

Convention collective Chaînes thématiques (IDCC 2411) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

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

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635585. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/chaines-thematiques-2411>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Relations collectives de travail
4. Titre III Classifications et rémunérations
5. Titre IV Contrat de travail
6. Titre V Congés
7. Titre VI Maladie. – Accident. – Maternité
8. Titre VII Durée et aménagement du temps de travail
9. Titre VIII Formation professionnelle
10. Titre IX Commission de dialogue social, rendez-vous annuel, activités de représentation et de négociation
11. Titre X Dispositions finales
12. Annexe I

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 1.2 — Avantages acquis

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

1.3.1. Durée et dénonciation

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

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

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

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

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

1.3.2. Révision

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

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

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

1.3.3. Adhésion

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

Titre II Relations collectives de travail

Article 2.1 — Liberté d'opinion et liberté syndicale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

2.1.1. Liberté d'opinion et droit syndical

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

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

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures d'avancement, de discipline ou de licenciement.

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

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

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

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

2.1.2. Exercice du droit syndical (1)

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

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

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

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

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

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

2.1.3. Laïcité

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 2.2 — Institutions représentatives du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

2.2.1. Délégués du personnel

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

mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes.

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

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

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

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

2.2.2. Comité d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 2.3 — Dispositions spécifiques relatives à une activité réduite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

2.3.1. Anticipation et règlement des conflits

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.3.2. Continuité du service aux abonnés

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

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

- la diffusion d'une information réduite mais minimum sur les programmes auprès de la presse et des abonnés ;
- la réalisation d'un conducteur d'antenne réduit couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne et permettant la diffusion d'un programme minimum ;
- la diffusion d'un programme minimum et aménagé, couvrant au moins les horaires de grande écoute propres à la chaîne, mais permettant de ne pas interrompre la fourniture d'un signal aux distributeurs et aux abonnés.

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

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

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

Article 2.4 — Aide au paritarisme

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

2.4.1. Principes

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

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

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

2.4.2. Répartition

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

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

2.4.3. Gestion du fonds

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

2.4.4. Collecte

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

Titre III Classifications et rémunérations

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Titre IV Contrat de travail

Article 4.1 — Non-discrimination et égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

4.1.1. Non-discrimination

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

4.1.2. Égalité professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.3. Emploi des personnes handicapées

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

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

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

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

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

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

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

Aide aux démarches administratives

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

Aide à l'accès aux soins

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

Gestion de l'emploi

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

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

4.1.4. Contrat de génération (2)

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

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

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

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

4.1.5. Harcèlements

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

(1) Tired étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 5212-8 et R. 5212-15 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Article devenu sans objet, exclu de l'extension.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 4.2 — Recrutement

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Article 4.3 — Conclusion du contrat. - Embauche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

4.3.1. Conclusion du contrat

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

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

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la date d'embauche et l'ancienneté ;
- s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée, la durée minimale ou la date de fin de contrat ainsi que le motif du recours à ce type de contrat ;
- le titre de la fonction et le statut de l'emploi ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le cas échéant, la durée de la période d'essai et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle de référence applicable au salarié ;
- le montant, la composition et la périodicité de versement du salaire et des autres éléments de la rémunération ;

- les régimes de retraites, de remboursement complémentaire des frais de santé et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- l'existence de la présente convention ;
- l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues ;
- l'existence éventuelle d'un accord d'entreprise.

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

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

4.3.2. Période d'essai (1) (2)

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

Durée de la période d'essai

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

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

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

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

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

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

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

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

Renouvellement de la période d'essai

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

Rupture de la période d'essai

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

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

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

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

Article 4.4 — Ancienneté

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 4.5 — Rupture du contrat de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

4.5.1.1. Préavis. – Contrat à durée indéterminée

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

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

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

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

4.5.1.2. Préavis. – Contrat à durée déterminée

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

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

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

4.5.2. Indemnités conventionnelles de licenciement (2)

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

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

Exemples :

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

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

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

4.5.3. Rupture conventionnelle

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

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

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

4.5.4. Départ et mise à la retraite

4.5.4.1. Départ à la retraite

Conditions

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

Indemnité de départ

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

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

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

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

4.5.4.2. Mise à la retraite

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

- 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit entre 65 et 67 ans selon sa date de naissance), l'employeur l'interroge sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de sa retraite ;
- en cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre le salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de

liquider sa retraite à taux plein ;

- la même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69e anniversaire du salarié ;
- ce n'est qu'au 70e anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite du salarié.

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

(1) Alinéa exclu de l'extension, aucune disposition du code du travail ne prévoyant cette obligation.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Titre V Congés

Article 5.1 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 5.2 — Congés exceptionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

Congés pour événements familiaux :

Sans condition d'ancienneté :

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

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

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

Congé enfant malade

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

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

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

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

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

Rentrée scolaire

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

Article 5.3 — Congés non rémunérés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

5.3.1. Congé parental d'éducation

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

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

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

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

5.3.2. Congé de présence parentale

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

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

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

par le médecin.

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

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

5.3.3. Congé de solidarité familiale

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

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

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

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

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

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

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

5.3.5. Congé sabbatique

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

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

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

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

L'employeur peut différer ce départ en congé :

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

5.3.6. Retours de congés

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

5.3.7. Congé sans solde

L'organisation et la durée du congé sans solde sont définies de gré à gré entre le salarié et l'employeur. Celui-ci est libre de l'accepter ou de

le refuser. L'employeur doit répondre à la demande du salarié dans un délai de 1 mois.

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

Article 5.4 — Préparation à la défense

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Article 5.5 — Congé supplémentaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Titre VI Maladie. - Accident. - Maternité

Article 6.1 — Dispositions générales

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

6.1.1. Prévoyance

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

6.1.2. Assurance frais médicaux

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.3 — Accident du travail. - Maladie professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 6.5 — Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Article 6.6 — Maternité, paternité et/ou adoption

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

6.6.1. Maternité

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.6.2. Paternité

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

6.6.3. Adoption d'un enfant

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

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

6.6.3.1. Adoption internationale et extra-métropolitaine

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

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

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

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

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

Article 6.7 — Médecine du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

Article 6.8 — Pénibilité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

Titre VII Durée et aménagement du temps de travail

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

7.1.1. Travail effectif

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

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

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

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

Sont considérés comme du temps de travail effectif :

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

Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif :

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

- les absences pour grève.

7.1.2. Durées maximales du travail (1)

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

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

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

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

7.1.3. Heures supplémentaires (2)

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

Contingent d'heures supplémentaires

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

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

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

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

Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent

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

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

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

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

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

7.1.4. Compte épargne-temps

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 7.2 — Repos

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

7.2.1. Repos quotidien

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

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

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

7.2.2. Temps de pause (1)

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

7.2.3. Repos hebdomadaire

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

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

7.2.4. Jours fériés

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

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

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

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

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

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

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

7.2.4.1. Jours fériés travaillés

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

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

7.2.4.2. Journée de solidarité

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

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 7.3 — Astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

7.3.1. Définition

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

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

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

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

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

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

7.3.2. Salariés concernés par les astreintes

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

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

7.3.3. Organisation des astreintes

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.3.4. Rémunération

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

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

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

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

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

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

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

7.3.5. Contrepartie

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

7.3.6. Suivi

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

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

Article 7.4 — Travail du dimanche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Article 7.5 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

7.5.1. Cadre général

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

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

7.5.2. Définitions (1)

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

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

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

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

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a atteint, au cours de la période de référence, l'un quelconque des deux seuils l'amenant à entrer dans la

catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions de la présente convention lui seront applicables *au premier jour du mois suivant ledit constat* (2).

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

7.5.3. Organisation du travail de nuit

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

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

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

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

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

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

7.5.4. Contreparties spécifiques au profit des travailleurs de nuit

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 7.6 — Travail à temps partiel

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Titre VIII Formation professionnelle

Article 8.1 — Objectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Article 8.2 — Cadre général

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

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

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

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

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

Article 9.1 — Commission de dialogue social

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

9.1.2. Compétences

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

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

9.1.3. Composition

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

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

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

9.1.4. Saisine

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

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

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

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

9.1.5. Fonctionnement

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

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

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

9.1.6. Règlement de la commission

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire ...) feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai de 6 mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

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

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 9.2 — Rendez-vous annuels

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

Article 9.3 — Activités de représentation et de négociation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

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

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles

technologies d'information et de communication, tant au niveau de chaque entreprise, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, qu'au niveau interentreprises, destinées à favoriser et améliorer ce dialogue social.

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

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

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

Titre X Dispositions finales

Article 10.1 — Publicité. - Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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

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

Article 10.2 — Extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

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.

Annexe I

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er juillet 2017

Classification des emplois

La présente classification a pour finalités :

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

1. Filières

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

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

Filière	Domaine d'activité
Supports	Finance – Gestion
	Ressources humaines – Juridique
	Moyens internes/services généraux
Marketing – Commercial – Communication	Marketing
	Communication
	Commercial
Moyens technologiques	Diffusion
	Technique audiovisuelle

	Systèmes d'information
Contenus	Programmes
	Antenne
	Production audiovisuelle
	Digital

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

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

2. Niveaux

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

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

Niveau	Classification
I	Emplois d'exécution qui requièrent un premier niveau de compétences et qui ne comportent pas de degré d'autonomie ou de responsabilité significatif.
II	Emplois d'exécution qui requièrent un bon niveau de compétences et une capacité à les transmettre ainsi qu'un certain degré d'autonomie et/ou de responsabilité.
III	Emplois qui requièrent un niveau professionnalisé de compétences et d'expertise, une capacité à faire évoluer ses tâches ainsi qu'un degré significatif d'autonomie.
IV	Emplois qui requièrent un niveau de compétences ainsi qu'un degré d'autonomie élevé et la capacité à exercer des responsabilités. Ces emplois requièrent une expertise caractérisée par un haut niveau de formation et/ou une expérience confirmée. Ils incluent une responsabilité d'équipes, d'un domaine spécifique ou d'un cadre d'expertise.
V	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences, un fort degré d'autonomie et de responsabilité, incluant l'encadrement de salariés et à des prises de décisions ayant un impact organisationnel pour d'autres personnes.
VI	Emplois qui requièrent un haut niveau de compétences ainsi qu'un très haut degré d'autonomie et de responsabilité. Ces emplois correspondent aux différentes fonctions de direction.

3. Évolution professionnelle

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

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

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

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

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

Entretien

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4. Évolution salariale

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

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

5. Salaires minima conventionnels

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

(En euros.)

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

6. Emplois repères

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

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

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

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

Emplois repères						
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveaux IV et III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1. Finance – Gestion	Directeur administratif et financier	Responsable financier Responsable de gestion	Contrôleur de gestion	Comptable confirmé	Comptable débutant
		Directeur financier Directeur de gestion		Chef comptable	Technicien de gestion	Aide comptable

	2. Ressources Humaines – Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior	Technicien de paie Assistant ressources humaines Assistant juriste Juriste débutant	Agent de paie
	3. Moyens internes	Directeur des moyens généraux	Responsable sécurité	Chargé de logistique	Secrétaire/assistant de direction Technicien logistique	Secrétaire/assistant
Marketing – Commercial – Communication	4. Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing	Assistant marketing Chargé d'études junior	Opérateur de saisie
	5. Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication	Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6. Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Commercial Chargé de compte client Chef de publicité	Assistant/attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité
Moyens technologiques	7. Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne	Technicien de diffusion Technicien d'exploitation	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8. Technique audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique	Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Ingénieur du son	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste OPV OPS	Aide plateau Aide monteur Infographiste Assistant son
	9. Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster	Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hotliner)
Contenus	10. Programmes	Directeur des programmes Directeur artistique	Responsable des acquisitions	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Assistant artistique Assistant de programmation	Agent de visionnage
	11. Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable contrôle de diffusion	Chargé de conducteur antenne Animateur présentateur Traducteur	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous-titreur	
	12. Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Chargé de production Cadre de réalisation	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scripte	Vidéothécaire Archiviste
	13. Digital	Directeur du digital	Responsable développements digitaux	Chef de projet Community Manager	Assistant développements digitaux Analyste programmeur Contributeur éditorial Rédacteur	