la formation professionnelle de ces jeunes, lesquels constituent aussi une ressource pour leur recrutement à venir.

Article 44 – Le plan de développement de compétence au sein de la branche

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, au sein de l'OPCO compétent, identifient chaque année des stages répondant aux besoins prioritaires des salariés et des entreprises et pouvant être financés sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle, dans le cadre du plan de développement de compétence au sein de la branche.

TITRE IX : L'EMPLOI DES STAGIAIRES

Les entreprises appartenant au champ de la présente convention collective, entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes en favorisant leur insertion dans la vie professionnelle. La politique en faveur de l'emploi des jeunes doit être cohérente avec la politique sociale de l'entreprise.
Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant la meilleure intégration et condition de travail des jeunes stagiaires, à l'aide des différents outils existants mais également à travers les mesures proposées dans le présent titre.

Article 45 – L'objet du stage

Le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. En aucun cas, le recours au stage ne doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.
L'accueil successif de stagiaires, au titre de convention de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

Article 46 – La convention de stage

Une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement doit obligatoirement être signée. Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. On y mentionne notamment :

- L'identité des parties devant être clairement définie,
- Le projet pédagogique, les objectifs et finalités du stage,
- Le contenu du stage,
- Les dates de début et fin de stage,
- Le lieu du stage,
- Le nom et fonction du responsable de stage désigné de l'entreprise,
- La gratification qui est obligatoire si la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non,
- Le régime de protection sociale et la responsabilité civile,
- Toute autre clause nécessaire dans le cadre du stage (absences, discipline, confidentialité...).

Article 47 – L'embauche des stagiaires

Les entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective, s'engagent à favoriser l'embauche en CDI de ses stagiaires.

En cas d'embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études : la durée du stage est déduite de la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié.
Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire : la durée du stage est déduite intégralement de la durée de la période d'essai.
En cas d'embauche à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois : la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

Article 48 – Encadrement et suivi des stagiaires

48.1 Relations écoles

Afin de faciliter l'emploi des stagiaires, les entreprises peuvent développer un réseau avec l'enseignement, participer aux forums organisés par les écoles, être force de proposition sur les contenus de formation initiale et proposer des offres de stage. Elles s'engagent à développer une politique moderne et citoyenne en favorisant les stages découvertes en partenariat avec les établissements d'enseignement, en accueillant en son sein, en fonction de son effectif, au moins un nombre équivalent à 1% de son effectif.

48.2 Accueil des stagiaires

Pour améliorer l'intégration des stagiaires, il est important de les accueillir dans les meilleures conditions permettant de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour participer à la vie collective. Les entreprises peuvent s'aider de procédures d'accueil telles que la participation à une session d'intégration, la remise du règlement intérieur et l'information sur la politique générale de la société et sur la vie sociale de l'entreprise.

48.3 Responsable de stage

Le stagiaire doit être suivi par un responsable de stage désigné dans l'entreprise devant l'accompagner tout au long du stage. Ce responsable de stage doit veiller au bon déroulement du stage et a la capacité de transmettre ses connaissances et savoir-faire grâce à son expérience.

Article 49 – Gratifications et Frais de transport

49.1 Gratification de stage

Après avoir rappelé que le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et obligatoire pour l'obtention du titre ou du diplôme de fin d'études, les parties à la présente convention collective conviennent que la gratification visée ci-dessus respectera les minima suivants :

Diplôme	Indemnisation mensuelle minimale
Bac+5 (Master 2)	800€
Bac +4 (Master 1)	700€
Bac+1 (Licence 1) à Bac+3 (Licence 3)	Base légale

Il est précisé que la détermination de l'indemnisation mensuelle minimale applicable au stagiaire s'opère par référence au diplôme en cours d'obtention et non par référence au dernier diplôme obtenu.

49.2 Frais de transport

Les entreprises prennent en charge les frais de transport des stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés, pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes.

Article 50 – Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise

Conformément à l'article L.612-12 du Code de l'éducation, les stagiaires bénéficient de l'accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés.

Article 51 – Congés payés

Dès lors que la durée de son stage est prévue sur plus de 2 mois, le stagiaire bénéficie d'un jour d'absence autorisé par mois qu'il peut prendre après validation de son responsable hiérarchique. Dans ce cas, il est indiqué que cette absence se fera sans incidence sur la gratification qu'il perçoit.

Il est précisé que les jours non pris en fin de stage ne donneront pas lieu à indemnisation.

TITRE X : COUVERTURE SOCIALE

Article 52 – Maladie et accident

52.1 Dispositions générales sur la maladie et accident, accident de travail et maladie professionnelle

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié doit dans les meilleurs délais, informer ou faire informer son supérieur hiérarchique ou l'employeur de la cause et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence, sauf cas de force majeure.
L'intéressé doit, en plus, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la date d'interruption de travail, adresser à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir, ou faire prévenir, dans les meilleurs délais, son supérieur hiérarchique ou l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière.
Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à son supérieur hiérarchique ou à l'employeur dans les 2 jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

52.1.1 Maladie et accident non professionnels

Les salariés bénéficient, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels justifiée dans les conditions définies ci-dessus, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sans application de la carence appliquée par la sécurité sociale sauf à compter du 3ème arrêt de travail inférieur ou égal à 5 jours constaté dans l'année civile
Cette indemnité est calculée, sous réserve du délai de carence dans les cas 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.

Il est précisé qu'en cas d'arrêt continu excédant les durées précitées, le salarié sera pris en charge selon les conditions prévues par le régime de prévoyance mis en place dans son entreprise.

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.

Le délai de carence joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions du présent article.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

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

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

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

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

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

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

52.1.2 Accident du travail et maladies professionnelles

Dispositions générales

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

Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les salariés bénéficient, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité sera calculée selon les règles suivantes :

- Lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois : 80 % de son salaire mensuel brut pendant 3 mois ;
- Lorsque l'ancienneté est supérieure à 6 mois :
    - 100 % de son salaire mensuel brut pendant 4 mois.
    - 80% de son salaire mensuel brut le 5ème et 6ème mois.

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors élément variable.

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie consécutif à l'arrêt de travail donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

Les indemnités de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance, doivent faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur.

En tout état de cause, le montant des indemnités perçues par le salarié ne doit pas être supérieur au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçue si celui-ci avait continué à travailler.

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

52.2 Retour à l'emploi

Les modalités du retour à l'emploi des salariés revenant d'arrêt maladie d'une durée d'au moins 3 mois font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et à la durée et aménagement du travail.

Dans ce cas, le/la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un arrêt maladie bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise, étant précisé que le/la salarié(e) devra avoir été vu(e) préalablement par le médecin du travail. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.
Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles.

Article 53 – Maternité / Adoption

53.1 Généralités

Conformément à la législation en vigueur, le congé maternité accordé aux salariées est de 16 semaines. En cas de naissance multiple, il peut être porté à 34 semaines pour la naissance de deux enfants, et à 46 semaines pour la naissance de trois enfants ou plus.

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

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être porté à 22 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressé, a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'elle a acquis 6 mois d'ancienneté.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités.

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

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

53.2 Réduction du temps de travail

La salariée ayant au moins 6 mois d'ancienneté, bénéficie à partir du sixième mois de grossesse, et, jusqu'au départ en congé maternité, d'une durée quotidienne du travail réduite de 30 minutes pour un temps plein, ceci afin de diminuer l'amplitude de travail.

53.3 Allaitement

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail sans perte de rémunération.
Il est rappelé que la salariée peut allaiter son enfant ou tirer son lait dans l'entreprise. Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. Dans ce cas, le local dédié à l'allaitement est :

- Séparé de tout local de travail ;
- Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- Convenablement éclairé ;
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;
- Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
- Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

53.4 Retour à l'emploi

Les modalités du retour à l'emploi des femmes revenant de congé maternité et des salariés en congé d'adoption font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et égalité professionnelle et à la durée et aménagement du travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.
Le salarié se voit également proposer à son retour par son employeur l'entretien professionnel conformément aux dispositions légales en vigueur. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié et déterminent, le cas échéant, les besoins de formation de l'intéressé.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles. Il est rappelé à ce titre que la salariée à la possibilité de reprendre à temps partiel sous forme de congé parental.

53.5 Décès de la mère à la naissance de l'enfant

Le salarié, dont l'épouse ou la concubine décède à la naissance de leur enfant, bénéficie du solde de congé maternité qui restait à la mère ceci pour s'occuper de son enfant, le tout avec maintien de sa rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

Article 54 – Prévoyance et Assurance Frais Médicaux

54.1 Décès - invalidité - incapacité

Les modalités de couverture décès, invalidité et incapacité doivent obligatoirement être mises en place dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de la prévoyance en cas de rupture du contrat de travail.

54.2 Assurances Frais Médicaux

Une assurance frais médicaux doit être obligatoirement mise en place au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance, étant précisé que le régime mis en place devra respecter les garanties minimales imposées dans le cadre du panier de soins.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de l'Assurance Frais Médicaux en cas de rupture du contrat de travail.

TITRE XI : INTERESSEMENT, PARTICIPATION ET DISPOSITIFS D'EPARGNE SALARIALE

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale favorisent le partage des richesses au sein d'une entreprise et renforce l'idée selon laquelle chaque salarié contribue à l'essor de l'entreprise et est ainsi légitime à recevoir une part des richesses produites. Dès lors, la présente convention collective invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs, y compris lorsqu'elles n'y sont pas contraintes par les dispositions législatives.

Article 55 – Intéressement

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du Code du travail, l'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés.

Toute entreprise, sans condition d'effectif, respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur. Celui-ci doit garantir le caractère collectif de l'intéressement, étant précisé qu'une condition d'ancienneté pourra être instaurée. En outre, il doit préciser notamment :

- La période pour laquelle il est conclu ;
- Les établissements concernés ;
- Les modalités d'intéressement retenues ;
- Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 du Code du travail ;
- Les dates de versement ;
- Les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
- Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le Ministère du travail.

Article 56 – Participation

Conformément aux articles L. 3322-1 et suivants du Code du travail, la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle est obligatoire dans les entreprises du secteur privé employant au moins 50 salariés et dans celles appartenant à une unité économique et sociale au sens de l'article L. 2313-8 du Code du travail employant au moins 50 salariés, à condition que ce seuil ait été atteint pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Dans les entreprises n'y étant pas contraintes, la présente convention collective les encourage toutefois à y recourir.

La mise en place d'un régime de participation implique la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, une décision unilatérale de l'employeur. Le caractère collectif doit être garanti. En outre, l'accord collectif précise notamment :

- La date de conclusion, de prise d'effet et la durée pour laquelle il est conclu ;
- La formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- Le plafond retenu pour le montant global de la réserve spéciale de participation ;
- La durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- La nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, la forme des titres attribués, leurs modalités de conservation et, le cas échéant, les mesures prises pour assurer le respect de l'interdiction de les négocier pendant cinq ans ;
- Les conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif de participation, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le Ministère du travail.

Article 57 – Dispositifs d'épargne salariale

La présente convention collective invite les entreprises à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale tels que le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne retraite…

Conformément aux articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail, le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Sa mise en place résulte d'une négociation d'entreprise ou, le cas échéant et à certaines conditions, d'une décision unilatérale de l'employeur.

En outre, le règlement du plan d'épargne entreprise doit notamment préciser :

- Le champ d'application du plan, en particulier la liste des entreprises concernées en cas de plan de groupe (PEG) ;
- La durée pour laquelle il a été établi ;

- Les conditions dans lesquelles il peut être révisé ;
- Les salariés bénéficiaires et en particulier les conditions d'ancienneté éventuellement requises ;
- Les différentes sources d'alimentation du plan ;
- Les différentes formules de placement avec indication en annexe de la liste des SICAV et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés avec les notices d'information de chacun d'eux ;
- Lorsque le plan offre plusieurs formules de placement, les modalités selon lesquelles l'adhérent peut modifier l'affectation de son épargne. Le règlement du plan précise le cas échéant la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise ;
- Les conditions dans lesquelles le personnel est informé.

TITRE XII : CESSATION D'ACTIVITE

Article 58 – Départ et mise à la retraite

58.1 Départ à la retraite volontaire

58.1.1 Conditions

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, peut quitter l'entreprise sous réserve du respect d'un préavis défini à l'article 61 de la présente convention collective.

58.1.2 Indemnités

Le salarié partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent le départ à la retraite, hors épargne salariale ;
- Soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au *prorata* de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

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

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite en nombre de mois de salaire :
1 an	0,10
2 ans	0,20
3 ans	0,30
4 ans	0,40
5 ans	0,50
6 ans	0,60
7 ans	0,70
8 ans	0,80
9 ans	0,90
10 ans	1,00
11 ans	1,20
12 ans	1,40
13 ans	1,60
14 ans	1,80
15 ans	2,00
16 ans	2,20
17 ans	2,40
18 ans	2,60
19 ans	2,80
20 ans	3,00
21 ans	3,25
22 ans	3,50
23 ans	3,75
24 ans	4,00
25 ans	4,25
26 ans	4,50
27 ans	4,75
28 ans	5,00
29 ans	5,00
30 ans	5,25
31 ans	5,25
32 ans	5,50
33 ans	5,50
34 ans	5,75
35 ans	5,75
A partir de 36 ans	6,00

58.1.3 Accompagnement du salarié

Afin de permettre la meilleure préparation possible à la retraite, les salariés sont invités à informer leur entreprise de leur intention 6 mois au moins avant leur date de départ envisagée, ceci pour qu'ils puissent bénéficier lorsqu'ils existent des dispositifs prévus dans leur entreprise. Cette information de l'employeur par le salarié dans un délai de 6 mois ne doit pas être confondue avec la période de préavis que doit observer le salarié et dont le respect est, quant à lui, obligatoire (V. infra art.60).

En outre, les entreprises sont encouragées à développer, en leur sein, des dispositifs visant à permettre l'aménagement du temps de travail de leurs salariés âgés de plus de 55 ans (temps partiel sénior, retraite progressive) tel que visé à l'article 19.5 du Titre IV de la présente Convention collective.

Enfin, les entreprises favorisent l'accompagnement des salariés en fin de carrière vers la retraite de façon à préparer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et la retraite. Cet accompagnement peut prendre diverses formes, du simple entretien de fin de carrière, d'un check up santé mais aussi de la formation (notamment stage de préparation à la retraite, de développement personnel).

58.2 Mise à la retraite par l'entreprise

58.2.1 Conditions

Comme le prévoit la loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est soumise à une procédure particulière et à l'assentiment du salarié concerné.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé qu'à compter de l'âge légal pour liquider sa retraite à taux plein augmenté de 5 années (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective), l'employeur peut interroger le salarié par écrit dans un délai de 3 mois avant la date d'anniversaire à laquelle le salarié atteint l'âge de liquidation à taux plein, sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse du salarié dans un délai d'un mois (à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé) ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective).

La même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69ème anniversaire du salarié.

Ce n'est qu'au 70ème anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'office.

58.2.2 Indemnités

Le salarié mis à la retraite, a droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite, hors épargne salariale ;
- Soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant la notification de la mise à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au *prorata* de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

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

Le salarié mis à la retraite par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite en nombre de mois de salaire
1 an	**0,25**
2 ans	**0,50**
3 ans	**0,75**
4 ans	**1,00**
5 ans	**1,25**
6 ans	**1,50**
7 ans	**1,75**
8 ans	**2,00**
9 ans	**2,25**
10 ans	**2,50**
11 ans	**2,83**
12 ans	**3,17**
13 ans	**3,50**
14 ans	**3,83**
15 ans	**4,17**
16 ans	**4,50**
17 ans	**4,83**
18 ans	**5,17**
19 ans	**5,50**
20 ans	**5,83**
21 ans	**6,17**
22 ans	**6,50**
23 ans	**6,83**
24 ans	**7,17**
25 ans	**7,50**
26 ans	**7,83**
27 ans	**8,17**
28 ans	**8,50**
29 ans	**8,83**
30 ans	**9,17**
31 ans	**9,50**
32 ans	**9,83**
33 ans	**10,17**
34 ans	**10,50**
35 ans	**10,83**
36 ans	**11,17**
37 ans	**11,50**
38 ans	**11,83**
39 ans	**12,17**
A partir de 40 ans	**12,50**

Article 59 – Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés licenciés ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis. L'indemnité de licenciement, calculée, par année ou fraction d'année d'ancienneté, est établie comme suit par tranche d'ancienneté :

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

Exemples :

- Pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 33 % de mois x 10
- Pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois x 10 + 40 % de mois x 5

Le salarié licencié par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement *(pourcentage de mois de salaire par tranche d'année d'ancienneté)*	Equivalent en mois de salaire
1 an	**33%**	**0,33**
2 ans		**0,67**
3 ans		**1,00**
4 ans		**1,33**
5 ans		**1,67**
6 ans		**2,00**
7 ans		**2,33**
8 ans		**2,67**
9 ans		**3,00**
10 ans		**3,33**
11 ans	**40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté**	**3,73**
12 ans		**4,13**
13 ans		**4,53**
14 ans		**4,93**
15 ans		**5,33**
16 ans		**5,73**
17 ans		**6,13**
18 ans		**6,53**
19 ans		**6,93**
20 ans		**7,33**
21 ans		**7,73**
22 ans		**8,13**
23 ans		**8,53**
24 ans		**8,93**
25 ans		**9,33**
26 ans		**9,73**
27 ans		**10,10**
28 ans		**10,50**
29 ans		**10,90**
30 ans		**11,30**
31 ans		**11,70**
32 ans		**12,10**
33 ans		**12,50**
34 ans		**12,90**
35 ans		**13,30**
36 ans		**13,70**
37 ans		**14,10**
38 ans		**14,50**
39 ans		**14,90**
A partir de 40 ans		**15**

** pour les salariés ayant entre 8 et 12 mois d'ancienneté, l'indemnité de licenciement correspondant à celle prévue par le Code du travail*

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder le montant cumulé des salaires que l'intéressé aurait perçu entre la date de fin de son contrat de travail et son départ à la retraite, étant entendu que dans ce cas, elle ne saurait être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.
L'indemnité de licenciement est calculée conformément au tableau ci-dessus, en fonction de l'ancienneté, étant précisé qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'employeur doit privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) hors épargne salariale des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
- Soit la rémunération brute moyenne hors épargne salariale des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au *prorata* de la durée de ladite période).

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale ou retraite progressive, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.
Dans tous les cas, il est précisé que l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 15 mois de salaire.

Article 60 – Démission

Tout salarié qui démissionne doit notifier sa demande par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et observer le préavis fixé à l'article 61 ci-après.

Article 61 – Préavis

En dehors des cas de licenciements pour faute grave ou lourde qui, en application de la loi, sont exclusifs de tout préavis, la durée du préavis est de :

- 2 mois pour les salariés « non cadres » ;
- 3 mois pour les salariés « cadres ».

En cas de démission (V. supra article 60), à la demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'entreprise, les durées de préavis pourront être plus longues.

En cas de départ à la retraite (V. supra article 58.1) ou en cas de mise à la retraite (V. supra article 58.2), des durées de préavis identiques s'appliquent. L'envoi de la notification de la mise

à la retraite par l'employeur ou du départ à la retraite par le salarié devra tenir compte du respect de ces durées.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou faire cesser définitivement son activité avant la fin du préavis. Dans ce cas, il devra verser le salaire correspondant à la fraction de préavis non exécutée.
Quand le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer.

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée, l'article L. 1243-2 du Code du travail permet la rupture anticipée du contrat quand le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, le salarié est tenu de respecter un préavis correspondant à un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat (renouvellement inclus), sans que la durée totale ne puisse excéder 2 semaines.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié travaillant à temps complet a droit à deux heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction de rémunération.

TITRE XIII : DISPOSITIONS FINALES

Article 62 – Dépôt, publicité, entrée en vigueur

La présente convention collective, son avenant et ses annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L.2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

Ils entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant sa signature.

Article 63 – Extension

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

Article 64 – Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention collective ultérieurement.

Annexe 1

Calendrier prévisionnel de négociation des annexes

Il est convenu de discuter des thèmes cités dans le Titre I de la présente convention collective dans le cadre de la négociation d'annexes. A cette fin, le calendrier prévisionnel suivant a été déterminé :

Annexe	**Période de négociation**
Annexe 3 : Classifications et missions des emploi repères	Septembre 2021
Annexe 4 : Révision de l'accord CDDU signé le 12 décembre 2006	D'octobre 2021 à mars 2022
Annexe 5 : Journalistes	D'avril à mai 2022
Annexe 6 : Prévoyance	De juin à juillet 2022
Annexe 7 : Télétravail	De septembre 2022 à février 2023
Annexe 8 : Pénibilité	De mars à juillet 2023
Annexe 9 : Responsabilité Sociale et Environnementale	De Septembre 2023 à février 2024
Annexe 10 : Accord Type Participation et Intéressement	De mars 2024 à juin 2024

Conformément à la méthodologie dont il a été convenu, la négociation de l'annexe 1 consistera à discuter de la liste de métiers suivante :

- Gestionnaire de commande
- Responsable Sûreté
- Chef de chaîne/superviseur de diffusion/Responsable d'antenne/Technicien de diffusion
- Chef Electricien
- Chef éclairagiste
- Pupitreur
- Télérégleur
- Cadre technique de réalisation
- Responsable d'exploitation (informatique)
- Directeur Artistique
- Chef d'exploitation Technique
- Scripte
- Directeur d'Antenne
- Chef de production
- Data Analyst
- Responsable RSE
- Chef de production
- Attaché de production.

Annexe 2

Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD

Préambule

Il est rappelé qu'en application de l'article L.1221-2 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la règle normale et générale d'emploi et qu'en application de l'article L1242-1 du Code du travail un contrat de travail à durée déterminée (CDD), quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de garantir le respect de ce principe fondamental, la loi encadre la durée maximale du contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 1242-8 et L.1242-8-1, au jour de la signature de la présente convention collective), le nombre maximal de renouvellement (C. trav., art. L. 1243-13, au jour de la signature de la présente convention collective) et les modalités de calcul des délais de carence et cas dans lesquels ce délai ne s'applique pas (C. trav., art. L. 1244-3 et suivants, au jour de la signature de la présente convention collective).

Pour autant, l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail entend laisser une plus grande liberté à la négociation de branche afin de permettre aux partenaires sociaux de fixer un cadre règlementaire correspondant aux spécificités des secteurs d'activité.

Ainsi, une convention ou un accord de branche étendu(e) peut notamment fixer :

- La durée totale du CDD (C. trav., art. L1242-8) ;
- Le nombre maximal de renouvellements du CDD (C. trav., art. L.1243-13) ;
- Les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD destinés à pourvoir un même poste et les cas dans lesquels un tel délai ne s'applique pas et les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas (C. trav., art. L. 1244-3 et L. 1244-4).

Les partenaires sociaux de la branche télédiffusion entendent mettre à profit la marge de manœuvre qui leur est offerte afin d'aménager les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et les adapter au mieux aux contraintes et aux besoins des entreprises et des salariés du secteur.

En effet, pour se développer et lancer de nouveaux projets, les entreprises doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, de favoriser malgré tout l'emploi en leur sein, les entreprises du secteur souhaitent bénéficier de plus de souplesse et entendent créer un cadre conventionnel adapté à leurs besoins.

Cette possibilité de déroger par la négociation de branche aux durées maximales du contrat à durée déterminée, aux nombres de renouvellement et aux délais de carence permettra également d'apporter une cohérence aux parcours professionnels des salariés recrutés pour une durée déterminée.

Notamment, à l'issue d'une mission temporaire (remplacement de salariés absents, surcroît d'activité…), l'activité des entreprises peut générer un nouveau besoin temporaire à pourvoir très rapidement et qui justifierait de donner la priorité d'embauche au même salarié qui bénéficie, de par sa précédente mission, d'une connaissance de l'entreprise et de son activité.

Or, l'état actuel du droit constitue bien souvent un frein au renouvellement ou à la prolongation du contrat à durée déterminée et contraint l'entreprise à mettre un terme à une relation de travail fructueuse.

Ainsi, dans le cas où l'entreprise est placée dans l'impossibilité de recourir au contrat à durée indéterminée, les dispositions législatives en vigueur peuvent la priver de l'opportunité de prolonger la situation d'emploi d'un salarié recruté pour une durée à durée déterminée.

Cette situation est source d'incohérence : elle prive tout à la fois l'entreprise de salariés formés et le salarié de perspectives pertinentes d'emploi.

En conséquence, si le Contrat à durée indéterminée doit demeurer la règle, l'extension de la durée des CDD et du nombre de renouvellement permettra d'allier souplesse d'organisation pour l'entreprise et meilleure employabilité pour le salarié.

Pour répondre à ces objectifs, le présent article prévoit d'aménager les règles relatives à la durée maximale et à la succession de contrats de travail à durée déterminée.

Ces dispositions sont établies sur la base des dispositions des articles 22 à 25 de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 relatives à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, ratifiée par la loi 2018-217 du 29 mars 2018, et des articles L1242-8, L 1243-13 et L 1244-3 et L. 1244-4 du Code du travail.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1 – Champ d'application

Les dispositions de la présente convention collective visent les emplois qui de par la nature de leurs fonctions peuvent faire l'objet de missions temporaires, pour accroissement d'activité, en application des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée.

Les présentes dispositions seront identiques pour les entreprises employant moins ou plus de 50 salariés.

Article 2 – Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Les signataires rappellent que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus à l'article L1242-2 du Code du travail.

Néanmoins, lors du recours au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, les organisations syndicales et les employeurs souhaitent permettre une durée temporaire d'emploi supérieure à la durée légale maximale de 18 mois pour le cas où l'objet du contrat ne serait pas finalisé au terme de la période de 18 mois.

Ainsi, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, si le motif de recours au contrat le justifie, à l'issue de la durée de 18 mois fixée à l'article L 1242-8-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une ou plusieurs fois sans que sa durée, renouvellements compris, puisse excéder une durée maximale de 24 mois.

Dans ce cas, les contrats de travail à durée déterminée conclus pour accroissement temporaire d'activité qui peuvent faire l'objet de 2 renouvellements maximum sur une période de 18 mois, pourront faire l'objet de 2 renouvellements supplémentaires maximum au-delà de 18 mois sans que la durée maximale des contrats, renouvellements compris, puisse être supérieure à 24 mois.

Les parties conviennent que le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité au-delà d'une période de 18 mois est réservé aux emplois en lien avec des missions dont la longévité peut s'avérer exceptionnellement plus longue que celle initialement prévue en raison notamment de divers impératifs organisationnels et / ou techniques qui peuvent rendre la durée de ces missions incertaines. Il peut s'agir à titre indicatif d'une prolongation de mission ou de renfort d'un service dans l'attente d'une réorganisation de tout ou partie de l'entreprise ou du déploiement de nouveaux outils technologiques ou dans le cadre de lancement de nouvelles activités.

A contrario, cette disposition ne vise pas le lancement de nouveaux programmes, lesquels ont par nature une durée imprévisible.
Cette disposition n'est ouverte que pour les métiers des fonctions support de l'entreprise (Finance, Juridique, Marketing, Ressources Humaines, Communication, Services Généraux, Informatique).
A défaut, il n'est pas autorisé d'y recourir pour les activités purement audiovisuelles des entreprises telles que production, programmation, antennes et diffusion, pour lesquelles il pourra être recouru au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) en cas d'accroissement temporaire d'activité conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

Article 3 – Délai de carence

Pour rappel, le délai de carence visé à l'article L. 1244-3 du Code du travail ne s'applique pas dans les cas prévus à l'article L. 1244-4-1 et notamment :

- Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent, ou dont le contrat est suspendu en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Lorsque le contrat est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Considérant que les règles de succession des contrats de travail à durée déterminée peuvent parfois priver les salariés d'opportunités d'emploi même temporaire et les entreprises de salariés compétents et déjà formés aux spécificités de l'activité, les signataires conviennent que le délai de carence n'est pas non plus applicable à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise faisant suite à :

- Un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée dit d'usage (CDDU)
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée de professionnalisation
- Un précédent contrat de travail temporaire conclu avec une Société de travail temporaire

Et dès lors qu'il concerne :

- Le même salarié sur le même poste ;
- Le même salarié sur un autre poste ;
- Un autre salarié sur le même poste.

De même, aucun délai de carence n'est exigé lorsqu'il est proposé à un salarié, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité, un contrat à durée déterminée de remplacement d'un salarié absent sur le même emploi ou sur un autre emploi.

Toutefois, un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité ne peut être conclu avec un salarié ayant effectué une succession de contrats sans carence (hors périodes contractuelles de remplacement) d'une durée totale d'au moins 24 mois, sans l'application d'un délai de carence d'une durée calendaire de 3 mois qui débute le lendemain du dernier jour du dernier contrat générant cette carence.

Néanmoins, à l'issue d'un contrat de 24 mois ou d'une période contractuelle de 24 mois (hors périodes de remplacement), l'entreprise ne peut réembaucher un salarié en contrat de travail à durée déterminée sur le même emploi et pour une mission identique au sein d'un même service que sous réserve du respect d'un délai de carence d'une durée calendaire de 6 mois, ceci de façon à s'assurer qu'elle ne puisse pourvoir un emploi pérenne par une succession de contrats à durée déterminée.

Article 4 – Congés payés

En cas de durée d'emploi continue sous contrat(s) de travail à durée déterminée supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une prise effective de ses congés payés acquis au titre du contrat en cours conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

Dans ce cas, indépendamment des règles définies par le présent accord sur le délai de carence, un nouveau contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avec un salarié si au cours des douze mois précédant ce nouveau contrat, ce dernier n'a pas au moins bénéficié (éventuelles périodes d'interruption comprises) d'au moins deux semaines consécutives de repos.

Article 5 – Fin de contrat

5.1 Indemnité de fin de contrat

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf dans les cas prévus à l'article L. 1243-10 du Code du travail.

5.2 Prime Longue Mission

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité s'est prolongé au-delà de 18 mois, ou qu'un salarié a été engagé plus de 18 mois, par une succession de contrats de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sans carence (hors période de remplacement), il est versé au salarié, en sus de l'indemnité de précarité, une prime dite de longue mission correspondant à 3% des rémunérations brutes perçues au-delà de 18 mois.
Comme pour l'indemnité de précarité, cette prime n'est pas due en cas d'engagement du salarié en CDI à l'issue de son dernier contrat de travail à durée déterminée.

5.3 Entretien de fin de contrat

Pour les salariés dont la durée du CDD ou de la période contractuelle en CDD atteindrait 24 mois, ceux qui le souhaitent pourront solliciter, avant le terme de leur période d'emploi, un entretien avec les personnes en charge des ressources humaines au sein de leur entreprise pour évoquer les possibilités d'emploi existantes ou à venir et obtenir tout conseil pour la suite de leur parcours professionnel.

Article 6 – Informations annuelles des Instances Représentatives du Personnel

Les cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée au-delà d'une durée de 18 mois et de conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée dans les conditions dérogatoires au délai de carence prévues par la présente convention collective feront l'objet d'une information annuelle auprès du Conseil Social et Economique.

Article 7 – Postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée

En application de l'article L. 1242-17 du Code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les employeurs s'engagent à recevoir prioritairement les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, candidats à un poste à pourvoir en contrat à durée indéterminée et à étudier en premier lieu leur candidature.

Article 8 – Reconnaissance d'ancienneté en cas de contrat à durée indéterminée proposé à un salarié engagé jusque-là en contrat de travail à durée déterminée

Lorsqu'un CDI est conclu à l'issue d'un ou plusieurs CDD de droit commun, la durée du ou des CDD conclus précédemment dans l'entreprise sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du CDI à condition que l'éventuelle ou les éventuelles périodes d'interruption entre ces contrats n'excède(nt) pas une durée de 6 mois.
Si l'engagement en CDI s'effectue sur un emploi différent de celui occupé précédemment en CDD, et qu'il est soumis à la réalisation d'une période d'essai, il est précisé que la reconnaissance d'ancienneté aura lieu aux mêmes conditions au terme de la période d'essai.

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

Il est précisé que ces dispositions ne font pas obstacle à ce que l'employeur puisse apprécier l'ancienneté sur l'ensemble de la durée des contrats à durée déterminée, ceci indépendamment de toute période d'interruption.

Article 9 – Durée et suivi de l'accord

Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature.

A l'issue de la première année d'exécution de cet avenant, un bilan de ces mesures sera effectué chaque année, dans le cadre de la CPPNI.

Dans le cadre de ce bilan, les représentants des employeurs remettront aux représentants des salariés les indicateurs suivants sur la branche :

- Evolution sur la période de la répartition des salariés entre ceux employés sous contrat de travail à durée indéterminée et ceux employés sous contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité (hors cdd d'usage).
- Nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité < à 18 mois.
- Nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois.
- Nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité < ou = à 18 mois.
- Nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois avec la moyenne de l'ancienneté retenue.

Au terme de ce bilan, les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en vue de reconduire ou amender la présente convention collective.

Annexe 3 : Classifications et missions des emplois repères

	Emplois repères						
Filière	**Domaine**	**Niveau VI**	**Niveau V**	**Niveau IV**	**Niveau III**	**Niveau II**	**Niveau I**
Fonctions supports	1 Finance - Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion Responsable comptable	Contrôleur de gestion Chef comptable		Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2 Ressources Humaines Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior		Gestionnaire paie et administration du personnel Assistant ressources humaines Assistant juridique Juriste débutant	Agent de paie
	3 Moyens internes	Directeur des services généraux	Responsable sécurité		Gestionnaire de services généraux	Assistant de direction Technicien logistique	Assistant
Marketing - Commercial - Communication	4 Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing Chargé d'études marketing Chargé de mission marketing		Assistant marketing	
	5 Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication		Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6 Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Chargé de compte client Chef de publicité	Commercial	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	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8 Technique & exploitation audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique		Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Chef OPS Ingénieur du son Ingénieur vision	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste Infographiste OPV OPS Truquiste Technicien d'exploitation	Aide plateau Machiniste Aide monteur Infographiste Assistant son
	9 Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux…) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast…) Chef de projet informatique Webmaster		Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hotliner)

Contenus	10 Programmes	Directeur des programmes Directeur artistique	Responsable des programmes	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Conseiller de programmation	Assistant artistique Assistant de programmation	Agent de visionnage
	11 Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable déclarations diffusion		Chargé de conducteur antenne Traducteur Animateur présentateur Chargé de conformité des programmes	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous titreur	
	12 Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Cadre de réalisation	Chargé de production	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scripte Assistant de production	Vidéothécaire Archiviste
	13 Numérique	Directeur du numérique	Responsable développements numériques	Chef de projet numérique Data scientist	Community manager	Assistant développements numériques Analyste programmeur Développeur informatique Contributeur éditorial	

Les missions des emplois repères, ainsi que leurs intitulés ci-dessous ont pour objectif de clarifier le rôle donné à chacun d'eux. La présente liste des définitions des emplois repères est donnée à titre indicatif et n'est pas exhaustive. En effet, le contenu de l'emploi dépend de l'organisation de l'entreprise. Les parties à la présente convention collective sont convenues d'énumérer les définitions génériques les plus communes aux entreprises du champ de la convention collective.

Elles s'engagent à se réunir une fois par an pour décider ensemble des éventuelles modifications à apporter à cette annexe dédiée aux définitions des métiers repères de la Branche.

Filière : Fonctions Supports

Domaine : Finance – Gestion

Directeur(rice) financier(ère) : Garantit la qualité et la pertinence de l'information financière, le contrôle des procédures et de l'avancement des budgets et accompagne les opérationnels dans la mise en œuvre de leurs projets et de la gestion de leur entité.

Responsable financier(ère) : Assure, contrôle et supervise l'enregistrement des opérations réalisées par l'entreprise conformément aux règles comptables et fiscales en vigueur et dans le respect des délais.

Responsable comptable : Garantit la production et l'établissement des comptes sociaux et des déclarations fiscales de l'entreprise, conformément aux règles comptables et fiscales dans le respect des calendriers en vigueur.

Comptable : Enregistre l'ensemble des opérations comptables, notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise et s'assure de la véracité et de la conformité des flux financiers dans les systèmes d'information.

Aide-comptable : Assiste le(s) comptable(s) dans l'enregistrement de l'ensemble des opérations comptables notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise dans les systèmes d'information.

Responsable de gestion : Assure et contrôle le pilotage des activités et de la performance par la mise en place d'outils d'analyses fiables et pertinents dans le but de fournir une aide à la décision pour les directions opérationnelles de l'entreprise.

Contrôleur(se) de gestion : Prévoit les coûts budgétaires des activités, suit la réalisation des budgets et conseille les opérationnels en élaborant des outils d'analyse pertinents.

Domaine : Ressources Humaines – Juridique

Directeur(rice) ressources humaines : définit la politique de ressources humaines et l'adapte aux particularités de son périmètre notamment dans l'accompagnement des managers et le développement des équipes.

Responsable ressources humaines : Décline sur son périmètre la politique de ressources humaines de l'entreprise et accompagne les managers dans le développement individuel et collectif de leurs équipes.

Chargé(e) de ressources humaines : Participe à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines, notamment des procédures de recrutement, des relations sociales et des projets liés à la formation, la gestion des compétences, l'emploi et accompagne les opérationnels.

Assistant(e) ressources humaines : Assiste les équipes ressources humaines dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers des salariés.

Gestionnaire paie & administration du personnel : Est chargé d'établir et de contrôler les bulletins de salaires et les éléments financiers et administratifs relatifs à la gestion des rémunérations.

Directeur(rice) juridique : Veille à la défense des intérêts de l'entreprise et garantit la sécurité et l'exécution des échanges économiques, financiers et commerciaux et la gestion des droits patrimoniaux de l'entreprise en s'assurant du respect et du contrôle de l'application de la législation et des textes réglementaires.

Responsable juridique : Veille à la défense des intérêts de l'entreprise dans son domaine d'expertise (Droit des Sociétés, Marques, Contrats, Programme, Affaires, etc), intervient en conseil auprès des entités opérationnelles pour identifier les risques juridiques et proposer des solutions.

Juriste : Est chargé(e) de mettre en œuvre la politique juridique définie dans son domaine d'expertise en organisant l'application du droit et en prévenant les risques juridiques (définition et application des procédures).

Assistant(e) juridique : Assiste les équipes juridiques dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers.

Domaine : Moyens internes

Directeur(rice) des services généraux : Gère les biens et les services et assure la sécurité et la sûreté des infrastructures et des personnes de l'entreprise. Définit et optimise les moyens à mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer les performances des installations et des process sur l'ensemble des sites de l'entreprise.

Responsable sécurité : Décline en actions la politique de sécurité de l'entreprise et garantit la veille préventive, la conformité des installations et la bonne application des procédures de sécurité de l'entreprise.

Gestionnaire services généraux : Contribue au bon fonctionnement des services généraux sur l'ensemble des sites de l'entreprise en assurant et organisant les relations avec les fournisseurs (notamment le suivi des contrats) et la mise en place de procédures et contrôle qualité.

Assistant(e) de direction : Assiste un cadre dirigeant de l'entreprise en relation avec à la fois les clients internes et externes de l'entreprise. Gère à la demande du dirigeant des dossiers impliquant une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise et de l'organisation du groupe et s'assure de la bonne organisation de l'emploi du temps du dirigeant.

Assistant(e) : Assure des missions classiques de secrétariat ainsi que le suivi de certains dossiers pour son responsable ou son équipe.

Filière : Marketing – Communication – Commercial

Domaine : Marketing

Directeur(rice) marketing : Elabore et met en œuvre les stratégies d'offres de produits et/ou d'accompagnement des antennes via l'étude quantitative/qualitative des audiences et les plans d'actions/recommandations marketing conformément aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise.

Responsable marketing : Propose et supervise les plans d'actions/recommandations marketing auprès des antennes en fonction des études qu'il réalise sur son périmètre (développement et lancement de produits, campagnes marketing direct et relationnel, …) dans le respect de la stratégie marketing de l'entreprise.

Chargé(e) de missions marketing : Réalise les études d'audience et formule des recommandations auprès des antennes. Conçoit et met en œuvre des plans d'actions ciblés contribuant à l'atteinte des objectifs marketing sur son périmètre dans le respect des budgets et des délais.

Domaine : Communication

Directeur(rice) communication : Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication au service de la stratégie de l'entreprise afin d'assurer la promotion de l'image de l'entreprise.

Responsable communication : Valorise l'image et la stratégie de l'entreprise en externe auprès des actionnaires, des organismes financiers, des administrations, du grand public, des médias et/ou en interne, auprès des salariés.

Chargé(e) de communication : Développe et met en œuvre des actions de communication pour valoriser son secteur d'intervention.

Attaché(e) de presse : En relation avec la presse généraliste ou spécialisée, est chargé de mettre en œuvre une communication pertinente afin de promouvoir l'image de l'entreprise et la notoriété des programmes ou des activités de l'entreprise.

Domaine : Commercial

Directeur(rice) commercial(e) : Détermine les orientations stratégiques, définit la politique commerciale, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour développer le chiffre d'affaires de l'entreprise sur son activité. Manage une équipe commerciale.

Responsable commercial(e) : Met en œuvre la stratégie commerciale, anime la relation commerciale et garantit la réalisation, le développement, la négociation et l'optimisation des objectifs commerciaux fixés pour un périmètre donné.

Commercial(e) : Développe et gère un portefeuille sectoriel de clients dans le respect des conditions commerciales décidées par l'entreprise ou son manager.

Assistant(e) commercial(e) : Assure la gestion, contrôle l'application des propositions commerciales de vente et est l'interface entre la direction commerciale, les clients, le planning et la direction financière.

Filière : Moyens technologiques

Domaine : Diffusion

Directeur(rice) de diffusion : Garantit la qualité de la distribution des programmes audiovisuels et multimédias en respectant les engagements pris en matière de distribution auprès des sociétés tierces sur l'ensemble des réseaux. Organise et gère les moyens matériels et humains dédiés à cette activité.

Responsable de diffusion : Organise, gère les moyens matériels et humains liées à la diffusion des programmes et est garant de la continuité et de la qualité de diffusion d'une ou plusieurs chaînes de l'entreprise.

Chef(fe) de chaîne(s)*

Technicien(ne) de diffusion*

Domaine : Technique Audiovisuelle

Directeur(rice) technique : Coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des moyens techniques et humains pour garantir la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Responsable technique : Définit et met en œuvre les moyens opérationnels techniques et humains de production et de postproduction pour assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Chef(fe) monteur(se) : Est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel élaboré, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe. Fait preuve d'un niveau d'expertise et d'autonomie particulièrement reconnu dans son domaine.

Monteur(se) : Est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel plus ou moins complexe, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe.

Truquiste : Travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en postproduction et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

Ingénieur(e) vision : Est garant de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Motard(e) de presse*

Chef(fe) de plateau : Prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Infographiste : Assure la production de l'infographie générale et notamment pour des programmes d'information.

Graphiste : Réalise des éléments graphiques pour l'antenne (habillage notamment) à partir de supports différents.

Opérateur(rice) de prise de vue : Assure le cadrage sur les plateaux et / ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de vue : Assure le cadrage sur les plateaux et / ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Opérateur(rice) de prise de son : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et / ou de l'émission.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de son : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Ingénieur(e) du son : Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer le son des émissions sur lesquelles il intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Machiniste : S'occupe de l'installation des éléments de machinerie de tournage et veille à leurs fonctionnements en continu.

Technicien(ne) d'exploitation : Assure l'exploitation technique des équipements audiovisuels dédiés à son domaine d'activité (son, lumière,...) et contribue ainsi à la qualité globale de la production des émissions.

Domaine : Systèmes d'information

Directeur(rice) des systèmes d'information : Coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des systèmes d'information et garantit la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la production, la diffusion et la distribution des programmes ainsi que les applications internes de l'entreprise.

Responsable de domaine : Définit et engage la mise en œuvre de solutions informatiques et matérielles en respectant les engagements budgétaires fixés dans le but de garantir la réalisation des projets du domaine.

Chef(fe) de projet informatique : Pilote la conception et la mise en exploitation de systèmes informatisés en respectant les engagements pris vis-à-vis des services internes en matière de délais, de coûts et de qualité. Coordonne les déploiements techniques des applications si bien que selon les organisations des entreprises, il peut se retrouver dans la filière Technique et exploitation audiovisuelle.

Technicien(ne) de maintenance : S'assure du bon fonctionnement des systèmes de production, de diffusion et se charge du premier niveau d'intervention et apporte une assistance opérationnelle aux exploitants. Peut aussi s'exercer dans la filière technique audiovisuelle.

Filière : Contenus

Domaine : Programmes

Directeur(rice) des programmes : Définit une ligne éditoriale d'acquisition ou de développement de programmes afin de répondre aux besoins de programmation d'une ou plusieurs chaînes.

Responsable des programmes : Sélectionne les programmes ou projets de programmes d'un ou plusieurs genres donnés afin de répondre aux objectifs éditoriaux d'une ou plusieurs chaînes, et assure ou coordonne leur acquisition ou leur développement au mieux des intérêts de l'entreprise.

Chargé(e) d'achat : Acquiert, dans le respect du cadre défini par sa direction, des programmes, dans un ou plusieurs genres donnés, répondant aux objectifs éditoriaux et contraintes budgétaires/légales de programmation de la ou des chaînes concernées.

Conseiller(ère) artistique : Participe à la conception, à l'application et à l'évolution de l'identité visuelle, de l'habillage Antenne et de la charte graphique de l'entreprise sur les programmes.

Conseiller(ère) de programmes : Recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Conseiller(ère) de programmation : Détermine la cible et le positionnement le plus adapté d'un programme dans la grille de diffusion.

Assistant(e) de programmation : Construit, formate et vérifie les grilles de programmes jusqu'à la finalisation des conducteurs d'antenne utilisés pour assurer la diffusion des programmes, en conformité avec les directives et procédures définies.

Chargé(e) de conformité des programmes : S'assure de la conformité des programmes au regard des obligations légales, contractuelles et règlementaires.

Domaine : Antenne

Directeur(rice) de la programmation : Garantit la conception et la mise à l'antenne de grilles de programmes respectueuses de la ligne éditoriale définie par la direction pour assurer notamment l'optimisation de l'audience.

Responsable programmation : Assure, sous la responsabilité du directeur de la programmation ou des programmes, la réalisation et la livraison de la ou des grilles de programmes dans le respect des délais, des objectifs d'audience et éditoriaux et des contraintes budgétaires/réglementaires.

Responsable déclarations diffusion : Garantit la qualité des déclarations effectuées auprès du CSA, de l'INA, des sociétés d'auteurs et des artistes-interprètes et supervise l'établissement et l'expédition des déclarations obligatoires après avoir contrôlé leur conformité et validité.

Chargé(e) de conducteur antenne : Valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

Vérificateur(rice) : Contrôle le respect des normes techniques audiovisuelles des programmes destinés à la diffusion et signale tout point sensible d'un contenu d'un programme notamment en matière de qualité technique.

Domaine : Production audiovisuelle

Directeur(rice) de production : Détermine, chiffre, planifie et organise les moyens techniques et humains nécessaires à la fabrication d'un programme audiovisuel, et en assure le bon déroulement dans le respect du calendrier et des contraintes budgétaires et légales (comprenant la prévention des risques), jusqu'à sa livraison.

Responsable de production : Met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation d'une ou plusieurs productions, et garantit la bonne fin des projets de production dans le respect des règles et des contraintes.

Réalisateur(rice) : Assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistrée. A ce titre, il est chargé de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la Direction.

Documentaliste : Recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Chargé(e) de production : Coordonne les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation d'une production définie et supervise le bon déroulement du projet dans le respect des instructions données. Il peut représenter la Direction auprès des autorités. Il établit les mesures de prévention relatives aux risques professionnels sur le tournage.

Assistant(e) de production : Participe pour le compte des équipes de production à l'organisation des moyens humains et matériels nécessaires aux émissions, tournages, reportages ; effectue un suivi administratif et comptable des opérations de production.

Domaine : Numérique

Chef(fe) de projet : Est en charge du déploiement des services numériques et de l'optimisation des systèmes en place. Assure une veille technologique des systèmes numériques, analyse les besoins pour proposer des évolutions adaptées et coordonne celles-ci avec les directions technique, marketing, éditoriale.

Community manager : Fédère une communauté d'internautes autour d'un intérêt commun, véhicule les valeurs de l'offre éditoriale de l'entreprise, anime les échanges sur ce thème et veille au respect des règles de bonne conduite au sein de la communauté.

Contributeur(rice) éditorial(e) : Conçoit et coordonne les dispositifs éditoriaux de programmes en amont, pendant et après la diffusion antenne. Gère l'éditorialisation des vidéos : curation, découpage, titre, description et vignette. Supervise et/ou produit du contenu ou vidéos exclusif en lien avec les programmes antenne ou la ligne éditoriale.

Développeur(se) informatique : Analyse, paramètre et code les composants informatiques dans le respect des normes, des procédures et des évolutions souhaitées.

Data scientist : Collecte, structure l'ensemble des données utiles, crée les indicateurs et les met en forme pour les visualiser et les exploiter dans le respect des cahiers des charges et des objectifs fixés par les différentes directions de l'entreprise.

** Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.*

Annexe 4 : Révision de l'accord CDDU signé le 12 décembre 2006

Annexe 5 : Les journalistes

Annexe 6 : La prévoyance

Annexe 7 : Le télétravail

Annexe 8 : La pénibilité

Annexe 9 : La responsabilité sociale et environnementale

Annexe 10 : Accord type – Participation et intéressement