

# Télédiffusion

IDCC 3241

## Convention collective nationale du 2 juillet 2021

[Étendue par arr. 4 févr. 2022, JO 11 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022]

(Remplace la Convention Collective «Chaînes thématiques»)

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (Accords nationaux))

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS, STP ;

Locales TV ;

SMSp.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

## DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Préambule

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

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

### Titre I Dispositions générales

#### Article 1 Champ d'application

Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>

##### (I) Signataires :

###### *Organisation(s) patronale(s) :*

ACCeS ;

STP ;

SMSp.

###### *Syndicat(s) de salarié(s) :*

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) À compter de son extension, la présente convention collective régit en France métropolitaine, dans les départements et régions d'Outre-mer (Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte) et dans les collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon et Saint-Barthélemy et Saint-Martin, les relations entre :

— D'une part, les entreprises qui exercent l'activité d'édition de services de télévision en France : sont ainsi visés

---

tous services de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas les fréquences assignées par le Conseil Supérieur de l'Audiovisuel (CSA) et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

Sont concernées les activités d'édition de services de télévision :

**m** à vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;

**m** à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;

**m** à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;

à vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par le CSA en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;

**m** distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par le CSA et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;

**m** thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1<sup>er</sup> août 2000, ont été autorisées par le CSA conformément à l'article 30.1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999 ;

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

**m** 100 % digitales.

Est également concerné l'INA.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **Article 1 bis Caractère impératif de la Convention collective**

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, les partenaires sociaux de la branche conviennent de conférer un caractère impératif aux dispositions de la présente convention collective qui n'a pas pour effet de se substituer aux accords d'entreprise existants et à venir.

Les accords collectifs négociés dans les entreprises du champ, pourront convenir de dispositions différentes mais ne pourront comporter de dispositions moins favorables à celles de la convention dans les matières énumérées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 à savoir à la date de la signature de la présente convention collective :

- Les salaires minima hiérarchiques ;
- Les classifications ;
- La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
- La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;
- Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale ;
- Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1<sup>o</sup> de l'article L. 3121-44, à l'article L. 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L. 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire énoncées aux articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;
- Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération énoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;
- L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L. 1221-21 du code du travail ;
- Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
- Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 1251-7 du présent code ;
- La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L. 1254-2 et L. 1254-9 du présent code ;
- La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

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

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

---

---

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

## **Article 2** **Durée, révision, dénonciation**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

### **2.1** **Durée**

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

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

### **2.2** **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente convention pourra être demandée dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

**m** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

**m** par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

— À l'issue de ce cycle :

**m** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

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

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

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

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

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

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

### **2.3** **Dénonciation**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, la présente convention collective pourra être dénoncée :

— Soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires,

— Soit de la part de l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires. Il est précisé que lorsque l'une des organisations syndicales de salariés signataires de la convention perd la qualité d'organisation représentative dans

---

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

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

La dénonciation entraînera pour les organisations syndicales représentatives et d'employeurs, l'obligation de se réunir. Il est convenu que la première réunion de négociation de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 3 mois à partir de la date de notification de la dénonciation en vue de déterminer le calendrier des négociations. Les organisations auteurs de la dénonciation communiquent une proposition de rédaction nouvelle en vue de la renégociation. La négociation peut donner lieu à un accord y compris avant l'expiration du délai de préavis.

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

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

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

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

La dénonciation de la convention collective emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

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

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

### **Article 3** **Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

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

#### **3.1** **Compétences**

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

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

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

### **3.2 Composition et fonctionnement**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) La commission se compose d'un collège «salariés» et d'un collège «employeurs». Le collège «salariés» est composée de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations syndicales représentatives, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par trois membres (deux titulaires, un suppléant).

Le collège «employeurs» est composée de trois membres, dont deux disposent d'une voix délibérative (soit : deux titulaires et un suppléant), de chacune des organisations patronales représentatives (deux titulaires, un suppléant).

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

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

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

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

### **3.3 Rôle de négociation**

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

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

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

---

### **3.4 Rôle de suivi**

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

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

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

### **3.5 (Avenant 25 mars 2022, étendu) - Rôle d'interprétation**

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

La commission peut :

- Soit émettre un avis consultatif sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses, cet avis étant adopté dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.
  - Soit adopter un avenant interpréitatif signé par l'ensemble des parties à l'accord initial qui s'imposera aux employeurs, aux salariés ainsi qu'au juge qui ne pourra en écarter l'application;
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article 2.2 de la présente convention collective. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant la décision de la commission.

### **3.6 Rôle de conciliation**

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

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

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

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

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

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

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

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

### **3.7**

#### **Encadrement des absences autorisées des représentants syndicaux participant aux réunions de CPPNI**

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

---

déplacement. Ces mandats sont communiqués aux organisations patronales.

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

## **Titre II**

### **Droit syndical et représentation du personnel**

#### **Article 4**

##### **Droit syndical et liberté d'opinion**

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

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

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

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

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

#### **Article 5**

##### **Exercice du droit syndical**

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

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

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

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

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

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

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

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

1 rémunéré.

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

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

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

## **Article 6** **Congé de formation économique, sociale et syndicale**

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

## **Article 7** **Activité syndicale dans l'entreprise**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;  
STP ;  
SMSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

### **7.1** **Section syndicale**

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

### **7.2** **Représentation syndicale**

#### **7.2.1** **Le délégué syndical**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement, qui constitue une section syndicale dans les entreprises dont l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs, peut désigner, dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-3 et L. 2143-12 du Code du travail, un ou plusieurs délégués syndicaux pour le représenter auprès du chef d'entreprise.

En outre, il est rappelé que :

— Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il compte au moins un élu dans l'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants ;

— Dans les entreprises d'au moins 2000 salariés comportant au moins deux établissements d'au moins 50 salariés chacun, chaque syndicat représentatif dans l'entreprise peut désigner un délégué syndical central d'entreprise, distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué syndical central est désigné dans les conditions et limites fixées aux articles L. 2143-5 du Code du travail.

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, où sont élus des membres du Comité Social et Économique conformément à l'article 8 de la présente convention collective, les syndicats représentatifs peuvent désigner comme délégué syndical un membre du Comité Social et Économique, dans les limites fixées aux articles L. 2143-6 du

Code du travail, pour la durée de son mandat. Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heures supplémentaire au-delà de celui qui est attaché au mandat de membre du Comité Social et Économique élu.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Le délégué syndical bénéficie d'un crédit d'heures pour l'exercice de son mandat d'au moins 24 heures par mois dans les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés, 18 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 151 à 499 salariés et 12 heures par mois dans les entreprises ou établissements de 50 à 150 salariés.

### 7.2.2 Le représentant de section syndicale (RSS)

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

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

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

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

## Article 8 Institutions représentatives du personnel

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;  
STP ;  
SMSM.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

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

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

### 8.1 Durée des mandats

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

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

### 8.2 Composition du CSE

Le nombre de titulaires (et autant de suppléants) au CSE est fixé conformément à l'article R. 2314-1 du Code du

---

travail. L'accord préélectoral peut modifier le nombre de membres.

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

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

### **8.3 Attributions du CSE**

#### **8.3.1**

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

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

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

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

#### **8.3.2 Dans les entreprises d'au moins 50 salariés**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du Code du travail et des autres dispositions légales concernant notamment la protection sociale, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise.

Elle contribue à promouvoir la santé, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise et procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, réalise des enquêtes en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel afin d'en limiter les risques. Elle contribue aussi à faciliter l'accès des femmes à tous les emplois. Elle exerce également le droit d'alerte dans les conditions prévues aux articles L. 2312-59 et L. 2312-60 du Code du travail.

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

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

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

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

### **8.4 (Avenant 25 mars 2022, étendu) - Ressources du CSE**

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

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

- D'un budget activité économique et professionnelle (dit de fonctionnement) ;
- D'un budget des activités sociales et culturelles (ASC).

Le budget activité économique et professionnelle du CSE est fixé à un montant équivalent à 0,20 % de la masse

salariale brute dans les entreprises de 50 à moins de 2000 salariés et à un montant équivalent à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2000 salariés. L'employeur verse au CSE le budget activité économique et professionnelle. Le budget des ASC est fixé par accord d'entreprise. À défaut, le rapport de cette contribution à la masse salariale ne peut être inférieur au même rapport existant de l'année précédente (C. trav., art. L. 2312-81). Cette masse salariale brute est constituée par l'ensemble des gains et rémunérations soumis à cotisations de sécurité sociale, à l'exception des indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de travail à durée indéterminée (C. trav., art. L. 2312-83).

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

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

## 8.5 Organisation des réunions

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) En l'absence d'accord, le CSE se réunit :

— Dans les entreprises de moins de 300 salariés, au moins 1 fois tous les 2 mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

— Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, au moins 1 fois par mois. Le comité peut tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

Au moins 4 des réunions annuelles du CSE doivent porter en tout ou partie sur ses attributions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, cette fréquence minimale devant être augmentée en cas de besoin.

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

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

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

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

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

— Soit par l'employeur ;

— Soit à la demande de la majorité des membres titulaires du CSE.

## 8.6 Les commissions du CSE

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

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

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

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

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

— Soit par accord entre l'employeur et la majorité des membres titulaires élus au CSE (C. trav., art. L. 2315-43).

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

Par ailleurs, en l'absence d'accord, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place une ou plusieurs

---

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

### 8.6.2 Autres commissions du CSE

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

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

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

### 8.7 Représentants de proximité

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

Cet accord devra définir précisément notamment :

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

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

## Article 9 Négociation d'entreprise

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

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

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

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

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

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

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

---

— Soit avec un ou des membres titulaire(s) de la délégation du personnel au Comité Social et Économique étant précisé que pour être valable, l'accord ainsi négocié est subordonné à leur signature par des membres du CSE représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du CSE lors des dernières élections professionnelles.

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

## **Article 10** **Gestion de carrière des représentants du personnel**

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

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

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

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

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

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

### **10.1** **Entretiens de début et fin de mandat**

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

#### **10.1.1** **Entretien de début de mandat**

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

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

#### **10.1.2** **Entretien de fin de mandat**

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

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

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

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

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

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

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

## 10.2 Évaluation des compétences professionnelles

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

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

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

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

## 10.4 Garantie d'évolution salariale

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

## 10.5 Formation pour le maintien des compétences professionnelles

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

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

## Article 11 Financement du paritarisme

*Mod. par Avenant n° 5, 4 nov. 2022, étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*Locales TV ;*

*SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*SNRT CGT ;*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

Les partenaires sociaux entendent par la présente convention collective se doter des moyens permettant de faire fonctionner les instances paritaires prévues par celle-ci (commission paritaire prévue à l'article 3 de la convention collective et observatoire des métiers), ainsi que promouvoir une négociation collective de qualité dans la branche. À cette fin, ils décident d'instituer une contribution financière spécifique des entreprises relevant du champ d'appli-

---

cation de la présente convention collective visant à assurer la prise en charge des frais du paritarisme tels que l'indemnisation des frais des participants, le fonctionnement des instances paritaires et de leur secrétariat ainsi que la réalisation d'études ou rapports nécessaires à la finalité des instances paritaires.

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

### **11.1 Contribution**

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

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

(Avenant n° 5, 4 nov. 2022, étendu) Au regard des besoins ci-dessus envisagés et des estimations portant sur la masse salariale de la branche, les parties signataires de la présente convention collective conviennent d'instituer une contribution des entreprises de 0,03 % de leur masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble des salariés couverts par la présente convention collective, annexes comprises (précédant l'année de la collecte). Toutefois, pour des raisons tenant à la solidarité, les entreprises dont la contribution, en application de ce taux, serait inférieure à 50 € s'acquitteront, en tout état de cause, de cette somme minimum, indépendamment de leur contribution théorique.

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

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

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

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

### **11.2 Recouvrement**

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

### **11.3 Affectation du budget des dotations professionnelles**

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

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

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

Le reliquat de ce fonds sera affecté :

- Aux organisations syndicales patronales à hauteur de 40 % ;

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

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

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

— De façon fixe et répartie de façon égale entre les organisations syndicales à hauteur de 25 % de la part leur revenant ;

— Au prorata de l'audience syndicale mesurée dans le champ d'application de la présente convention collective à hauteur de 75 % de la part leur revenant.

#### 11.4

#### **Création d'une association de gestion du paritarisme**

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

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

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

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

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

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

### **Titre III**

### **Recrutement - Contrat de travail**

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

#### **Article 12**

#### **Recrutement**

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

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

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

— La date prévue d'embauche,

— L'emploi et la classification au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat,

— La rémunération brute, la durée de la période d'essai et sa possibilité de renouvellement, le lieu de travail et le cas échéant l'ancienneté,

— La convention collective applicable, le cas échéant l'accord d'entreprise applicable, la durée du travail et la durée du préavis,

— Le régime de retraite, de santé et de prévoyance,

---

— L'existence et le lieu de consultation du règlement intérieur lorsqu'il existe.

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

— Le motif de recours,

— La durée du contrat,

— Et le droit à la prime de précarité.

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

— Justifier de son état civil et de son domicile ;

— Justifier le cas échéant des diplômes et/ou références professionnelles et/ou expériences professionnelles requis pour la qualification considérée ;

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

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

### **Article 13 Période d'essai**

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

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

— 2 mois pour les non cadres ;

— 3 mois pour les cadres.

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

— 2 mois pour les non cadres ;

— 3 mois pour les cadres.

Ce renouvellement doit être notifié par écrit.

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

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

— La confirmation du salarié ;

— Le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale ;

— La rupture de la période d'essai.

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

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

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

— 24 heures en deçà de huit jours de présence ;

— 48 heures entre huit jours et un mois de présence ;

— 2 semaines après un mois de présence ;

— 1 mois après trois mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsque le délai de prévenance n'a pas été respecté, son inexécution ouvre droit pour le salarié, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

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

— 24 heures si la durée de présence dans l'entreprise est inférieure à 8 jours ;

---

— 48 heures si la durée de présence dans l'entreprise est supérieure ou égale à 8 jours.

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

#### **Article 14** **Suivi de l'état de santé des salariés**

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

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

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

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

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

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

#### **Article 15** **Ancienneté**

L'ancienneté est le temps pendant lequel le salarié a été occupé de façon continue dans l'entreprise, quelles que puissent être les modifications survenant dans la nature juridique de l'entreprise.

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

- Congé payé annuel et congé supplémentaire ;
- Congé pour accident de travail ou maladie professionnelle ;
- Congé maternité ou d'adoption ;
- Congé paternité ;
- Congé pour événement familial ;
- Congé pour enfant malade ;
- Congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- Congé de formation rémunéré ;
- Congé parental dans les conditions prévues par le Code du travail ;
- Congé de présence parentale dans les conditions prévues par le Code du travail ;
- Congé de solidarité familiale ;
- Congé du proche aidant ;

- 
- Congé de solidarité internationale ;
  - La période en CPF pendant le temps de travail ;
  - Les périodes pendant lesquelles un salarié serait appelé en tant que juré dans un procès ;
  - Congés pris dans le cadre du compte épargne temps ;
  - Journée d'appel à la défense et période dans la réserve opérationnelle ;
  - Les absences autorisées dont bénéficient les salariés pour participer aux réunions paritaires, congrès, assemblées statutaires prévues par la présente convention et le Code du travail ;
  - Et toute autre période prévue par le Code du travail pour la prise en compte de l'ancienneté.

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

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

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

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

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

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

## Titre IV Non discrimination et égalité professionnelle

### Article 16 Non-discrimination

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

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

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

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

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

Les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective s'engagent à ce que soit strictement respectée l'interdiction de toute discrimination à l'encontre ou en faveur de salariés en raison de leur origine, de leur sexe, de leurs moeurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leur situation de famille ou de leur grossesse, de leurs caractéristiques génétiques, de leur particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur appartenance ou de leur non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de leurs opinions politiques, de leurs activités

syndicales ou mutualistes, de leurs convictions religieuses, de leur apparence physique, de leur nom de famille, de leur lieu de résidence ou de leur domiciliation bancaire, ou en raison de leur état de santé, de leur perte d'autonomie ou de leur handicap, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

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

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

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

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

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

## Article 17 Égalité professionnelle

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

### 17.1 Égalité de traitement entre les salariés

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises de la Branche garantissent le respect du principe d'égalité de traitement entre tous les salariés, y compris les apprentis, les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les salariés en contrat à durée déterminée et à temps partiel, les travailleurs temporaires et étrangers.

Ainsi, le respect de ce principe implique qu'à situations égales au regard d'un avantage en cause, deux salariés soient traités de la même manière.

A contrario, cela signifie qu'une différence de traitement est justifiée lorsque deux salariés sont dans des situations différentes.

L'égalité de traitement entre les salariés s'impose notamment entre les salariés permanents de l'entreprise et les salariés temporaires ou d'entreprises extérieures. Ces derniers bénéficient des mêmes conditions d'emploi que les salariés directement employés par l'entreprise.

### 17.2 Égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes

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

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

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

---

pas l'obligation de révéler.

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) La négociation annuelle de branche abordera la thématique de l'égalité entre les Femmes et les Hommes, en particulier les éventuels écarts de rémunération entre les Femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapages tendant à remédier aux inégalités constatées dans les sociétés relevant du champ d'application de la présente Convention Collective. Cette négociation annuelle de branche se déroulera à partir d'un rapport présentant la situation comparée des femmes et des hommes dans les domaines mentionnés aux 1<sup>o</sup> et 2<sup>o</sup> de l'article L. 2241-11 du Code du travail. Elle s'appuie également sur des indicateurs pertinents, reposant sur des éléments chiffrés. Enfin, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération est établi sur la base de ce rapport.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) À l'issue du congé maternité et d'adoption, la rémunération du salarié est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles de salaire (hors promotion) dans son entreprise dont ont bénéficié les autres salariés de la même catégorie pendant la durée dudit congé ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Cet Index est calculé et communiqué publiquement chaque année, il prend la forme d'une note sur 100 et se compose d'indicateurs dont le résultat obtenu à chacun d'entre eux fait également l'objet d'une publication. Ces indicateurs diffèrent selon l'effectif de l'entreprise.

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

## **Article 18** **Emploi des personnes en situation de handicap**

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

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

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

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

Les salariés en situation de handicap ont le même droit d'accès aux actions de formation proposées dans l'entreprise ; par ailleurs, ils pourront bénéficier de formations spécifiques (adaptation des outils de travaux, formations liées à l'évolution de carrière...) de façon à permettre la meilleure intégration possible et à les maintenir dans

l'emploi. Les conditions de trajet font l'objet d'un examen particulier. De même, des formations pour sensibiliser les équipes en place (futurs collègues de la personne en situation de handicap et managers) seront mises en place de façon à favoriser leur intégration.

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

— Au moment de l'embauche pour :

■ Identifier le handicap et son impact professionnel,

■ Prononcer l'aptitude du salarié, à un poste défini avec, en cas de besoin, des aménagements de poste et/ou d'horaires et/ou une adaptation des outils de travail ;

— Annuellement.

### **18.1 Aide aux démarches administratives**

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

### **18.2 Aide à l'accès aux soins**

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

### **18.3 Gestion de l'emploi**

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

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

## **Article 19 Emploi des seniors et accompagnement de la fin de carrière**

Chaque entreprise de la branche doit faciliter le maintien dans l'emploi de tous ses salariés en portant une attention particulière aux salariés dit seniors, notamment à partir de 55 ans.

Ainsi, les accords de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) conclus dans les entreprises devront contenir des mesures pour assurer le développement des compétences et des qualifications, ainsi que l'accès à la formation, pour tous les salariés tout au long de leur carrière professionnelle, quel que soit leur âge, ou ancienneté.

### **19.1 Non-discrimination**

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

En conséquence, le droit à l'égalité et le principe de non-discrimination, doivent être des éléments fondamentaux de la politique sociale des entreprises. À cette fin, les employeurs et les organisations syndicales relevant de la présente convention collective rappellent que les différentes mesures tendant à garantir l'accès à l'emploi des seniors ne

---

peuvent trouver pleine efficacité et effectivité que si elles s'accompagnent d'une égalité de traitement intergénérationnelle et d'une gestion de tous les âges au travail.

## **19.2 Recrutement**

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

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

## **19.3 Développement de compétence et de qualification**

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

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

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

## **19.4 Transmission des savoirs et de compétences**

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

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

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

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

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

## **19.5 Aménagement de fin de carrière**

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

## **19.6 Préparation de la fin de carrière**

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

---

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

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

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

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

## **Article 20** **Emploi des jeunes travailleurs**

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

### **20.1** **Âge d'admission au travail**

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

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

### **20.2** **Affectation à des travaux dangereux**

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

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

### **20.3** **Durée du travail**

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

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

Le repos quotidien est porté à 14 heures.

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

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

- La durée journalière du travail effectif ne peut excéder 8 heures et la durée hebdomadaire, 35 heures ;
- Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demi. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;
- Le repos quotidien est de 12 heures consécutives ;

— Le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. Une dérogation est possible sous certaines conditions lorsque les caractéristiques particulières de l'activité le justifient et pour les jeunes libérés de l'obligation scolaire. Une convention ou un accord d'entreprise ou, à défaut, un avenant, étendu, à la présente convention collective peut déroger à cette obligation pour les jeunes de plus de 16 ans. Toutefois, ceux-ci doivent bénéficier de 36 heures consécutives de repos.

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

### **20.3.3 Congés**

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

## **Titre V Classifications et rémunérations minimales**

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

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

## **Article 21 Classifications de la branche de la télédiffusion**

### **21.1 Filières**

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

Filière	Domaines d'activités
Supports	Finance - Gestion
	Ressources humaines - Juridique
	Moyens internes / services généraux
Marketing - Commercial - Communication	Marketing
	Communication
	Commercial
Moyens technologiques	Diffusion
	Technique audiovisuelle
	Systèmes d'information

Filière	Domaines d'activités
Contenus	Programmes
	Antenne
	Production audiovisuelle
	Numérique

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

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

## 21.2 Système de classification

### 21.2.1 Niveaux

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

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

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

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

- Une aptitude à des fonctions à caractère intellectuel prédominant, comportant l'application importante des facultés

de jugement résultant de connaissances, savoirs et savoir-faire, théoriques, techniques ou professionnels constatés :

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

Cette énumération n'est pas exhaustive.

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

### **21.2.2 Échelons**

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

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

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

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

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

## **Article 22 Salaires minima conventionnels**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

### **(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

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

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

La grille de salaires minima conventionnels ci-dessous s'applique uniquement aux entreprises dont l'effectif est infé-

rieur à 50 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	(Avenant 25 mars 2022, étendu) A 1 605 € (19 260 € annuel)*	A 18 900 €**
	(Avenant 25 mars 2022, étendu) B 1 645 € (19 740 € annuel)	B 19 200 €
	(Avenant 25 mars 2022, étendu) C 1 660 € (19 920 € annuel)	C 19 500 €
II	A 1675 €	A 20 100 €
	B 1700 €	B 20 400 €
	C 1720 €	C 20 640 €
III	A 1800 €	A 21 600 €
	B 1850 €	B 22 200 €
	C 1900 €	C 22 800 €
IV	A 2120 €	A 25 440 €
	B 2200 €	B 26 400 €
	C 2300 €	C 27 600 €
V	A 2850 €	A 34 200 €
	B 3050 €	B 36 600 €
	C 3250 €	C 39 000 €
VI	3 500 €	42 000 €

\* Incluant tous les éléments perçus par le salarié en contrepartie de son travail y compris un éventuel 13<sup>ème</sup> mois (sans que la rémunération mensuelle puisse être inférieure au SMIC), hors rémunérations liées à des sujétions (heures supplémentaires, majoration des heures de nuit ou de dimanche...).

\* (Avenant 25 mars 2022, étendu) Il est précisé qu'en cas de revalorisation du montant du SMIC en cours d'année, préalable à la négociation Annuelle obligatoire dans la branche de la télédiffusion, il serait fait application de ce montant si celui-ci s'avérait supérieur au montant indiqué pour le niveau I.A.

\*\* Ce minima ne servira pas de référence pour la rémunération des alternants et apprentis laquelle sera basée sur le SMIC.

## 22.2

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

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

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
I	A 1575 €**	A 18 900 €**
	B 1650 €	B 19 800 €
	C 1700 €	C 20 400 €
II	A 1800 €	A 21 600 €
	B 1900 €	B 22 800 €
	C 2000 €	C 24 000 €
III	A 2100 €	A 25 200 €
	B 2150 €	B 25 800 €
	C 2200 €	C 26 400 €

Niveau	Minimum conventionnel mensuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons	Minimum conventionnel annuel* brut base 35 heures hebdomadaires pour chacun des échelons
IV	A 2300 €	A 27 600 €
	B 2400 €	B 28 800 €
	C 2500 €	C 30 000 €
V	A 2900 €	A 34 800 €
	B 3200 €	B 38 400 €
	C 3600 €	C 43 200 €
VI	4 000 €	48 000 €

\* Incluant tous les éléments perçus par le salarié en contrepartie de son travail y compris un éventuel 13<sup>ème</sup> mois (sans que la rémunération mensuelle puisse être inférieure au SMIC), hors rémunérations liées à des sujétions (heures supplémentaires, majoration des heures de nuit ou de dimanche...).

\*\* Ce minima ne servira pas de référence pour la rémunération des alternants et apprentis laquelle sera basée sur le SMIC.

### 22.3 Dispositions communes

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

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

### Article 23 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 pratiquées dans un cadre professionnel ou non, sont différents moyens susceptibles de permettre aux salariés d'acquérir des compétences recherchées par les entreprises dans le cadre d'évolutions professionnelles.

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

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

### 23.1 Entretien professionnel

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

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

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

velles compétences. En effet, la mise en œuvre de nouvelles compétences est un élément de l'évolution professionnelle.

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

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

### **23.2 Évolution salariale**

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

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

### **Article 24 Emplois repères**

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

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

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

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

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

## **Titre VI Durée et aménagement du temps de travail**

Conformément à l'article L. 3121-27 du Code du travail, la durée légale du travail est fixée à 35 heures de travail effectif par semaine pour toutes les entreprises.

L'objet de ce titre a pour but de définir les différentes formes d'aménagement et réduction du temps de travail. Les dispositions de ce présent titre sont directement applicables sauf dispositions définies par accord d'entreprise conformément aux articles L. 2253-1 et suivants du Code du travail.

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

### **Article 25 Définition du temps de travail effectif**

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

### **25.1 Dans le champ du temps de travail effectif**

Sont notamment considérés comme du temps de travail effectif :

— Le temps de pause durant lequel le salarié reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses direc-

tives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de service et/ou à titre exceptionnel à la demande de la hiérarchie, les obligeant à rester disponible pour toute intervention ;

— Le temps de déplacement, effectué selon les directives de l'entreprise pour se rendre d'un lieu de travail habituel ou non à un autre lieu de travail<sup>\*</sup> ;

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

— Le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables ;

— Le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal dans les conditions prévues par la loi ;

— Le temps passé en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'employeur ;

— Le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale ;

— Les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles ont été demandées expressément par la hiérarchie ou justifiées par des circonstances et/ou une charge de travail constatées et validées par la hiérarchie ;

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

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

## 25.2 Hors du champ du temps de travail effectif

Ne sont notamment pas considérés comme temps de travail effectif :

— Le temps de trajet pour se rendre de son domicile vers le lieu de travail habituel ou tout autre lieu de travail ou en repartir<sup>\*</sup> ;

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

— Les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;

— Les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur ;

— Les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, compte personnel de formation hors temps de travail...),

— Les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi, les jours RTT, les jours fériés chômés...) ;

— Les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assise, période militaire...) ;

— Les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec la hiérarchie ;

— Les absences pour maladie, invalidité, accidents du travail, de trajet, maladies professionnelles et absences liées à la maternité... ;

— Les repos compensateur et repos compensateur de remplacement, les contreparties obligatoires en repos ou les récupérations ;

— Les absences pour grève ;

— Les absences en raison d'un placement en activité partielle.

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

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

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

Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>

(I) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

## **26.1**

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

#### **26.1.1**

##### **Durée hebdomadaire de travail**

La durée hebdomadaire de travail est de 35 heures. Néanmoins, la durée collective hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale du travail, dans la limite moyenne de 39 heures hebdomadaires, en contrepartie, selon l'organisation des entreprises, soit de l'attribution prorata temporis de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail (JRTT) soit du paiement des heures supplémentaires effectuées conformément aux dispositions de l'article 26.3 ci-après.

Cette durée peut être portée, pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures à un maximum de 48 heures, étant précisé que sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, cette durée hebdomadaire ne peut excéder 44 heures.

Toutefois, dans le respect des dispositions légales et réglementaires (C. trav., art. L. 3121-21, R. 3121-8 et s.), la durée hebdomadaire maximale peut être portée à titre exceptionnel à 60 heures de travail effectif dans les conditions réglementaires.

#### **26.1.2**

##### **Attribution de jours de RTT**

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

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

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

## **26.2**

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Toutefois, il peut être recouru exceptionnellement à la durée maximale quotidienne du travail (12 heures), dans le cas où un surcroît temporaire d'activité est imposé, notamment pour l'un des motifs suivants :

**1º** Travaux devant être exécutés dans un délai déterminé en raison de leur nature, des charges imposées à l'entreprise ou des engagements contractés par celle-ci ;

- 
- 2<sup>o</sup>** Travaux saisonniers ;
- 3<sup>o</sup>** Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- 4<sup>o</sup>** Et, conformément à l'article L. 3121-19 du Code du travail, en cas d'activité accrue ou pour des motifs liés à l'organisation de l'entreprise.

La durée maximale quotidienne de travail peut être portée *de façon pérenne* (*Termes exclus de l'extension par arr. 4 févr. 2022, JO 11 mars*) jusqu'à 12 heures par la conclusion d'un accord d'entreprise (C. trav., art. L. 3121-19).

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

## **26.3 Heures supplémentaires**

### **26.3.1 Définition et décompte**

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

### **26.3.2 Contingent d'heures supplémentaires**

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

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

### **26.3.3 Payement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Conformément à l'article 26.1.1 de la présente convention collective, lorsque l'entreprise dépasse la durée collective hebdomadaire de travail fixée entre 35 et 39 heures et qu'elle fait le choix d'octroyer une contrepartie en payement d'heures supplémentaires, ces dernières sont payées après application des majorations suivantes :

- 25 % pour les heures entre la 35<sup>ème</sup> et la 42<sup>ème</sup> heure incluse pour la/les heure(s) qui ne fait/ont pas déjà l'objet d'une compensation par l'octroi de JRTT ;
- 50 % pour les heures à compter de la 43<sup>ème</sup>.

Exemples :

— Si la durée hebdomadaire de travail est fixée à 35 heures, alors toute heure de travail effectuée au-delà de cette durée donnera lieu à application des majorations telles que définies ci-dessus.

Si la durée hebdomadaire de travail est fixée à 37 heures, ramenées en moyenne à 35 heures de par l'octroi de JRTT, alors seules les heures de travail effectuées au-delà de 37 heures donneront lieu à application des majorations telles que définies ci-dessus.

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

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

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

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

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

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

---

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

#### **26.3.4 Contrepartie obligatoire en repos**

Dès que le nombre d'heures de repos atteint un jour soit 7 heures (pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures) ou un nombre différent pour une autre durée de travail hebdomadaire (exemple : 7 h 40 pour une durée hebdomadaire de travail de 37 heures), le salarié peut prendre son repos par journée entière ou demi-journée avec accord de la hiérarchie et ce, dans un délai maximum de 3 mois à compter de l'ouverture du droit.

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

#### **26.4 Temps partiels**

##### **26.4.1 Dispositions générales**

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

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Pour les entreprises de plus de 50 salariés, la durée du travail fixé aux contrats de travail des salariés employés à temps partiel doit respecter la durée minimale et/ou les conditions fixées par les textes en vigueur, soit 24 heures à la date de signature de la présente convention collective.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, des salariés peuvent être employés à temps partiel dans la limite minimale de 50 % de la durée légale en vigueur pour un emploi à temps plein (soit 17 h 30) ceci dans les conditions suivantes :

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

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

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

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

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

Conformément à l'article L. 3123-6 du Code du travail, le contrat de travail ou l'avenant de passage à temps partiel doit être obligatoirement écrit. Il doit notamment définir la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification. Il est précisé que les contrats de travail à temps partiel ne pourront comporter de clause d'exclusivité.

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

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

#### **26.4.2 Modification de la répartition de la durée du travail**

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

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

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

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

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

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

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

#### **26.4.3 Heures complémentaires**

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

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

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

#### **26.4.4 (Avenant 25 mars 2022, étendu) - Augmentation temporaire de la durée de travail**

Un avenant au contrat de travail à temps partiel peut venir augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat. En cas de hausse de l'activité, des compléments d'heures sont proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui ont manifesté leur souhait de bénéficier de compléments d'heures. En cas de candidature multiple, une priorité sera donnée aux salariés ayant l'ancienneté la plus importante.

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

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

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

#### **26.4.5**

#### **Égalité de traitement avec les salariés à temps plein**

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

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

#### **26.4.6**

#### **Passage à temps plein et augmentation du temps partiel**

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

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

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

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

### **Article 27**

### **Dispositions communes relatives au repos**

#### **27.1**

#### **Repos quotidien**

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

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

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

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

#### **27.2**

#### **Temps de pause**

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

#### **27.3**

#### **Repos hebdomadaire**

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

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

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

---

## 27.4 Jours fériés

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

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

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

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 précédent le jour de Pâques et le 26 décembre.

## 27.5 Jours fériés chômés

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

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

## 27.6 Jours fériés travaillés

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

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

## 27.7 Journée de solidarité

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

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

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

## Article 28 Dispositions spécifiques au travail de nuit

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

## 28.1 Cadre général

*(Exclu de l'extension par arr. 4 févr. 2022, JO 4 mars) Les parties à la présente convention collective reconnaissent que l'organisation du travail dans les chaînes de télévision couvertes par la présente convention collective répond à des impératifs horaires particuliers du fait de la diffusion de programmes en continu ou de façon quasi continue et de la nécessaire continuité de l'antenne.*

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

convention collective conclue en vue de la conclusion d'une annexe à cette convention consacrée à ce thème. Le recours au travail de nuit pour certaines catégories de salariés, hommes ou femmes, est donc inhérent à l'activité des entreprises de la branche.

Conformément à l'article L. 3122-3 du Code du travail, il est rappelé notamment pour les activités de télévision que la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures. En application de la présente convention collective, le «travail de nuit» est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire allant de 23 heures à 6 heures.

## 28.2

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

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

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Les dispositions figurant ci-après sont applicables à tout salarié dont la planification des horaires lui permet d'atteindre l'un quelconque des deux critères de reconnaissance des travailleurs de nuit.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Si l'exercice du travail de nuit est / ou devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-12 du Code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute et, a fortiori, un motif de licenciement. Dans une telle situation, le travailleur de nuit peut demander son affectation sur un poste de jour.

## 28.3

### **Durée du travail applicable au travailleur de nuit**

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

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

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

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

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

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

## 28.4

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) En l'absence de contrepartie au travail de nuit prévue par accord d'entreprise, prenant en tout état de cause sur les présentes dispositions, les salariés travaillant de nuit bénéficient d'une majoration de salaire de 15 % pour les heures effectuées entre 23 h 00 et 6 h 00.

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

## **28.5**

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

Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit et qui ont accompli 135 heures de travail au cours de la plage horaire de nuit spécifiée à l'article 28.2 ci-dessus sur une période de 12 mois consécutifs bénéficiait d'1 jour de repos supplémentaire octroyé selon le choix de l'entreprise soit à la fin de l'année civile soit à la fin de la période de référence.

Ils bénéficient de 2 jours à compter du moment où ils ont accompli 270 heures dans les mêmes conditions.

En outre, un jour supplémentaire sera octroyé aux salariés âgés de 55 ans et plus.

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Il est toutefois précisé que ces dispositions ne s'appliqueront pas dans les entreprises pourvues d'accord collectif prévoyant pour le travail de nuit des contreparties spécifiques supérieures ou similaires.

## **28.6**

### **Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Les salariés relevant du statut de travailleur de nuit disposent d'une surveillance médicale renforcée en bénéficiant d'un suivi et notamment de visites médicales dont la périodicité est fixée par le médecin du travail en fonction des particularités du poste occupé et des caractéristiques du travailleur.

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

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

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

## **28.7**

### **Égalité professionnelle**

De façon à assurer l'égalité professionnelle entre l'ensemble des salariés, les salariés relevant du statut de travailleur de nuit bénéficient dans les mêmes conditions que les autres salariés des actions de formation mises en œuvre dans l'entreprise, conformément aux dispositions du Titre VIII.

## **28.8**

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) L'affectation sur un poste de jour pendant la grossesse, pendant le congé pathologique post natal ou encore dans le mois suivant le retour de ce congé conformément à l'article L. 1225-9 du Code du travail n'entraîne aucune diminution de la rémunération de la salariée.

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

En outre, lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié bénéficie d'une priorité pour obtenir son affectation à un travail de jour. Si, au moment de la demande, l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, il fait connaître au salarié les motifs qui s'opposent à son repositionnement, étant précisé que le salarié continue à être prioritaire, dans les douze mois qui suivent sa demande, pour tout poste de jour qui corres-

pondrait à ses compétences et qui s'ouvrirait à l'avenir. Au-delà, des 12 mois précités, le salarié devra renouveler sa demande pour conserver sa priorité.

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

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

## **Article 29** **Dispositions sur le travail dominical**

*Mod. par Avenant n° 2, 8 déc. 2021, étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 mars<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*Locales TV ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC, F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

### **29.1** **Fréquence du travail dominical**

En principe, le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Les salariés peuvent cependant être appelés à travailler le dimanche.

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

### **29.2** **Majoration du travail dominical**

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

### **29.3** **Sur majoration du travail dominical**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) En dehors du travail lié à des secteurs d'activité (service) qui peuvent les amener à travailler tous les dimanches, le salarié qui serait exceptionnellement amené à travailler un 4<sup>ème</sup> dimanche consécutif se verra appliquer un complément de 10 % à la majoration prévue pour le travail du dimanche telle que mentionnée ci-dessus.

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

### **29.4** **(Avenant n° 2, 8 déc. 2021, étendu) - Exclusions**

Il est convenu que les dispositions prévues aux articles 29-2 et 29-3 ne s'appliqueront pas pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de sociétés au sens de l'article L. 233-1 du Code de commerce comprenant lui-même plus de 50 salariés.

---

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

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;*

*STP;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;*

*SNPCA-CGC;*

*F3C CFDT;*

*FO Médias.*

### **30.1**

#### **Forfaits en heures**

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

##### **30.1.1**

##### **(Avenant 25 mars 2022, étendu) - Salariés visés**

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

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

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

##### **30.1.2**

##### **Régime juridique**

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

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

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

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

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

### **30.2**

#### **Forfaits annuels en jours**

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

---

### 30.2.1 Salariés visés et période de référence

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

— Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés ;

— Les salariés dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

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

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

— Soit l'année civile,

— Soit la période de référence retenue pour les congés à savoir du 1<sup>er</sup> juin au 31 mai.

### 30.2.2 Régime juridique

**i**

#### **Nombre de jours travaillés par an**

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

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

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

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

**ii**

#### **Nombre de jours de repos par an**

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

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

Toutefois, en cas d'absence(s) non-assimilée(s) à du temps de travail effectif, le nombre de jours de repos, est réduit au prorata du nombre annuel de jours d'absence sur le nombre annuel de jours travaillés en appliquant un arrondi au 1/2 jour inférieur.

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

En cas de dépassement du nombre de jours travaillés prévus au contrat constaté à la fin de la période de référence, il est convenu que le salarié en forfait annuel en jours bénéficiera de jours de récupération à prendre dans les 3

---

mois de leur acquisition sauf autres dispositions conventionnelles de même nature convenues au sein des entreprises (tel qu'un accord mettant en place un compte épargne temps par exemple).

### **iii Prise des jours de repos**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### **iv Conditions de rémunération des salariés en forfait annuel jours**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Dès lors, ils bénéficient de :

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

---

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

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

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

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

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps de travail, avertir sans délai son supérieur hiérarchique afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée. En cas de difficulté, le salarié pourra saisir la Direction.

## **vi Contrôle et suivi**

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

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

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

Ces données mensuelles sont soit :

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

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

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

## **vii Entretiens de suivi**

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

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

Lors de ces entretiens, le salarié précise les évènements ou éléments qui sont à l'origine de ces difficultés relatives à sa charge de travail. La Direction et le salarié analysent ensuite la charge de travail de ce dernier sur la base des éléments objectifs et factuels présentés par le salarié. Ils déterminent notamment si la surcharge de travail identifiée relève d'un évènement ponctuel ou temporaire auquel il peut être remédié par un allègement de la charge de travail ou par la prise de jours de repos une fois cet évènement passé, ou bien au contraire d'une problématique structurelle, qui conduira alors à envisager des mesures d'ajustement de la charge de travail à long terme.

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

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

---

### 30.2.3 Modalités de mise en place du forfait en jours

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

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

### 30.2.4 Forfait-jours réduit

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

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

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

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

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

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

### 30.2.5 Bilan d'application

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

### 30.3 Cadres dirigeants

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

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

Ces trois critères sont cumulatifs.

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

## Article 31 Dispositions encadrant les astreintes

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS;  
STP;  
SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle;  
SNPCA-CGC;  
F3C CFDT;  
FO Médias.*

---

### **31.1 Définition**

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

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

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

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

Si le salarié intervient pendant l'astreinte, il doit bénéficier de son temps de repos quotidien ou hebdomadaire à compter de la fin de la dernière intervention sauf s'il a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu prévue par le Code du travail (11 h consécutives pour le repos quotidien, 35 h consécutives pour le repos hebdomadaire).

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

### **31.2 Contrepartie de l'astreinte**

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

### **31.3 Contrepartie du temps d'intervention**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en salaire au prorata du temps travaillé.

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

Le temps d'intervention est décompté selon le principe suivant :

Toute demi-heure commencée est due étant précisée qu'une majoration de 15 % s'appliquera en cas d'intervention en astreinte de nuit.

Il est convenu par ailleurs que les sociétés ont la possibilité de définir dans leurs accords d'entreprise un décompte forfaitaire.

Exemple n° 1 :

Temps d'intervention de jour de 15 minutes

Rémunération : 30 minutes

Exemple n° 2 :

Temps d'intervention de nuit de 15 minutes

Rémunération : 30 minutes + majoration de 15 % = 34,5 minutes soit 35 minutes arrondies

Exemple n° 3 :

Temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 1<sup>ère</sup> heure)

Temps d'intervention de nuit de 15 minutes (la 4<sup>ème</sup> heure)

Rémunération : 1 heure + majoration de 15 % = 1 h 09

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

- Organiser des mesures de sauvetage ;
- Prévenir des accidents imminents ;

— Réparer des accidents survenus au matériel, aux installations ou aux bâtiments et notamment ceux liés à la continuité de l'antenne.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) En ce cas, le salarié bénéficie d'un repos compensateur d'une durée égale au repos supprimé. Il revient à l'accord d'entreprise le soin de prévoir une contrepartie équivalente lorsque l'attribution de ce temps de repos compensateur n'est pas possible.

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

### **31.4 Délai de prévenance**

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

#### **31.4.1 Principe**

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

#### **31.4.2 Exception**

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

### **31.5 Suivi**

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

## **Article 32**

### **Aménagement collectif du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*  
ACCeS ;  
STP ;  
SMSP.

*Syndicat(s) de salariés :*  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

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

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

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

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

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

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

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

---

période de référence.

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

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

## **32.2 Périmètre de l'aménagement pluri-hebdomadaire**

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

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

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

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

### **32.3.1 Période de référence maximale autorisée**

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Sauf accord collectif d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 3121-44 du Code du travail prévoyant une période de référence différente, le décompte du temps de travail s'effectue sur une période de référence de 6 semaines consécutives.

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

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

### **32.3.2 Lissage de la rémunération**

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

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

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

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

En cas d'absences rémunérées, leur durée est obligatoirement prise en compte dans le calcul des heures travaillées sur la base de l'horaire théorique que le salarié aurait réalisé s'il avait été présent. Elles sont donc payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée proportionnellement sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

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

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

Les heures effectuées en excédent sont payées sur le dernier bulletin de paye pour les salariés dont le contrat est rompu. Elles ont la qualité d'heures supplémentaires. Lorsque le salarié du fait de son départ en cours de période de référence n'aura pas accompli la totalité des heures dues, une régularisation sera effectuée sur le solde de tout compte, le montant des heures rémunérées et non effectuées par le salarié venant alors en déduction de sa dernière

---

paye, sans que sa rémunération puisse être calculée en deçà d'une base 35 heures. Le mécanisme de compensation visé au présent article sera effectué dans la limite des sommes saisissables ou cessibles fixées par l'article R. 3252-2 du Code du travail.

### **32.3.5 Amplitude des horaires de travail**

#### **Salariés à temps complet**

##### **Amplitude hebdomadaire**

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

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

Toutefois, au-delà de la 48<sup>ème</sup> heure de travail hebdomadaire, les heures de travail sont décomptées hors aménagement, et rémunérées ou récupérées comme heures supplémentaires selon les dispositions de l'article 26.3 du présent titre, avec prise en compte dans la rémunération mensuelle correspondante.

Il est enfin précisé qu'entre deux périodes de référence, un salarié ne pourra se voir succéder 2 semaines de planification à 48 heures.

##### **Amplitude quotidienne**

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

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

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

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

##### **Cas exceptionnel lié à une période de faible activité**

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

#### **Salariés à temps partiel**

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

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

### **32.3.6 Déclenchement des heures supplémentaires pour les salariés à temps plein**

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de trente-cinq heures calculées sur la période de référence.

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

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

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

##### **Exemple :**

En cas de durée de travail de 210 heures (35 heures × 6 semaines) prévue sur une durée de référence de 6 semaines consécutives, si le salarié a travaillé 222 heures sur la période de référence complète, il en résulte qu'il a effectué 12 heures supplémentaires.

---

À raison de 6 semaines travaillées sur cette période de référence, la moyenne hebdomadaire des heures supplémentaires accomplies est de 2 heures. Ce nombre moyen étant donc compris dans les 8 premières heures supplémentaires, leur rémunération et/ou récupération s'effectuera sur la base d'une majoration de 25 %, sauf accord d'entreprise dérogatoire.

### **32.3.7**

#### **Déclenchement des heures complémentaires pour les salariés à temps partiel**

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

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

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

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

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

L'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli».

### **32.3.8**

#### **Congés payés**

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

### **32.4**

#### **Suivi individuel**

##### **32.4.1**

##### **Décompte des heures**

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

##### **32.4.2**

##### **Bilan individuel**

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

##### **32.4.3**

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

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

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

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

## **Article 33**

### **Conditions et délais de prévenance des changements de durée ou d'horaires de travail pour les salariés sujets à des horaires variables**

Dans le cadre de cet article, la période de référence s'entend de celle qui débute en principe le lundi à 00 h pour se terminer le dimanche à 24 h.

En revanche, chaque entreprise garde la faculté par voie d'accord collectif de déterminer une périodicité différente, moyennant le respect d'un délai de prévenance de durée équivalente.

#### **33.1**

##### **Champ d'application**

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

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

#### **33.2**

##### **Moment de l'information**

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

#### **33.3**

##### **Moyens d'information**

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

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

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

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

#### **33.4**

##### **Cas de changements liés à des imprévus**

Cette programmation étant indicative, il n'est pas exclu que des changements consécutifs à des contraintes justifiées par l'urgence, la survenance d'un évènement exceptionnel ou la continuité de service, interviennent.

Dans ce cadre, la programmation indicative des horaires de travail peut être modifiée moins de 48 heures à l'avance ce dont les salariés concernés seront individuellement informés. Ils recevront une compensation au titre de la réduction du délai de prévenance déterminée par l'accord d'entreprise.

## **Article 34**

### **Transport**

#### **34.1**

##### **Montant de la prise en charge**

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

---

### 34.2 Étendue de la prise en charge

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

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

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

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

## Titre VII Congés

### Article 35 Congés payés annuels

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;  
STP ;  
SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) La période de prise des congés est définie au sein de chaque entreprise par accord d'entreprise, étant précisé que celle-ci comprend obligatoirement la période allant du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre de chaque année.

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

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

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

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

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

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

- Les périodes de congé payé ;
- Les jours fériés chômés et payés ;
- Les jours de fractionnement le cas échéant ;

- 
- Les périodes de congé maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'adoption ;
  - Les contreparties obligatoires sous forme de repos prévues à l'article 26.3 de la présente convention ;
  - Les jours de repos accordés au titre d'un accord collectif relatif à l'aménagement du temps de travail ;
  - Les jours de congés pour événements familiaux tels que définis par l'article 36 ci-après ;
  - Les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
  - Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé au service national à un titre quelconque.

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

## **Article 36** **Congés exceptionnels**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;  
STP ;  
SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

### **36.1** **Congés pour événements familiaux**

- Mariage ou PACS du salarié : 5 jours ouvrés ;
- Mariage d'un enfant : 2 jours ouvrés ;
- Naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
- Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin : 4 jours ouvrés ;
- Décès d'un enfant naturel ou d'un enfant du foyer à la charge du salarié dans le cadre d'une recomposition familiale : 5 jours ouvrés portés à 7 jours :
  - si l'enfant est âgé de moins de 25 ans ;
  - quel que soit son âge, si l'enfant décédé était lui-même parent ;
  - en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié ;
- En outre, le salarié a droit, en plus, à un congé de deuil de 8 jours en cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente. Ce congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.
- Décès du père ou de la mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès du frère ou de la sœur, du beau-père ou de la belle-mère : 3 jours ouvrés ;
- Décès d'un grand parent : 1 jour ouvré ;
- Décès du gendre ou de la bru : 1 jour ouvré ;
- Annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrés
- Déménagement : 1 jour ouvré (limité à 1 jour par année civile).

Ces congés n'entraînent pas de perte de rémunération et sont assimilés à du temps de travail effectif pour la détermination du congé annuel.

L'employeur devra obligatoirement et préalablement être informé de la prise d'un tel congé au moins 24 heures avant le début de chaque période d'absence.

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

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

En cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de quatorze ans dont il

---

assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du Code de la sécurité sociale, le salarié bénéficie d'un congé rémunéré à hauteur de 100 % de son salaire d'une durée de trois jours maximum par an et de trois jours d'absence autorisée non rémunérés supplémentaires par an, sous réserve de l'établissement d'un certificat médical indiquant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence d'un des deux parents.

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Conformément aux dispositions de l'article L. 1225-61 du Code du travail, en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de plus de quatorze ans et de moins de seize ans dont le salarié a la charge, le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de trois jours par an, porté à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de seize ans.

### **36.3 Dons de jours de repos**

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

- D'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants ;
- D'un autre salarié de l'entreprise dont l'enfant âgé de moins de 25 ans est décédé ;
- Du salarié au titre du décès de la personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente ;
- À un salarié dont l'ascendant ou le conjoint / pacsé / concubin est gravement malade,
- Ainsi qu'à un salarié exerçant son droit au congé de proche aidant.

### **36.4 Congés non rémunérés**

#### **36.4.1**

#### **Congé pour création ou reprise d'entreprise ou participation à la direction d'une entreprise innovante**

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

#### **36.4.2 Congé parental d'éducation**

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

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

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

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

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

#### **36.4.3 Congé de présence parentale pour enfant malade**

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Le congé peut être pris en une ou plusieurs fois. Ces jours de congé sont fractionnables en demi-journée avec l'accord de l'employeur. Chaque fois que le salarié souhaite prendre un ou plusieurs jours de congés, il en informe l'employeur au moins 48 heures à l'avance, sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié.

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Sauf en cas de dégradation soudaine de l'état de santé de l'enfant ou en cas de situation de crise nécessitant une présence sans délai du salarié, celui-ci transmet à l'employeur, au moins quinze jours avant le début du congé une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou une lettre remise en main propre contre décharge ou un courriel avec avis de réception, l'informant de sa volonté de bénéficier dudit congé. Cette lettre/courriel est accompagné(e) d'un certificat médical établi par le médecin qui suit l'enfant.

---

#### **36.4.4 Congé de solidarité familiale**

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

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

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

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

Aucune condition d'ancienneté n'est exigée.

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

#### **36.4.5 Congé du proche aidant**

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

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

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

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

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

#### **36.4.6 Congé sabbatique**

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

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

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

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

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

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

— Si le salarié ne remplit pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...),

— Ou si l'employeur estime, après avis du comité social et économique (CSE), que le départ en congé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'employeur peut refuser d'accorder le congé si le salarié ne remplit

---

pas les conditions ouvrant droit au congé (ancienneté insuffisante, demande de départ en congé dans un délai trop court...).

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

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

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

#### **36.4.7 Congé sans solde**

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

Le salarié informe l'employeur de sa demande de congé sans solde avec indication de la date de départ et durée souhaitées, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge, au moins trois mois à l'avance.

Le cas échéant, l'employeur fait obligatoirement part de sa réponse dans un délai d'un mois. À défaut de réponse dans ce délai, la demande est considérée comme acceptée.

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

#### **36.4.8 Congé pour engagement associatif, politique ou militant**

En application des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le salarié peut bénéficier d'un congé engagement pour préparer toute activité liée à ses responsabilités associatives, politiques ou militantes au cours de l'année.

La durée de ce congé, non rémunéré, pourra être précisée par accord collectif d'entreprise. À défaut, il pourra aller jusqu'à 6 jours ouvrables par an. Ces jours de congé peuvent être fractionnées en demi-journées si le bénévole le souhaite. Le salarié souhaitant solliciter le congé doit en faire la demande expresse auprès de son employeur dans un délai de 30 jours avant le début du congé sollicité et en préciser la date, la durée et l'association où il sera utilisé.

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

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

#### **36.4.9 Retour de congés non rémunérés**

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

Pour toute absence au moins égale à 6 mois, il est convenu que le salarié pourra bénéficier à sa demande d'un entretien de reprise d'activité avec son employeur.

Les règles relatives à la prise en compte de ces différents congés dans l'ancienneté du salarié sont définies à l'article 15 de la présente convention collective.

#### **36.5 Rentrée scolaire**

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

---

### 36.6 Journée de défense et citoyenneté

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

### 36.7 Congé supplémentaire

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

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

## Article 37 Compte Épargne Temps

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

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

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

## Titre VIII Formation professionnelle

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

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

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

---

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

Sauf accord collectif d'entreprise réglementant différemment les consultations sur la politique sociale et les orientations stratégiques, le Comité Social et Économique est informé et consulté ainsi que le prévoit le Code du travail en matière de politique sociale et d'orientations stratégiques qui l'une et l'autre abordent le sujet du développement du salarié et donc du plan de développement des compétences et du bilan de celui-ci.

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

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

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

### **Article 38** **L'entretien professionnel**

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

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

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

- Congé de maternité ;
- Congé parental d'éducation, qu'il soit à temps plein ou à temps partiel ;
- Congé de proche aidant ;
- Congé d'adoption ;
- Arrêt longue maladie au sens de la Sécurité Sociale entraînant une interruption de travail d'au moins 6 mois ;
- Congé sabbatique ;
- D'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du travail ;
- D'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du travail ;
- Mandat syndical ou de représentant du personnel titulaire.

### **Article 39** **Le Compte Personnel de formation (CPF)**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

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

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

Il s'agit de formations permettant notamment :

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

### **39.1 Alimentation**

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

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

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

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

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

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

### **39.2 Utilisation du CPF**

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

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

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

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

(Avenant 25 mars 2022, étendu) En revanche, lorsque la formation demandée est suivie en dehors du temps de travail, le salarié n'a pas à demander l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à formation librement.

---

### 39.3 CPF pris en dehors du temps de travail

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

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

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

#### 39.4.1 (Avenant 25 mars 2022, étendu) - Prise en charge des frais de formation

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

#### 39.4.2 Rémunération du salarié pendant la formation

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

En revanche, lorsque le salarié se forme en partie sur son temps libre, le temps de formation en dehors du temps de travail ne donne pas droit à rémunération.

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

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

### 40.1

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

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

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

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

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

### 40.2 Démarches à accomplir auprès de l'employeur

Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail d'au moins 6 mois, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation.

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

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé lorsqu'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences

préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Un tel report est décidé pour une durée maximale de neuf mois, après avis du Comité social et économique lorsque celui-ci existe.

Il peut également proposer le report en cas d'effectifs simultanément absents à savoir :

— Dans un établissement de moins de 100 salariés, le congé de transition professionnelle ne bénéficie qu'à un salarié à la fois ;

— Dans les entreprises de 100 salariés et plus, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre du congé de transition professionnelle ne dépasse pas 2 % de l'effectif total.

### 40.3

#### Rémunération pendant le congé de transition professionnelle

##### 40.3.1

###### Concernant le salarié en CDI

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération. Les règles qui déterminent son montant dépend de son salaire moyen de référence :

— Si le salaire moyen de référence du salarié est inférieur ou égal à 2 SMIC, sa rémunération est fixée à 100 % de son salaire moyen de référence ;

— Si le salaire moyen de référence du salarié est supérieur à 2 SMIC :

■ Lorsque la durée du congé n'excède pas un an ou 1 200 h, sa rémunération est fixée à 90 % de son salaire moyen de référence ;

■ Lorsque la durée du congé excède un an ou 1 200 h, sa rémunération est fixée à 90 % de son salaire moyen de référence pour la première année et à 60 % pour les années suivantes ou à partir de la 1 201<sup>ème</sup> heure.

En tout état de cause, le salarié a droit à une rémunération au moins égale à 2 SMIC lorsque le montant de la rémunération habituelle est supérieur.

La rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur. Toutefois,

— Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, l'employeur est ensuite remboursé par la CPIR dans un délai maximum d'un mois à compter de la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 ;

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur bénéficie, sur sa demande, du remboursement de la rémunération versée et des cotisations sociales légales et conventionnelles assises sur cette rémunération sous forme d'avances dans la limite de 90 % du montant total de ces dernières.

Le solde est versé à l'employeur par la CPIR après la réception des justificatifs mentionnés à l'article D. 6323-18-1 du Code du travail, à la fin du projet de transition professionnelle.

##### 40.3.2

###### Concernant le salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de transition professionnelle, peut bénéficier d'une rémunération. Celle-ci est versée par la CPIR lorsque l'action de formation est réalisée après le terme du contrat de travail à durée déterminée. Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail.

### 40.4

#### Incidences du projet de transition professionnelle sur le contrat de travail

Pendant le projet de transition professionnelle :

— Le salarié bénéficie du maintien de sa protection sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

— Le salarié doit justifier de sa présence en formation.

À l'issue de la formation, il réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi prenant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise.

Le salarié en congé de formation conserve le droit d'exercer des mandats de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

Les actions de formation du projet de transition professionnelle s'accomplissent en tout ou partie pendant le temps de travail, sauf cas particulier.

---

## **Article 41** **La Pro A**

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Ce dispositif répond ainsi à deux besoins :

- Prévenir les conséquences dues aux mutations technologiques et économiques ;
- Permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF). Mis en œuvre à l'initiative du salarié ou de l'entreprise, le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

### **41.1** **Salariés éligibles**

Conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail, le dispositif Pro-A est destiné :

- Aux salariés en contrat à durée indéterminée ;
- Aux salariés, sportifs ou entraîneurs professionnels, en contrat à durée déterminée ;
- Aux salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée ;
- Aux salariés placés en activité partielle.

Pour pouvoir accéder à ce dispositif, ces salariés ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

### **41.2** **Objectifs de la Pro A**

La reconversion ou la promotion par alternance vise à faciliter un changement de métier ou de profession, ou une promotion sociale ou professionnelle, via l'obtention d'une qualification reconnue. Les formations suivies doivent permettre d'acquérir :

- Un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au RNCP ;
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- Une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Il est convenu que la liste des formations éligibles à la Pro A est définie chaque année par la CPPNI par voie d'annexe spécifique en concertation avec la CPNEF-AV.

### **41.3** **Déroulement d'un parcours Pro A**

La formation organisée au titre de la Pro-A repose sur l'alternance entre enseignements généraux, professionnels et technologiques, délivrés par l'organisme de formation et activités professionnelles en entreprise, en lien avec la formation suivie.

Le dispositif Pro-A s'étend sur une durée comprise entre six et douze mois.

Pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, elle peut être allongée à 36 mois.

Elle peut également être allongée jusqu'à 24 mois pour d'autres types de publics, ou lorsque la nature des qualifications prévues l'exige. Ces bénéficiaires et la nature de ces qualifications sont définis par accord collectif de branche.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie :

- Pendant le temps de travail, avec maintien de la rémunération ;
- En dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser 30 heures par salarié et par an, sauf disposition d'accord d'entreprise et d'accord de branche.

Ces actions :

- 
- Sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de la Pro-A,
  - Ne doivent pas être inférieures à 150 heures,
  - Peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires. Ces catégories sont définies par la branche.

Il convient de noter que les durées minimales de formation habituellement applicables dans la pro A ne sont pas applicables pour les Certificats de Connaissances et de Compétences Professionnelles (CLEA) et la VAE.

L'employeur désigne, parmi les salariés de l'entreprise, un tuteur chargé d'accompagner chaque bénéficiaire d'une Pro A.

#### **41.4 Impact sur le contrat de travail du salarié**

La conclusion d'un avenant au contrat de travail, précisant la durée et l'objet de l'action de formation envisagée est obligatoire. Cet avenant doit être déposé auprès de l'opérateur de compétences.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la protection sociale en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, le salarié continue d'acquérir des congés payés. Par ailleurs, le maintien de la rémunération du salarié est assuré étant précisé qu'une prise en charge de l'opérateur de compétences est possible sans pouvoir excéder le SMIC.

#### **41.5 Prise en charge de la Pro A**

L'opérateur de compétences de la branche prend en charge tout ou partie des frais pédagogiques dans les limites définies par celui-ci ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés par l'entreprise au titre de la Pro-A de ses salariés.

Il est précisé qu'au-delà de ses limites, c'est l'entreprise qui prend en charge les frais pédagogiques.

### **Article 42 La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

#### **42.1 Dispositif**

La VAE permet aux salariés d'obtenir une certification grâce à l'expérience qu'ils ont acquise lors de leur carrière. Cette certification doit être enregistrée au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et peut être :

- Un diplôme ou titre à finalité professionnelle,
- Un certificat de qualification professionnelle.

#### **42.2 Éligibilité**

Tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle d'un an peut demander à son employeur un congé pour préparer la validation des acquis de l'expérience (VAE) ou pour participer aux épreuves de validation. La durée maximale du congé est de 24 heures de temps de travail (consécutives ou non) par validation.

#### **42.3 Régime**

Ce congé est assimilé à une période de travail pour déterminer les droits du salarié en matière de congé payé annuel et pour le calcul de son ancienneté dans l'entreprise. La durée du congé ne peut être imputée sur la durée du congé payé annuel.

#### **42.4 Procédure**

Le salarié doit transmettre sa demande à son employeur au moins 60 jours avant le début de la VAE. Elle doit préciser :

- Le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visée,
- La date, la nature et la durée des actions envisagées,
- Le nom du ministère ou de l'organisme certificateur.

Le salarié joint également à sa demande tout document attestant de la recevabilité de sa candidature à une validation des acquis de l'expérience.

Dans les 30 jours suivant la réception de la demande, l'employeur informe le salarié par écrit de son accord ou des

---

raisons de service motivant le report ou le rejet de l'autorisation d'absence. À défaut de réponse dans ce délai, la demande sera réputée acceptée. Il est précisé que ce report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande. Au retour du congé, le salarié doit présenter une attestation de présence fournie par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification.

Il est enfin précisé que le salarié ne pourra demander un nouveau congé pour VAE auprès du même employeur qu'après un délai d'un an.

### **Article 43** **Les contrats de professionnalisation et les contrats d'apprentissage**

Les sociétés relevant de la présente convention collective déclarent favoriser l'embauche des jeunes en contrat de professionnalisation et en contrat d'apprentissage et s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant d'insérer durablement les jeunes dans la vie professionnelle.

Il est précisé que les entreprises d'au moins 250 salariés s'efforceront d'atteindre un taux d'emploi d'alternants (regroupant contrat de professionnalisation ou d'apprentissage) de 5 % de leur effectif, ceci sans que ce recours pourvoit durablement des postes qui s'avéreraient pérennes.

Compte tenu de la volonté de promouvoir l'insertion professionnelle des jeunes en situation de handicap d'une part ou issus de la diversité d'autre part, les entreprises relevant de la présente convention collective favorisent le versement de tout ou partie de la taxe d'apprentissage aux établissements qui ont vocation à l'orientation et à la formation professionnelle de ces jeunes, lesquels constituent aussi une ressource pour leur recrutement à venir.

### **Article 44** **Le plan de développement de compétence au sein de la branche**

Les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés, au sein de l'OPCO compétent, identifient chaque année des stages répondant aux besoins prioritaires des salariés et des entreprises et pouvant être financés sur les fonds mutualisés de la formation professionnelle, dans le cadre du plan de développement de compétence au sein de la branche.

## **Titre IX** **L'emploi des stagiaires**

Les entreprises appartenant au champ de la présente convention collective, entendent apporter leur contribution à l'amélioration de la situation de l'emploi des jeunes en favorisant leur insertion dans la vie professionnelle. La politique en faveur de l'emploi des jeunes doit être cohérente avec la politique sociale de l'entreprise.

Les entreprises s'engagent à mettre en œuvre des mesures permettant la meilleure intégration et condition de travail des jeunes stagiaires, à l'aide des différents outils existants mais également à travers les mesures proposées dans le présent titre.

### **Article 45** **L'objet du stage**

Le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire. En aucun cas, le recours au stage ne doit avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

L'accueil successif de stagiaires, au titre de convention de stage différentes, pour effectuer des stages dans un même poste n'est possible qu'à l'expiration d'un délai de carence égal au tiers de la durée du stage précédent. Cette disposition n'est pas applicable lorsque ce stage précédent a été interrompu avant son terme à l'initiative du stagiaire.

### **Article 46** **La convention de stage**

Une convention tripartite entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement doit obligatoirement être signée. Cette convention précise les engagements et les responsabilités de chacune des parties. On y mentionne notamment :

- L'identité des parties devant être clairement définie,
- Le projet pédagogique, les objectifs et finalités du stage,
- Le contenu du stage,
- Les dates de début et fin de stage,
- Le lieu du stage,
- Le nom et fonction du responsable de stage désigné de l'entreprise,

- 
- La gratification qui est obligatoire si la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs ou non,
  - Le régime de protection sociale et la responsabilité civile,
  - Toute autre clause nécessaire dans le cadre du stage (absences, discipline, confidentialité...).

## **Article 47** **L'embauche des stagiaires**

Les entreprises entrant dans le champ de la présente convention collective, s'engagent à favoriser l'embauche en CDI de ses stagiaires.

En cas d'embauche dans les 3 mois suivant l'issue du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études : la durée du stage est déduite de la durée de la période d'essai, sans pouvoir la réduire de plus de la moitié.

Lorsque l'embauche est effectuée dans un emploi en correspondance avec les activités qui avaient été confiées au stagiaire : la durée du stage est déduite intégralement de la durée de la période d'essai.

En cas d'embauche à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à deux mois : la durée du stage est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits à l'ancienneté.

## **Article 48** **Encadrement et suivi des stagiaires**

### **48.1** **Relations écoles**

Afin de faciliter l'emploi des stagiaires, les entreprises peuvent développer un réseau avec l'enseignement, participer aux forums organisés par les écoles, être force de proposition sur les contenus de formation initiale et proposer des offres de stage. Elles s'engagent à développer une politique moderne et citoyenne en favorisant les stages découvertes en partenariat avec les établissements d'enseignement, en accueillant en son sein, en fonction de son effectif, au moins un nombre équivalent à 1 % de son effectif.

### **48.2** **Accueil des stagiaires**

Pour améliorer l'intégration des stagiaires, il est important de les accueillir dans les meilleures conditions permettant de bénéficier très rapidement des éléments indispensables pour participer à la vie collective. Les entreprises peuvent s'aider de procédures d'accueil telles que la participation à une session d'intégration, la remise du règlement intérieur et l'information sur la politique générale de la société et sur la vie sociale de l'entreprise.

### **48.3** **Responsable de stage**

Le stagiaire doit être suivi par un responsable de stage désigné dans l'entreprise devant l'accompagner tout au long du stage. Ce responsable de stage doit veiller au bon déroulement du stage et à la capacité de transmettre ses connaissances et savoir-faire grâce à son expérience.

## **Article 49** **Gratifications et Frais de transport**

### **49.1** **Gratification de stage**

Après avoir rappelé que le stage doit être intégré à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire et obligatoire pour l'obtention du titre ou du diplôme de fin d'études, les parties à la présente convention collective conviennent que la gratification visée ci-dessus respectera les minima suivants :

Diplôme	Indemnisation mensuelle minimale
Bac+5 (Master 2)	800 €
Bac+4 (Master 1)	700 €
Bac+1 (Licence 1) à Bac+3 (Licence 3)	Base légale

Il est précisé que la détermination de l'indemnisation mensuelle minimale applicable au stagiaire s'opère par référence au diplôme en cours d'obtention et non par référence au dernier diplôme obtenu.

---

## **49.2 Frais de transport**

Les entreprises prennent en charge les frais de transport des stagiaires dans les mêmes conditions que les salariés, pour leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail accomplis au moyen de transports publics de personnes.

### **Article 50 Activités sociales et culturelles du comité d'entreprise**

Conformément à l'article L. 612-12 du Code de l'éducation, les stagiaires bénéficient de l'accès aux activités sociales et culturelles du comité social et économique dans les mêmes conditions que les salariés.

### **Article 51 Congés payés**

Dès lors que la durée de son stage est prévue sur plus de 2 mois, le stagiaire bénéficie d'un jour d'absence autorisé par mois qu'il peut prendre après validation de son responsable hiérarchique. Dans ce cas, il est indiqué que cette absence se fera sans incidence sur la gratification qu'il perçoit.

Il est précisé que les jours non pris en fin de stage ne donneront pas lieu à indemnisation.

## **Titre X Couverture sociale**

### **Article 52 Maladie et accident**

#### **52.1**

#### **Dispositions générales sur la maladie et accident, accident de travail et maladie professionnelle**

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, le salarié doit dans les meilleurs délais, informer ou faire informer son supérieur hiérarchique ou l'employeur de la cause et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence, sauf cas de force majeure.

L'intéressé doit, en plus, dans les 2 jours ouvrables qui suivent la date d'interruption de travail, adresser à l'employeur l'avis d'arrêt de travail établi par le médecin, conformément à la formule prescrite par la sécurité sociale.

Le salarié doit prévenir, ou faire prévenir, dans les meilleurs délais, son supérieur hiérarchique ou l'employeur de toute prolongation de son incapacité de travail et de la durée de cette dernière. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à son supérieur hiérarchique ou à l'employeur dans les 2 jours ouvrables suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

#### **52.1.1 Maladie et accident non professionnels**

Les salariés bénéficient, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels justifiée dans les conditions définies ci-dessus, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale sans application de la carence appliquée par la sécurité sociale sauf à compter du 3<sup>ème</sup> arrêt de travail inférieur ou égal à 5 jours constaté dans l'année civile

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

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

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

Il est précisé qu'en cas d'arrêt continu excédant les durées précitées, le salarié sera pris en charge selon les conditions prévues par le régime de prévoyance mis en place dans son entreprise.

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

Le délai de carence joue à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions du présent article.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé

---

au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

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

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

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

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

### **52.1.2 Accident du travail et maladies professionnelles**

#### **Dispositions générales**

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

##### **Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle**

Les salariés bénéficient, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette indemnité sera calculée selon les règles suivantes :

- Lorsque l'ancienneté est inférieure à 6 mois : 80 % de son salaire mensuel brut pendant 3 mois ;
- Lorsque l'ancienneté est supérieure à 6 mois :
  - 100 % de son salaire mensuel brut pendant 4 mois.
  - 80 % de son salaire mensuel brut le 5<sup>ème</sup> et 6<sup>ème</sup> mois.

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors élément variable.

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

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour du premier arrêt maladie consécutif à l'arrêt de travail donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités ainsi que des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance en vigueur au sein de l'entreprise.

Les indemnités de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance, doivent faire l'objet d'une déclaration par le salarié à l'employeur.

En tout état de cause, le montant des indemnités perçues par le salarié ne doit pas être supérieur au montant de la rémunération nette qu'il aurait perçue si celui-ci avait continué à travailler.

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

### **52.2 Retour à l'emploi**

Les modalités du retour à l'emploi des salariés revenant d'arrêt maladie d'une durée d'au moins 3 mois font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et à la durée et aménagement du travail.

Dans ce cas, le/la salarié(e) qui reprend son activité à l'issue d'un arrêt maladie bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise, étant précisé que le/la salarié(e) devra avoir été vu(e) préalablement par le médecin du travail. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.

---

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles.

## **Article 53** **Maternité / Adoption**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

### **53.1** **Généralités**

Conformément à la législation en vigueur, le congé maternité accordé aux salariées est de 16 semaines. En cas de naissance multiple, il peut être porté à 34 semaines pour la naissance de deux enfants, et à 46 semaines pour la naissance de trois enfants ou plus.

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

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être porté à 22 semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressé, a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'elle a acquis 6 mois d'ancienneté.

Les garanties définies ci-dessus sont conditionnées au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale et sont assurées sous déduction de ces indemnités.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) 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 16 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. Enfin, en cas de partage du congé d'adoption entre les deux parents salariés, les durées légales sont augmentées de 25 jours pour l'adoption d'un enfant et 32 jours pour des adoptions multiples.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Pendant la durée de ce congé d'adoption, l'intéressé, a droit au maintien de son salaire mensuel brut dès lors qu'il a acquis 6 mois d'ancienneté.

On entend par salaire mensuel brut, la rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

### **53.2** **Réduction du temps de travail**

La salariée ayant au moins 6 mois d'ancienneté, bénéficie à partir du sixième mois de grossesse, et, jusqu'au départ en congé maternité, d'une durée quotidienne du travail réduite de 30 minutes pour un temps plein, ceci afin de diminuer l'amplitude de travail.

### **53.3** **Allaitement**

Pendant une année à compter du jour de la naissance, la salariée allaitant son enfant dispose à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail sans perte de rémunération.

Il est rappelé que la salariée peut allaiter son enfant ou tirer son lait dans l'entreprise. Tout employeur employant plus de cent salariées peut être mis en demeure d'installer dans son établissement ou à proximité des locaux dédiés à l'allaitement. Dans ce cas, le local dédié à l'allaitement est :

- Séparé de tout local de travail ;
- Aéré et muni de fenêtres ou autres ouvrants à châssis mobiles donnant directement sur l'extérieur ;
- Pourvu d'un mode de renouvellement d'air continu ;
- Convenablement éclairé ;
- Pourvu d'eau en quantité suffisante ou à proximité d'un lavabo ;
- Pourvu de sièges convenables pour l'allaitement ;

- 
- Tenu en état constant de propreté. Le nettoyage est quotidien et réalisé hors de la présence des enfants ;
  - Maintenu à une température convenable dans les conditions hygiéniques.

### **53.4 Retour à l'emploi**

Les modalités du retour à l'emploi des femmes revenant de congé maternité et des salariés en congé d'adoption font l'objet de dispositions particulières prévues dans les titres relatifs à la non-discrimination et égalité professionnelle et à la durée et aménagement du travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption bénéficie, à sa demande, d'un entretien de reprise. L'entretien est réalisé par son responsable hiérarchique et aborde sa reprise d'activité.

Le salarié se voit également proposer à son retour par son employeur l'entretien professionnel conformément aux dispositions légales en vigueur. Au cours de cet entretien, l'employeur et le salarié organisent le retour à l'emploi du salarié et déterminent, le cas échéant, les besoins de formation de l'intéressé.

Le manager veillera à laisser, en fonction de la situation, un temps d'adaptation raisonnable au salarié afin qu'il reprenne ses fonctions dans les meilleures conditions possibles. Il est rappelé à ce titre que la salariée à la possibilité de reprendre à temps partiel sous forme de congé parental.

### **53.5 Décès de la mère à la naissance de l'enfant**

Le salarié, dont l'épouse ou la concubine décède à la naissance de leur enfant, bénéficie du solde de congé maternité qui restait à la mère ceci pour s'occuper de son enfant, le tout avec maintien de sa rémunération mensuelle brute fixe hors tout élément variable.

## **Article 54 Prévoyance et Assurance Frais Médicaux**

### **54.1 Décès - invalidité - incapacité**

Les modalités de couverture décès, invalidité et incapacité doivent obligatoirement être mises en place dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de la prévoyance en cas de rupture du contrat de travail.

### **54.2 Assurances Frais Médicaux**

Une assurance frais médicaux doit être obligatoirement mise en place au sein de chaque entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective avec un organisme de prévoyance, étant précisé que le régime mis en place devra respecter les garanties minimales imposées dans le cadre du panier de soins.

Les entreprises s'engagent à appliquer les dispositions légales sur la portabilité de l'Assurance Frais Médicaux en cas de rupture du contrat de travail.

## **Titre XI Intéressement, participation et dispositifs d'épargne salariale**

Les dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale favorisent le partage des richesses au sein d'une entreprise et renforce l'idée selon laquelle chaque salarié contribue à l'essor de l'entreprise et est ainsi légitime à recevoir une part des richesses produites. Dès lors, la présente convention collective invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs, y compris lorsqu'elles n'y sont pas contraintes par les dispositions législatives.

## **Article 55 Intéressement**

Conformément aux articles L. 3312-1 et suivants du Code du travail, l'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise sur des critères négociés.

Toute entreprise, sans condition d'effectif, respectant ses obligations en matière de représentation du personnel, peut mettre en place un dispositif d'intéressement par la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, par décision unilatérale de l'employeur. Celui-ci doit garantir le caractère collectif de l'intéressement, étant précisé qu'une condition d'ancienneté pourra être instaurée. En outre, il doit préciser notamment :

- 
- La période pour laquelle il est conclu ;
  - Les établissements concernés ;
  - Les modalités d'intéressement retenues ;
  - Les modalités de calcul de l'intéressement et les critères de répartition de ses produits dans le respect des dispositions prévues aux articles L. 3314-1 à L. 3314-7 du Code du travail ;
  - Les dates de versement ;
  - Les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou une commission spécialisée créée par lui dispose des moyens d'information nécessaires sur les conditions d'application des clauses du contrat ;
  - Les procédures convenues pour régler les différends qui peuvent surgir dans l'application de l'accord ou lors de sa révision.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le Ministère du travail.

## **Article 56 Participation**

Conformément aux articles L. 3322-1 et suivants du Code du travail, la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise.

Elle est obligatoire dans les entreprises du secteur privé employant au moins 50 salariés et dans celles appartenant à une unité économique et sociale au sens de l'article L. 2313-8 du Code du travail employant au moins 50 salariés, à condition que ce seuil ait été atteint pendant 5 années civiles consécutives au sens de l'article L. 130-1 du Code de la sécurité sociale. Dans les entreprises n'y étant pas contraintes, la présente convention collective les encourage toutefois à y recourir.

La mise en place d'un régime de participation implique la conclusion d'un accord collectif ou, le cas échéant et à certaines conditions, une décision unilatérale de l'employeur. Le caractère collectif doit être garanti. En outre, l'accord collectif précise notamment :

- La date de conclusion, de prise d'effet et la durée pour laquelle il est conclu ;
- La formule servant de base au calcul de la réserve spéciale de participation ;
- Le plafond retenu pour le montant global de la réserve spéciale de participation ;
- La durée d'indisponibilité des droits des salariés ;
- Les modalités et plafonds de répartition de la réserve entre les bénéficiaires ;
- La nature et les modalités de gestion des droits des salariés ;
- En cas d'affectation à un plan d'épargne salariale, la forme des titres attribués, leurs modalités de conservation et, le cas échéant, les mesures prises pour assurer le respect de l'interdiction de les négocier pendant cinq ans ;
- Les conditions d'information des salariés sur l'existence, le contenu et l'application du régime de participation en vigueur dans l'entreprise.

Pour faciliter la mise en place d'un dispositif de participation, notamment dans les plus petites entreprises, la présente convention collective encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir. Dans l'attente, ces dernières peuvent recourir à la trame élaborée par le Ministère du travail.

## **Article 57 Dispositifs d'épargne salariale**

La présente convention collective invite les entreprises à réfléchir à la mise en place de dispositifs d'épargne salariale tels que le plan d'épargne entreprise, le plan d'épargne retraite...

Conformément aux articles L. 3332-1 et suivants du Code du travail, le plan d'épargne d'entreprise est un système d'épargne collectif ouvrant aux salariés de l'entreprise la faculté de participer, avec l'aide de celle-ci, à la constitution d'un portefeuille de valeurs mobilières.

Sa mise en place résulte d'une négociation d'entreprise ou, le cas échéant et à certaines conditions, d'une décision unilatérale de l'employeur.

En outre, le règlement du plan d'épargne entreprise doit notamment préciser :

- Le champ d'application du plan, en particulier la liste des entreprises concernées en cas de plan de groupe (PEG) ;

- 
- La durée pour laquelle il a été établi ;
  - Les conditions dans lesquelles il peut être révisé ;
  - Les salariés bénéficiaires et en particulier les conditions d'ancienneté éventuellement requises ;
  - Les différentes sources d'alimentation du plan ;
  - Les différentes formules de placement avec indication en annexe de la liste des SICAV et FCPE destinés à recueillir l'épargne des salariés avec les notices d'information de chacun d'eux ;
  - Lorsque le plan offre plusieurs formules de placement, les modalités selon lesquelles l'adhérent peut modifier l'affectation de son épargne. Le règlement du plan précise le cas échéant la ou les modifications pouvant intervenir à l'occasion du départ du salarié de l'entreprise ;
  - Les conditions dans lesquelles le personnel est informé.

## Titre XII

### Cessation d'activité

#### Article 58

##### Départ et mise à la retraite

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;  
STP ;  
SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.*

#### 58.1

##### Départ à la retraite volontaire

###### 58.1.1

###### (Avenant 25 mars 2022, étendu) - Conditions

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, peut quitter l'entreprise sous réserve du respect d'un préavis dont la durée est fonction de l'ancienneté de services continus du salarié :

— Lorsque le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus de moins de 2 ans, le préavis est d'1 mois ;

Lorsque le salarié justifie, chez le même employeur, d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans, le préavis est de 2 mois.

###### 58.1.2

###### Indemnités

Le salarié partant volontairement à la retraite, a droit à une indemnité calculée selon le tableau ci-dessous.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

— Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent le départ à la retraite, hors épargne salariale ;

— Soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant le départ à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

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

Ancienneté	Montant de l'indemnité de départ à la retraite en nombre de mois de salaire :
1 an	0,10
2 ans	0,20
3 ans	0,30
4 ans	0,40
5 ans	0,50
6 ans	0,60
7 ans	0,70
8 ans	0,80
9 ans	0,90
10 ans	1,00
11 ans	1,20
12 ans	1,40
13 ans	1,60
14 ans	1,80
15 ans	2,00
16 ans	2,20
17 ans	2,40
18 ans	2,60
19 ans	2,80
20 ans	3,00
21 ans	3,25
22 ans	3,50
23 ans	3,75
24 ans	4,00
25 ans	4,25
26 ans	4,50
27 ans	4,75
28 ans	5,00
29 ans	5,00
30 ans	5,25
31 ans	5,25
32 ans	5,50
33 ans	5,50
34 ans	5,75
35 ans	5,75
À partir de 36 ans	6,00

### **58.1.3 Accompagnement du salarié**

Afin de permettre la meilleure préparation possible à la retraite, les salariés sont invités à informer leur entreprise de leur intention 6 mois au moins avant leur date de départ envisagée, ceci pour qu'ils puissent bénéficier lorsqu'ils existent des dispositifs prévus dans leur entreprise. Cette information de l'employeur par le salarié dans un délai de 6 mois ne doit pas être confondue avec la période de préavis que doit observer le salarié et dont le respect est, quant à lui, obligatoire (V. infra art. 60).

En outre, les entreprises sont encouragées à développer, en leur sein, des dispositifs visant à permettre l'aménagement du temps de travail de leurs salariés âgés de plus de 55 ans (temps partiel senior, retraite progressive) tel que visé à l'article 19.5 du Titre IV de la présente Convention collective.

Enfin, les entreprises favorisent l'accompagnement des salariés en fin de carrière vers la retraite de façon à préparer au mieux la transition entre l'activité professionnelle et la retraite. Cet accompagnement peut prendre diverses formes, du simple entretien de fin de carrière, d'un check up santé mais aussi de la formation (notamment stage de préparation à la retraite, de développement personnel).

### **58.2 Mise à la retraite par l'entreprise**

#### **58.2.1 Conditions**

Comme le prévoit la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, la mise à la retraite d'un salarié âgé de moins de 70 ans est soumise à une procédure particulière et à l'assentiment du salarié concerné.

Conformément aux dispositions légales, il est rappelé qu'à compter de l'âge légal pour liquider sa retraite à taux plein augmenté de 5 années (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective), l'employeur peut interroger le salarié par écrit dans un délai de 3 mois avant la date d'anniversaire à laquelle le salarié atteint l'âge de liquidation à taux plein, sur son intention de quitter l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative ou d'absence de réponse du salarié dans un délai d'un mois (à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé) ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée ci-dessus, l'employeur ne pourra faire usage de la possibilité de mettre ce salarié à la retraite pendant l'année qui suit la date à laquelle ce dernier atteint l'âge de liquider sa retraite à taux plein (soit 67 ans à la date de conclusion de la présente convention collective).

La même procédure sera applicable chaque année jusqu'au 69<sup>ème</sup> anniversaire du salarié.

Ce n'est qu'au 70<sup>ème</sup> anniversaire du salarié que l'employeur pourra procéder à la mise à la retraite d'office.

#### **58.2.2 Indemnités**

Le salarié mis à la retraite, a droit à une indemnité au moins équivalente à l'indemnité légale de licenciement.

L'employeur devra privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) des 12 derniers mois qui précèdent la notification de la mise à la retraite, hors épargne salariale ;
- Soit la rémunération brute moyenne des 3 derniers mois précédant la notification de la mise à la retraite (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au pro-rata de la durée de ladite période), hors épargne salariale.

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

Le salarié mis à la retraite par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite en nombre de mois de salaire
1 an	0,25
2 ans	0,50
3 ans	0,75
4 ans	1,00

Ancienneté	Montant de l'indemnité de mise à la retraite en nombre de mois de salaire
5 ans	1,25
6 ans	1,50
7 ans	1,75
8 ans	2,00
9 ans	2,25
10 ans	2,50
11 ans	2,83
12 ans	3,17
13 ans	3,50
14 ans	3,83
15 ans	4,17
16 ans	4,50
17 ans	4,83
18 ans	5,17
19 ans	5,50
20 ans	5,83
21 ans	6,17
22 ans	6,50
23 ans	6,83
24 ans	7,17
25 ans	7,50
26 ans	7,83
27 ans	8,17
28 ans	8,50
29 ans	8,83
30 ans	9,17
31 ans	9,50
32 ans	9,83
33 ans	10,17
34 ans	10,50
35 ans	10,83
36 ans	11,17
37 ans	11,50
38 ans	11,83
39 ans	12,17
À partir de 40 ans	12,50

---

## Article 59

### Indemnité de licenciement

Il est alloué aux salariés licenciés ayant au moins un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis. L'indemnité de licenciement, calculée, par année ou fraction d'année d'ancienneté, est établie comme suit par tranche d'ancienneté :

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

Exemples :

- Pour un salarié ayant 10 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10
- Pour un salarié ayant 15 ans d'ancienneté : 33 % de mois × 10 + 40 % de mois × 5

Le salarié licencié par son employeur perçoit l'indemnité conventionnelle de licenciement lorsque celle-ci est plus favorable que l'indemnité légale. Il est à cet égard retenu l'indemnité conventionnelle suivante :

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement (pourcentage de mois de salaire par tranche d'année d'ancienneté)	Équivalent en mois de salaire
1 an		0,33
2 ans		0,67
3 ans		1,00
4 ans		1,33
5 ans		1,67
6 ans	33 %	2,00
7 ans		2,33
8 ans		2,67
9 ans		3,00
10 ans		3,33

Ancienneté	Montant de l'indemnité de licenciement (pourcentage de mois de salaire par tranche d'année d'ancienneté)	Équivalent en mois de salaire
11 ans		3,73
12 ans		4,13
13 ans		4,53
14 ans		4,93
15 ans		5,33
16 ans		5,73
17 ans		6,13
18 ans		6,53
19 ans		6,93
20 ans		7,33
21 ans		7,73
22 ans		8,13
23 ans		8,53
24 ans		8,93
25 ans		9,33
26 ans	40 % de mois par année pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté	9,73
27 ans		10,10
28 ans		10,50
29 ans		10,90
30 ans		11,30
31 ans		11,70
32 ans		12,10
33 ans		12,50
34 ans		12,90
35 ans		13,30
36 ans		13,70
37 ans		14,10
38 ans		14,50
39 ans		14,90
À partir de 40 ans		15

\* pour les salariés ayant entre 8 et 12 mois d'ancienneté, l'indemnité de licenciement correspondant à celle prévue par le Code du travail

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne peut excéder le montant cumulé des salaires que l'intéressé aurait perçu entre la date de fin de son contrat de travail et son départ à la retraite, étant entendu que dans ce cas, elle ne saurait être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément au tableau ci-dessus, en fonction de l'ancienneté, étant précisé qu'en cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

L'employeur doit privilégier le calcul le plus favorable au salarié concernant le salaire à prendre en compte, à savoir :

- Soit la rémunération brute moyenne (salaire, primes, tout autre élément de nature salariale) hors épargne salariale

---

des 12 derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;

— Soit la rémunération brute moyenne hors épargne salariale des 3 derniers mois précédant la notification du licenciement (les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période).

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

Dans tous les cas, il est précisé que l'indemnité de licenciement ne pourra excéder 15 mois de salaire.

## **Article 60 Démission**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

Tout salarié qui démissionne doit notifier sa demande par lettre recommandée ou courriel avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge et observer le préavis fixé à l'article 61 ci-après.

La méconnaissance de ce formalisme n'a pas vocation à remettre en cause la décision du salarié dès lors que celle-ci est claire et non équivoque.

## **Article 61 Préavis**

En dehors des cas de licenciements pour faute grave ou lourde qui, en application de la loi, sont exclusifs de tout préavis, la durée du préavis est de :

— 2 mois pour les salariés «non cadres» ;

— 3 mois pour les salariés «cadres».

En cas de démission (V. supra article 60), à la demande du salarié et sous réserve de l'acceptation par l'entreprise, les durées de préavis pourront être plus longues.

En cas de départ à la retraite (V. supra article 58.1) ou en cas de mise à la retraite (V. supra article 58.2), des durées de préavis identiques s'appliquent. L'envoi de la notification de la mise à la retraite par l'employeur ou du départ à la retraite par le salarié devra tenir compte du respect de ces durées.

L'employeur peut dispenser le salarié d'exécuter son préavis ou faire cesser définitivement son activité avant la fin du préavis. Dans ce cas, il devra verser le salaire correspondant à la fraction de préavis non exécutée.

Quand le préavis n'est pas exécuté à la demande du salarié, l'employeur n'est pas tenu de le rémunérer.

Afin de favoriser l'embauche de salariés employés en contrats à durée déterminée, l'article L. 1243-2 du Code du travail permet la rupture anticipée du contrat quand le salarié justifie d'une embauche en contrat à durée indéterminée. Dans ce cas, le salarié est tenu de respecter un préavis correspondant à un jour par semaine compte tenu de la durée du contrat (renouvellement inclus), sans que la durée totale ne puisse excéder 2 semaines.

Pendant la durée du préavis, le salarié licencié travaillant à temps complet a droit à deux heures d'absence par jour ouvré pour rechercher un nouvel emploi. Quand le salarié travaille à temps partiel, les heures de recherche d'emploi sont attribuées proportionnellement au temps de travail. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction de rémunération.

## **Titre XIII Dispositions finales**

### **Article 62**

#### **Dépôt, publicité, entrée en vigueur**

La présente convention collective, son avenant et ses annexes seront déposés auprès des services du ministre chargé

---

du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

*Ils entreront en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022.*

#### **Article 63 Extension**

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

#### **Article 64 Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement peuvent adhérer à la présente convention collective ultérieurement.

## ANNEXES

### Annexe 1

#### Calendrier prévisionnel de négociation des annexes

Il est convenu de discuter des thèmes cités dans le Titre I de la présente convention collective dans le cadre de la négociation d'annexes. À cette fin, le calendrier prévisionnel suivant a été déterminé :

Annexe	Période de négociation
Annexe 3 : Classifications et missions des emploi repères	Septembre 2021
Annexe 4 : Révision de l'accord CDDU signé le 12 décembre 2006	D'octobre 2021 à mars 2022
Annexe 5 : Journalistes	D'avril à mai 2022
Annexe 6 : Prévoyance	De juin à juillet 2022
Annexe 7 : Télétravail	De septembre 2022 à février 2023
Annexe 8 : Pénibilité	De mars à juillet 2023
Annexe 9 : Responsabilité Sociale et Environnementale	De Septembre 2023 à février 2024
Annexe 10 : Accord Type Participation et Intéressement	De mars 2024 à juin 2024

Conformément à la méthodologie dont il a été convenu, la négociation de l'annexe 1 consistera à discuter de la liste de métiers suivante :

- Gestionnaire de commande
- Responsable Sûreté
- Chef de chaîne/superviseur de diffusion/Responsable d'antenne/Technicien de diffusion
- Chef Électricien
- Chef éclairagiste
- Pupitre
- Télérégleur
- Cadre technique de réalisation
- Responsable d'exploitation (informatique)
- Directeur Artistique
- Chef d'exploitation Technique
- Scripte
- Directeur d'Antenne
- Chef de production
- Data Analyst
- Responsable RSE
- Chef de production
- Attaché de production.

### Annexe 2

#### Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD

(Prorogée pour une durée de 3 ans, jusqu'au 2 juil. 2027, par Avenant 20 juin 2024, étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc

Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>

*(I) Signataires :*

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSp.

---

*Syndicat(s) de salariés :*  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

## Préambule

Il est rappelé qu'en application de l'article L. 1221-2 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la règle normale et générale d'emploi et qu'en application de l'article L. 1242-1 du Code du travail un contrat de travail à durée déterminée (CDD), quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Afin de garantir le respect de ce principe fondamental, la loi encadre la durée maximale du contrat à durée déterminée (C. trav., art. L. 1242-8 et L. 1242-8-1, au jour de la signature de la présente convention collective), le nombre maximal de renouvellement (C. trav., art. L. 1243-13, au jour de la signature de la présente convention collective) et les modalités de calcul des délais de carence et cas dans lesquels ce délai ne s'applique pas (C. trav., art. L. 1244-3 et suivants, au jour de la signature de la présente convention collective).

Pour autant, l'Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail entend laisser une plus grande liberté à la négociation de branche afin de permettre aux partenaires sociaux de fixer un cadre réglementaire correspondant aux spécificités des secteurs d'activité.

Ainsi, une convention ou un accord de branche étendu(e) peut notamment fixer :

- La durée totale du CDD (C. trav., art. L. 1242-8) ;
- Le nombre maximal de renouvellements du CDD (C. trav., art. L. 1243-13) ;
- Les modalités de calcul du délai de carence entre deux CDD destinés à pourvoir un même poste et les cas dans lesquels un tel délai ne s'applique pas et les cas dans lesquels le délai de carence ne s'applique pas (C. trav., art. L. 1244-3 et L. 1244-4).

Les partenaires sociaux de la branche télédiffusion entendent mettre à profit la marge de manœuvre qui leur est offerte afin d'aménager les conditions de recours aux contrats à durée déterminée et les adapter au mieux aux contraintes et aux besoins des entreprises et des salariés du secteur.

En effet, pour se développer et lancer de nouveaux projets, les entreprises doivent souvent faire face à des charges de travail importantes, sans pour autant disposer d'une grande visibilité sur la pérennité de ce niveau d'activité.

Afin de leur permettre de faire face à ces périodes d'évolution ou d'activité plus dense, de favoriser malgré tout l'emploi en leur sein, les entreprises du secteur souhaitent bénéficier de plus de souplesse et entendent créer un cadre conventionnel adapté à leurs besoins.

Cette possibilité de déroger par la négociation de branche aux durées maximales du contrat à durée déterminée, aux nombres de renouvellement et aux délais de carence permettra également d'apporter une cohérence aux parcours professionnels des salariés recrutés pour une durée déterminée.

Notamment, à l'issue d'une mission temporaire (remplacement de salariés absents, surcroît d'activité...), l'activité des entreprises peut générer un nouveau besoin temporaire à pourvoir très rapidement et qui justifierait de donner la priorité d'embauche au même salarié qui bénéficie, de par sa précédente mission, d'une connaissance de l'entreprise et de son activité.

Or, l'état actuel du droit constitue bien souvent un frein au renouvellement ou à la prolongation du contrat à durée déterminée et constraint l'entreprise à mettre un terme à une relation de travail fructueuse.

Ainsi, dans le cas où l'entreprise est placée dans l'impossibilité de recourir au contrat à durée indéterminée, les dispositions législatives en vigueur peuvent la priver de l'opportunité de prolonger la situation d'emploi d'un salarié recruté pour une durée à durée déterminée.

Cette situation est source d'incohérence : elle prive tout à la fois l'entreprise de salariés formés et le salarié de perspectives pertinentes d'emploi.

En conséquence, si le Contrat à durée indéterminée doit demeurer la règle, l'extension de la durée des CDD et du nombre de renouvellement permettra d'allier souplesse d'organisation pour l'entreprise et meilleure employabilité pour le salarié.

Pour répondre à ces objectifs, le présent article prévoit d'aménager les règles relatives à la durée maximale et à la succession de contrats de travail à durée déterminée.

Ces dispositions sont établies sur la base des dispositions des articles 22 à 25 de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relatives à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail, ratifiée par la loi 2018-217 du 29 mars 2018, et des articles L. 1242-8, L. 1243-13 et L. 1244-3 et L. 1244-4 du Code du travail.

---

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

## **Article 1** **Champ d'application**

Les dispositions de la présente convention collective visent les emplois qui de par la nature de leurs fonctions peuvent faire l'objet de missions temporaires, pour accroissement d'activité, en application des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée.

Les présentes dispositions seront identiques pour les entreprises employant moins ou plus de 50 salariés.

## **Article 2**

### **Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

Les signataires rappellent que le contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dans les cas prévus à l'article L. 1242- 2 du Code du travail.

Néanmoins, lors du recours au contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité, les organisations syndicales et les employeurs souhaitent permettre une durée temporaire d'emploi supérieure à la durée légale maximale de 18 mois pour le cas où l'objet du contrat ne serait pas finalisé au terme de la période de 18 mois.

Ainsi, en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, si le motif de recours au contrat le justifie, à l'issue de la durée de 18 mois fixée à l'article L. 1242-8-1 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une ou plusieurs fois sans que sa durée, renouvellements compris, puisse excéder une durée maximale de 24 mois.

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Dans ce cas, les contrats de travail à durée déterminée conclus pour accroissement temporaire d'activité qui peuvent faire l'objet de 2 renouvellements maximum sur une période de 18 mois, pourront faire l'objet de 2 renouvellements supplémentaires maximum au-delà de 18 mois (soit 4 au total) sans que la durée maximale des contrats, renouvellements compris, puisse être supérieure à 24 mois.

Les parties conviennent que le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité au-delà d'une période de 18 mois est réservé aux emplois en lien avec des missions dont la longévité peut s'avérer exceptionnellement plus longue que celle initialement prévue en raison notamment de divers impératifs organisationnels et / ou techniques qui peuvent rendre la durée de ces missions incertaines. Il peut s'agir à titre indicatif d'une prolongation de mission ou de renfort d'un service dans l'attente d'une réorganisation de tout ou partie de l'entreprise ou du déploiement de nouveaux outils technologiques ou dans le cadre de lancement de nouvelles activités.

A contrario, cette disposition ne vise pas le lancement de nouveaux programmes, lesquels ont par nature une durée imprévisible.

Cette disposition n'est ouverte que pour les métiers des fonctions support de l'entreprise (Finance, Juridique, Marketing, Ressources Humaines, Communication, Services Généraux, Informatique).

À défaut, il n'est pas autorisé d'y recourir pour les activités purement audiovisuelles des entreprises telles que production, programmation, antennes et diffusion, pour lesquelles il pourra être recouru au contrat à durée déterminée d'usage (CDDU) en cas d'accroissement temporaire d'activité conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur.

## **Article 3** **Délai de carence**

Pour rappel, le délai de carence visé à l'article L. 1244-3 du Code du travail ne s'applique pas dans les cas prévus à l'article L. 1244-4-1 et notamment :

— Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent, ou dont le contrat est suspendu en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;

- 
- Lorsque le contrat est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
  - Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
  - Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

Considérant que les règles de succession des contrats de travail à durée déterminée peuvent parfois priver les salariés d'opportunités d'emploi même temporaire et les entreprises de salariés compétents et déjà formés aux spécificités de l'activité, les signataires conviennent que le délai de carence n'est pas non plus applicable à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise faisant suite à :

- Un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée dit d'usage (CDDU)
- Un précédent contrat de travail à durée déterminée de professionnalisation
- Un précédent contrat de travail temporaire conclu avec une Société de travail temporaire

Et dès lors qu'il concerne :

- Le même salarié sur le même poste ;
- Le même salarié sur un autre poste ;
- Un autre salarié sur le même poste.

De même, aucun délai de carence n'est exigé lorsqu'il est proposé à un salarié, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée conclu pour accroissement temporaire d'activité, un contrat à durée déterminée de remplacement d'un salarié absent sur le même emploi ou sur un autre emploi.

Toutefois, un nouveau contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité ne peut être conclu avec un salarié ayant effectué une succession de contrats sans carence (hors périodes contractuelles de remplacement) d'une durée totale d'au moins 24 mois, sans l'application d'un délai de carence d'une durée calendaire de 3 mois qui débute le lendemain du dernier jour du dernier contrat générant cette carence.

Néanmoins, à l'issue d'un contrat de 24 mois ou d'une période contractuelle de 24 mois (hors périodes de remplacement), l'entreprise ne peut réembaucher un salarié en contrat de travail à durée déterminée sur le même emploi et pour une mission identique au sein d'un même service que sous réserve du respect d'un délai de carence d'une durée calendaire de 6 mois, ceci de façon à s'assurer qu'elle ne puisse pourvoir un emploi pérenne par une succession de contrats à durée déterminée.

## **Article 4 Congés payés**

En cas de durée d'emploi continue sous contrat(s) de travail à durée déterminée supérieure à un an, l'entreprise veille à ce que le salarié bénéficie d'une prise effective de ses congés payés acquis au titre du contrat en cours conformément aux règles en vigueur au sein de l'entreprise pour l'ensemble des salariés.

Dans ce cas, indépendamment des règles définies par le présent accord sur le délai de carence, un nouveau contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avec un salarié si au cours des douze mois précédent ce nouveau contrat, ce dernier n'a pas au moins bénéficié (éventuelles périodes d'interruption comprises) d'au moins deux semaines consécutives de repos.

## **Article 5 Fin de contrat**

### **5.1 Indemnité de fin de contrat**

Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié sauf dans les cas prévus à l'article L. 1243-10 du Code du travail.

### **5.2 Prime Longue Mission**

Lorsque le contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité s'est prolongé au-delà de 18 mois, ou qu'un salarié a été engagé plus de 18 mois, par une succession de contrats de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité sans carence (hors période de remplacement), il est versé au salarié, en sus

---

de l'indemnité de précarité, une prime dite de longue mission correspondant à 3 % des rémunérations brutes perçues au-delà de 18 mois.

Comme pour l'indemnité de précarité, cette prime n'est pas due en cas d'engagement du salarié en CDI à l'issue de son dernier contrat de travail à durée déterminée.

### **5.3 Entretien de fin de contrat**

Pour les salariés dont la durée du CDD ou de la période contractuelle en CDD atteindrait 24 mois, ceux qui le souhaitent pourront solliciter, avant le terme de leur période d'emploi, un entretien avec les personnes en charge des ressources humaines au sein de leur entreprise pour évoquer les possibilités d'emploi existantes ou à venir et obtenir tout conseil pour la suite de leur parcours professionnel.

### **Article 6 Informations annuelles des Instances Représentatives du Personnel**

Les cas de renouvellement d'un contrat à durée déterminée au-delà d'une durée de 18 mois et de conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée dans les conditions dérogatoires au délai de carence prévues par la présente convention collective feront l'objet d'une information annuelle auprès du Conseil Social et Économique.

### **Article 7 Postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée**

En application de l'article L. 1242-17 du Code du travail, l'employeur porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée la liste des postes à pourvoir par des contrats de travail à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les employeurs s'engagent à recevoir prioritairement les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée d'au moins 6 mois, candidats à un poste à pourvoir en contrat à durée indéterminée et à étudier en premier lieu leur candidature.

### **Article 8**

#### **Reconnaissance d'ancienneté en cas de contrat à durée indéterminée proposé à un salarié engagé jusque-là en contrat de travail à durée déterminée**

Lorsqu'un CDI est conclu à l'issue d'un ou plusieurs CDD de droit commun, la durée du ou des CDD conclus précédemment dans l'entreprise sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du CDI à condition que l'éventuelle ou les éventuelles périodes d'interruption entre ces contrats n'excède(nt) pas une durée de 6 mois.

Si l'engagement en CDI s'effectue sur un emploi différent de celui occupé précédemment en CDD, et qu'il est soumis à la réalisation d'une période d'essai, il est précisé que la reconnaissance d'ancienneté aura lieu aux mêmes conditions au terme de la période d'essai.

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

Il est précisé que ces dispositions ne font pas obstacle à ce que l'employeur puisse apprécier l'ancienneté sur l'ensemble de la durée des contrats à durée déterminée, ceci indépendamment de toute période d'interruption.

### **Article 9 Durée et suivi de l'accord**

*Mod. par Avenant du 25 mars 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 12 déc.<sup>(1)</sup>*

*(1) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSp.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

(Avenant 25 mars 2022, étendu) Le présent avenant est conclu pour une durée de 3 ans à compter de sa date de signature, sauf pour les articles 2 et 3 dont l'entrée en vigueur est conditionnée par l'extension de l'avenant.

À l'issue de la première année d'exécution de cet avenant, un bilan de ces mesures sera effectué chaque année, dans le cadre de la CPPNI.

Dans le cadre de ce bilan, les représentants des employeurs remettront aux représentants des salariés les indicateurs suivants sur la branche :

- Évolution sur la période de la répartition des salariés entre ceux employés sous contrat de travail à durée indéterminée et ceux employés sous contrat de travail à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité (hors cdd d'usage).
- Nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité < à 18 mois.
- Nombre de CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois.
- Nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité < ou = à 18 mois.
- Nombre de CDI ayant fait suite à un CDD pour accroissement temporaire d'activité > à 18 mois avec la moyenne de l'ancienneté retenue.

Au terme de ce bilan, les partenaires sociaux engageront de nouvelles négociations en vue de reconduire ou amender la présente convention collective.

## Prorogation

### Avenant du 20 juin 2024

[Étendu par arr. 13 déc. 2024, JO 24 déc]

#### Signataires :

##### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

##### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

SNPCA-CFE-CGC.

#### Préambule

La convention collective nationale de la télédiffusion a été conclue le 2 juillet 2021 entre les Le Syndicat des Télévisions Privées (STP), le Syndicat des Médias de Service Public (SMSP), l'Association des Chaînes Conventionnées éditrices de Services (ACCES), et le Syndicat des Télévisions Locales (Locales TV) d'une part ; les organisations syndicales F3C-CFDT, SNPCA-CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA-Spectacle et Communication d'autre part.

L'annexe 2 relative à l'adaptation de certaines conditions de recours aux CDD a été conclue pour une durée de trois ans à compter de sa date de signature, soit jusqu'au 2 juillet 2024.

Les parties conviennent des dispositions finales ci-après :

#### **Article 1 Prorogation**

L'annexe 2 relative à l'adaptation de certaines conditions de recours aux CDD est prorogée, pour une durée de trois ans, jusqu'au 2 juillet 2027.

#### **Article 2 Dispositions finales**

##### **Champ d'application**

Le présent avenant couvre le même périmètre que l'annexe 2 initialement signée.

##### **Dépôt et extension**

Les parties soulignent qu'elles demanderont l'extension du présent avenant à l'administration du Travail, ceci dans les plus brefs délais, après signature du présent avenant.

##### **Date d'effet**

La présente annexe s'applique *obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la*

*Convention collective de la Télédiffusion (Termes exclus de l'extension par arr. 13 déc. 2024, JO 26 déc) à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2024.*

### Annexe 3 : Classifications et missions des emplois repères

*Mod. par Avenant n° 1, 11 oct. 2021, étendu par arr. 1<sup>er</sup> juill. 2022, JO 13 juill.<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*ACCeS ;*

*STP ;*

*Locales T ;*

*SMSPL.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*UNSA ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1 Finance - Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion Responsable comptable	Contrôleur de gestion Chef comptable		Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2 Ressources Humaines Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior		Gestionnaire paie et administration du personnel Assistant ressources humaines Assistant juridique Juriste débutant	Agent de paie
	3 Moyens internes	Directeur des services généraux	Responsable sécurité		Gestionnaire de services généraux	Assistant de direction Technicien logistique	Assistant
Marketing - Commercial - Communication	4 Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing Chargé d'études marketing Chargé de mission marketing		Assistant marketing	
	5 Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication		Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6 Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Chargé de compte client Chef de publicité	Commercial	Assistant / Attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité
Moyens technologiques	7 Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne		Technicien de diffusion	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8 Technique & exploitation audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique		Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Chef OPS Ingénieur du son Ingénieur vision	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste Infographiste OPV OPS Truquiste Technicien d'exploitation	Aide plateau Machiniste Aide monteur Infographiste Assistant son
	9 Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster		Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hotliner)

Les missions des emplois repères, ainsi que leurs intitulés ci-dessous ont pour objectif de clarifier le rôle donné à

chacun d'eux. La présente liste des définitions des emplois repères est donnée à titre indicatif et n'est pas exhaustive. En effet, le contenu de l'emploi dépend de l'organisation de l'entreprise. Les parties à la présente convention collective sont convenues d'énumérer les définitions génériques les plus communes aux entreprises du champ de la convention collective.

Elles s'engagent à se réunir une fois par an pour décider ensemble des éventuelles modifications à apporter à cette annexe dédiée aux définitions des métiers repères de la Branche.

## Filière : Fonctions Supports

### Domaine : Finance - Gestion

Directeur(rice) financier(ère) : Garantit la qualité et la pertinence de l'information financière, le contrôle des procédures et de l'avancement des budgets et accompagne les opérationnels dans la mise en œuvre de leurs projets et de la gestion de leur entité.

Responsable financier(ère) : Assure, contrôle et supervise l'enregistrement des opérations réalisées par l'entreprise conformément aux règles comptables et fiscales en vigueur et dans le respect des délais.

Responsable comptable : Garantit la production et l'établissement des comptes sociaux et des déclarations fiscales de l'entreprise, conformément aux règles comptables et fiscales dans le respect des calendriers en vigueur.

Comptable : Enregistre l'ensemble des opérations comptables, notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise et s'assure de la véracité et de la conformité des flux financiers dans les systèmes d'information.

Aide-comptable : Assiste le(s) comptable(s) dans l'enregistrement de l'ensemble des opérations comptables notamment achats-ventes, décaissements, encaissements, réalisées au sein de l'entreprise dans les systèmes d'information.

Responsable de gestion : Assure et contrôle le pilotage des activités et de la performance par la mise en place d'outils d'analyses fiables et pertinents dans le but de fournir une aide à la décision pour les directions opérationnelles de l'entreprise.

Contrôleur(se) de gestion : Prévoit les coûts budgétaires des activités, suit la réalisation des budgets et conseille les opérationnels en élaborant des outils d'analyse pertinents.

### Domaine : Ressources Humaines - Juridique

Directeur(rice) ressources humaines : définit la politique de ressources humaines et l'adapte aux particularités de son périmètre notamment dans l'accompagnement des managers et le développement des équipes.

Responsable ressources humaines : Décline sur son périmètre la politique de ressources humaines de l'entreprise et accompagne les managers dans le développement individuel et collectif de leurs équipes.

Chargé(e) de ressources humaines : Participe à la mise en œuvre des politiques de ressources humaines, notamment des procédures de recrutement, des relations sociales et des projets liés à la formation, la gestion des compétences, l'emploi et accompagne les opérationnels.

Assistant(e) ressources humaines : Assiste les équipes ressources humaines dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers des salariés.

Gestionnaire paye & administration du personnel : Est chargé d'établir et de contrôler les bulletins de salaires et les éléments financiers et administratifs relatifs à la gestion des rémunérations.

Directeur(rice) juridique : Veille à la défense des intérêts de l'entreprise et garantit la sécurité et l'exécution des échanges économiques, financiers et commerciaux et la gestion des droits patrimoniaux de l'entreprise en s'assurant du respect et du contrôle de l'application de la législation et des textes réglementaires.

Responsable juridique : Veille à la défense des intérêts de l'entreprise dans son domaine d'expertise (Droit des Sociétés, Marques, Contrats, Programme, Affaires, etc), intervient en conseil auprès des entités opérationnelles pour identifier les risques juridiques et proposer des solutions.

Juriste : Est chargé(e) de mettre en œuvre la politique juridique définie dans son domaine d'expertise en organisant l'application du droit et en prévenant les risques juridiques (définition et application des procédures).

Assistant(e) juridique : Assiste les équipes juridiques dans l'exercice de leurs missions, gère et assure le suivi administratif des dossiers.

### Domaine : Moyens internes

Directeur(rice) des services généraux : Gère les biens et les services et assure la sécurité et la sûreté des infrastructures et des personnes de l'entreprise. Définit et optimise les moyens à mettre en œuvre pour maintenir ou améliorer les performances des installations et des process sur l'ensemble des sites de l'entreprise.

---

Responsable sécurité : Décline en actions la politique de sécurité de l'entreprise et garantit la veille préventive, la conformité des installations et la bonne application des procédures de sécurité de l'entreprise.

Gestionnaire services généraux : Contribue au bon fonctionnement des services généraux sur l'ensemble des sites de l'entreprise en assurant et organisant les relations avec les fournisseurs (notamment le suivi des contrats) et la mise en place de procédures et contrôle qualité.

Assistant(e) de direction : Assiste un cadre dirigeant de l'entreprise en relation avec à la fois les clients internes et externes de l'entreprise. Gère à la demande du dirigeant des dossiers impliquant une bonne compréhension des enjeux de l'entreprise et de l'organisation du groupe et s'assure de la bonne organisation de l'emploi du temps du dirigeant.

Assistant(e) : Assure des missions classiques de secrétariat ainsi que le suivi de certains dossiers pour son responsable ou son équipe.

## Filière : Marketing - Communication - Commercial

### Domaine : Marketing

Directeur(rice) marketing : Élabore et met en œuvre les stratégies d'offres de produits et/ou d'accompagnement des antennes via l'étude quantitative/qualitative des audiences et les plans d'actions/recommandations marketing conformément aux grandes orientations stratégiques de l'entreprise.

Responsable marketing : Propose et supervise les plans d'actions/recommandations marketing auprès des antennes en fonction des études qu'il réalise sur son périmètre (développement et lancement de produits, campagnes marketing direct et relationnel, ...) dans le respect de la stratégie marketing de l'entreprise.

Chargé(e) de missions marketing : Réalise les études d'audience et formule des recommandations auprès des antennes. Conçoit et met en œuvre des plans d'actions ciblés contribuant à l'atteinte des objectifs marketing sur son périmètre dans le respect des budgets et des délais.

### Domaine : Communication

Directeur(rice) communication : Développe la création, la qualité et la cohérence des formes et des contenus de communication au service de la stratégie de l'entreprise afin d'assurer la promotion de l'image de l'entreprise.

Responsable communication : Valorise l'image et la stratégie de l'entreprise en externe auprès des actionnaires, des organismes financiers, des administrations, du grand public, des médias et/ou en interne, auprès des salariés.

Chargé(e) de communication : Développe et met en œuvre des actions de communication pour valoriser son secteur d'intervention.

Attaché(e) de presse : En relation avec la presse généraliste ou spécialisée, est chargé de mettre en œuvre une communication pertinente afin de promouvoir l'image de l'entreprise et la notoriété des programmes ou des activités de l'entreprise.

### Domaine : Commercial

Directeur(rice) commercial(e) : Détermine les orientations stratégiques, définit la politique commerciale, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en œuvre pour développer le chiffre d'affaires de l'entreprise sur son activité. Manage une équipe commerciale.

Responsable commercial(e) : Met en œuvre la stratégie commerciale, anime la relation commerciale et garantit la réalisation, le développement, la négociation et l'optimisation des objectifs commerciaux fixés pour un périmètre donné.

Commercial(e) : Développe et gère un portefeuille sectoriel de clients dans le respect des conditions commerciales décidées par l'entreprise ou son manager.

Assistant(e) commercial(e) : Assure la gestion, contrôle l'application des propositions commerciales de vente et est l'interface entre la direction commerciale, les clients, le planning et la direction financière.

## Filière : Moyens technologiques

### Domaine : Diffusion

Directeur(rice) de diffusion : Garantit la qualité de la distribution des programmes audiovisuels et multimédias en respectant les engagements pris en matière de distribution auprès des sociétés tierces sur l'ensemble des réseaux. Organise et gère les moyens matériels et humains dédiés à cette activité.

Responsable de diffusion : Organise, gère les moyens matériels et humains liés à la diffusion des programmes et

---

est garant de la continuité et de la qualité de diffusion d'une ou plusieurs chaînes de l'entreprise.

Chef(fe) de chaîne(s)\*

\* Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.

Technicien(ne) de diffusion\*

\* Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.

### Domaine : Technique Audiovisuelle

Directeur(rice) technique : Coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des moyens techniques et humains pour garantir la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Responsable technique : Définit et met en œuvre les moyens opérationnels techniques et humains de production et de postproduction pour assurer la fabrication des programmes audiovisuels.

Chef(fe) monteur(se) : Est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel élaboré, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe. Fait preuve d'un niveau d'expertise et d'autonomie particulièrement reconnu dans son domaine.

Monteur(se) : Est en charge du montage de programmes dans le but de fabriquer un produit audiovisuel plus ou moins complexe, en gérant les contraintes de temps qui lui sont données, ceci en coordination avec les attentes du réalisateur ou du rédacteur et de la charte graphique définie lorsqu'elle existe.

Truquiste : Travaille les images produites pour les émissions afin de les rendre plus attractives à l'antenne, réalise des effets visuels et le trucage de l'image en postproduction et seconde le réalisateur dans le traitement de l'image sur les émissions.

Ingénieur(e) vision : Est garant de la qualité et de la cohérence colorimétrique des images diffusées, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques de chaque émission. Selon l'organisation de l'entreprise, cette fonction peut être remplie par des chefs d'exploitation technique.

Motard(e) de presse\*

\* Compte tenu de l'évolution de certains métiers, il est proposé d'aborder la définition de ceux-ci dans le temps 2 de la méthodologie exposée.

Chef(fe) de plateau : Prépare, coordonne et met en œuvre les moyens techniques du plateau en vue de la réalisation d'une émission.

Infographiste : Assure la production de l'infographie générale et notamment pour des programmes d'information.

Graphiste : Réalise des éléments graphiques pour l'antenne (habillage notamment) à partir de supports différents.

Opérateur(rice) de prise de vue : Assure le cadrage sur les plateaux et / ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de vue : Assure le cadrage sur les plateaux et / ou duplex en respectant les consignes et les exigences artistiques et techniques de l'équipe de réalisation.

Sait diffuser en direct ses images grâce aux outils mis à sa disposition lorsque le tournage se fait en extérieur. Sait apporter une expertise photographique (notamment mise en place de la scène, de la lumière) et peut guider un OPV le cas échéant pour donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Opérateur(rice) de prise de son : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la bonne qualité du son d'un sujet. Peut être amené à assister un chef opérateur de prise de son pour la mise en place audio de la captation et / ou de l'émission.

Chef(fe) Opérateur(rice) de prise de son : Réalise des prises de son dans le cadre d'un reportage ou d'un tournage. Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer des émissions. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Ingénieur(e) du son : Est garant de la qualité des sons produits, mixés ou diffusés, prépare et configure les équipements en fonction des besoins techniques. Est capable de mixer le son des émissions sur lesquelles il intervient voire de mixer le son d'œuvres musicales. Fait preuve d'un niveau d'expertise reconnu dans son domaine. Peut guider un OPS le cas échéant et donner ses directives en relais des demandes du réalisateur ou du journaliste.

Machiniste : S'occupe de l'installation des éléments de machinerie de tournage et veille à leurs fonctionnements en continu.

Technicien(ne) d'exploitation : Assure l'exploitation technique des équipements audiovisuels dédiés à son domaine d'activité (son, lumière,...) et contribue ainsi à la qualité globale de la production des émissions.

## Domaine : Systèmes d'information

Directeur(rice) des systèmes d'information : Coordonne l'ensemble des activités relatives au développement et à l'exploitation des systèmes d'information et garantit la fourniture d'un service de haute qualité permettant d'assurer la production, la diffusion et la distribution des programmes ainsi que les applications internes de l'entreprise.

Responsable de domaine : Définit et engage la mise en œuvre de solutions informatiques et matérielles en respectant les engagements budgétaires fixés dans le but de garantir la réalisation des projets du domaine.

Chef(fe) de projet informatique : Pilote la conception et la mise en exploitation de systèmes informatisés en respectant les engagements pris vis-à-vis des services internes en matière de délais, de coûts et de qualité. Coordonne les déploiements techniques des applications si bien que selon les organisations des entreprises, il peut se retrouver dans la filière Technique et exploitation audiovisuelle.

Technicien(ne) de maintenance : S'assure du bon fonctionnement des systèmes de production, de diffusion et se charge du premier niveau d'intervention et apporte une assistance opérationnelle aux exploitants. Peut aussi s'exercer dans la filière technique audiovisuelle.

## **Filière : Contenus**

### Domaine : Programmes

Directeur(rice) des programmes : Définit une ligne éditoriale d'acquisition ou de développement de programmes afin de répondre aux besoins de programmation d'une ou plusieurs chaînes.

Responsable des programmes : Sélectionne les programmes ou projets de programmes d'un ou plusieurs genres donnés afin de répondre aux objectifs éditoriaux d'une ou plusieurs chaînes, et assure ou coordonne leur acquisition ou leur développement au mieux des intérêts de l'entreprise.

Chargé(e) d'achat : Acquiert, dans le respect du cadre défini par sa direction, des programmes, dans un ou plusieurs genres donnés, répondant aux objectifs éditoriaux et contraintes budgétaires/légales de programmation de la ou des chaînes concernées.

Conseiller(ère) artistique : Participe à la conception, à l'application et à l'évolution de l'identité visuelle, de l'habillage Antenne et de la charte graphique de l'entreprise sur les programmes.

Conseiller(ère) de programmes : Recherche, étudie, sélectionne et assure le suivi de fabrication des programmes répondant à la ligne éditoriale et artistique de l'entreprise, ceci dans le respect des obligations réglementaires, des procédures et des budgets.

Conseiller(ère) de programmation : Détermine la cible et le positionnement le plus adapté d'un programme dans la grille de diffusion.

Assistant(e) de programmation : Construit, formate et vérifie les grilles de programmes jusqu'à la finalisation des conducteurs d'antenne utilisés pour assurer la diffusion des programmes, en conformité avec les directives et procédures définies.

Chargé(e) de conformité des programmes : S'assure de la conformité des programmes au regard des obligations légales, contractuelles et réglementaires.

### Domaine : Antenne

Directeur(rice) de la programmation : Garantit la conception et la mise à l'antenne de grilles de programmes respectueuses de la ligne éditoriale définie par la direction pour assurer notamment l'optimisation de l'audience.

Responsable programmation : Assure, sous la responsabilité du directeur de la programmation ou des programmes, la réalisation et la livraison de la ou des grilles de programmes dans le respect des délais, des objectifs d'audience et éditoriaux et des contraintes budgétaires/réglementaires.

Responsable déclarations diffusion : Garantit la qualité des déclarations effectuées auprès du CSA, de l'INA, des sociétés d'auteurs et des artistes-interprètes et supervise l'établissement et l'expédition des déclarations obligatoires après avoir contrôlé leur conformité et validité.

Chargé(e) de conducteur antenne : Valide la préparation de la diffusion des programmes sur une ou plusieurs chaînes.

Vérificateur(rice) : Contrôle le respect des normes techniques audiovisuelles des programmes destinés à la diffusion et signale tout point sensible d'un contenu d'un programme notamment en matière de qualité technique.

### Domaine : Production audiovisuelle

Directeur(rice) de production : Détermine, chiffre, planifie et organise les moyens techniques et humains nécessaires à la fabrication d'un programme audiovisuel, et en assure le bon déroulement dans le respect du calendrier et des

---

contraintes budgétaires et légales (comprenant la prévention des risques), jusqu'à sa livraison.

Responsable de production : Met en œuvre les moyens humains, techniques et financiers nécessaires à la réalisation d'une ou plusieurs productions, et garantit la bonne fin des projets de production dans le respect des règles et des contraintes.

Réalisateur(rice) : Assure la création d'un programme télévisuel, direct ou enregistrée. À ce titre, il est chargé de l'étude, de la préparation, du tournage ou de l'enregistrement et des finitions du programme. Dans ce cadre, il coordonne les équipes artistiques et techniques concourant à la réalisation du programme dans le respect des attentes éditoriales de la Direction.

Documentaliste : Recherche et analyse les contenus audiovisuels. Prépare et met à disposition des équipes rédactionnelles ou de production les documents et images nécessaires à la fabrication des programmes. Est chargé de l'indexation des bases de données documentaires et participe à leur enrichissement.

Chargé(e) de production : Coordonne les moyens humains et techniques nécessaires à la réalisation d'une production définie et supervise le bon déroulement du projet dans le respect des instructions données. Il peut représenter la Direction auprès des autorités. Il établit les mesures de prévention relatives aux risques professionnels sur le tournage.

Assistant(e) de production : Participe pour le compte des équipes de production à l'organisation des moyens humains et matériels nécessaires aux émissions, tournages, reportages ; effectue un suivi administratif et comptable des opérations de production.

### Domaine : Numérique

Chef(fe) de projet : Est en charge du déploiement des services numériques et de l'optimisation des systèmes en place. Assure une veille technologique des systèmes numériques, analyse les besoins pour proposer des évolutions adaptées et coordonne celles-ci avec les directions technique, marketing, éditoriale.

Community manager : Fédère une communauté d'internautes autour d'un intérêt commun, véhicule les valeurs de l'offre éditoriale de l'entreprise, anime les échanges sur ce thème et veille au respect des règles de bonne conduite au sein de la communauté.

Contributeur(rice) éditorial(e) : Conçoit et coordonne les dispositifs éditoriaux de programmes en amont, pendant et après la diffusion antenne. Gère l'éditorialisation des vidéos : curation, découpage, titre, description et vignette.

Supervise et/ou produit du contenu ou vidéos exclusif en lien avec les programmes antenne ou la ligne éditoriale.

Développeur(se) informatique : Analyse, paramètre et code les composants informatiques dans le respect des normes, des procédures et des évolutions souhaitées.

Data scientist : Collecte, structure l'ensemble des données utiles, crée les indicateurs et les met en forme pour les visualiser et les exploiter dans le respect des cahiers des charges et des objectifs fixés par les différentes directions de l'entreprise.

(Avenant n° 1, 11 oct. 2021, étendu)

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Fonctions supports	1 Finance - Gestion	Directeur administratif et financier Directeur financier Directeur de gestion	Responsable financier Responsable de gestion Responsable comptable	Contrôleur de gestion Chef comptable		Comptable confirmé Technicien de gestion	Comptable débutant Aide comptable
	2 Ressources Humaines Juridique	Directeur des ressources humaines Directeur juridique	Responsable ressources humaines Responsable juridique	Chargé de ressources humaines Juriste senior		Gestionnaire paye et administration du personnel Assistant ressources humaines Assistant juridique Juriste débutant	Agent de paye
	3 Moyens internes	Directeur des services généraux	Responsable sécurité		Gestionnaire de services généraux	Assistant de direction Technicien logistique	Assistant
	4 Responsabilité sociétale et environnementale		Responsable RSE				
Marketing - Commercial - Communication	4 Marketing	Directeur marketing Directeur des études	Responsable marketing Responsable des études	Chef de produit marketing Chef de projet marketing Chargé d'études marketing Chargé de mission marketing		Assistant marketing	
	5 Communication	Directeur de la communication	Responsable communication	Chargé de communication		Attaché presse	Agent de relation téléspectateurs
	6 Commercial	Directeur commercial Directeur relation client Directeur de la régie publicitaire	Responsable commercial Responsable relation client Responsable de la publicité	Chargé de compte client Chef de publicité	Commercial	Assistant / Attaché commercial Assistant publicité	Conseiller clientèle Agent de publicité

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Moyens technologiques	7 Diffusion	Directeur de la diffusion	Responsable de la diffusion	Superviseur d'antenne		Technicien de diffusion	Agent de diffusion Agent d'exploitation
	8 Technique & exploitation audiovisuelle	Directeur technique	Responsable technique		Chef monteur Chef de plateau Chef OPV Chef OPS Ingénieur du son Ingénieur vision Chef maquilleur Chef électricien Chef éclairagiste Chef d'exploitation technique	Assistant plateau Planificateur Monteur Graphiste Infographiste OPV OPS Truquiste Technicien d'exploitation Maquilleur	Aide plateau Machiniste Aide monteur Infographiste Assistant son
	9 Systèmes d'information	Directeur des systèmes d'information	Responsable de domaine (études informatiques, réseaux...) Responsable de projet informatique	Ingénieurs (réseaux, broadcast...) Chef de projet informatique Webmaster		Technicien de maintenance Développeur Analyste	Agent d'intervention (Hot-liner)

Emplois repères							
Filière	Domaine	Niveau VI	Niveau V	Niveau IV	Niveau III	Niveau II	Niveau I
Contenus	10 Programmes	Directeur des programmes	Responsable des programmes	Chargé d'achat Conseiller de programme Conseiller artistique	Conseiller de programmation	Assistant artistique Assistant de programmation	Agent de visionnage
	11 Antenne	Directeur de la programmation Directeur antenne Directeur artistique	Responsable programmation Responsable conformité des programmes Responsable déclarations diffusion Responsable d'antenne		Charge de conducteur antenne Traducteur Animateur présentateur Chargé de conformité des programmes	Rédacteur conducteur antenne Assistant antenne Vérificateur Sous titreur	
	12 Production audiovisuelle	Directeur de production	Responsable de production Réalisateur	Cadre technique de réalisation Chef de production	Chargé de production	Coordinateur de production Documentaliste Assistant réalisateur Scrite Assistant de production	Vidéothécaire Archiviste
	13 Numérique	Directeur du numérique	Responsable développements numériques	Chef de projet numérique Data scientist Data analyst	Community manager	Assistant développements numériques Analyste programmeur Développeur informatique Contributeur éditorial	

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

### Annexe 5 : Les journalistes

### Annexe 6 : La prévoyance

Mod. par Avenant 30 sept. 2022, étendu par arr. 30 nov. 2023, JO 9 déc., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension<sup>(1)</sup>

#### (I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS, STP ;  
Locales TV ;  
SMSPL.

Syndicat(s) de salariés :

UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

En application de l'article 54.1 et de l'Annexe 1 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion du 2 juillet 2021, les partenaires sociaux ont décidé de se réunir à l'issue de la signature de celle-ci afin de discuter ensemble de la mise en place d'un régime de prévoyance.

Il a été décidé de mettre en place un socle minimum de garanties identiques pour l'ensemble des salariés, cadres

---

*et non cadres, seule la contribution patronale différent, afin de permettre aux employeurs de satisfaire à leurs obligations de financement minimum issues de l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, relatif à la prévoyance des cadres.*

*Après discussion, les partenaires sociaux sont convenus de ce qui suit :*

## **Titre I** ***Dispositions générales***

### **Article 1** ***Champ d'application***

*La présente annexe s'applique à tous les salariés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun employés par des entreprises entrant dans le champ de la Télédiffusion à l'exclusion des personnels d'ores et déjà couverts par des dispositions conventionnelles à savoir :*

- Les journalistes pigistes régis par l'annexe 3 à la convention collective nationale des journalistes ;*
- Les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage régis par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle.*

*Conformément aux articles L. 2261-23-1, L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail qui disposent que «Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés» des dispositions spécifiques adaptées à ces dernières. Dès lors que les dispositions de cette annexe sont adaptées aux caractéristiques de ces entreprises, les parties précisent qu'il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de cette taille.*

### **Article 2** ***Objet de la présente annexe***

*La présente annexe a pour objet d'instituer un régime conventionnel de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés définis à l'article 1.*

*Conformément à l'article L. 2253-1 du Code du travail, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention collective de la Télédiffusion sont tenues de s'y conformer. Toutefois, un accord collectif conclu au sein d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprises ne peut déroger à la présente annexe qu'à condition d'assurer «des garanties au moins équivalentes». Ainsi, les accords d'entreprise et les contrats afférents liant les entreprises avec un organisme assureur dont l'équilibre assure des garanties au moins équivalentes ne sont pas remis en cause pour l'ensemble de leurs dispositions.*

*Pour les entreprises qui ne seraient pas couvertes par un tel accord, la conclusion ultérieure d'un accord collectif en la matière devra respecter a minima les dispositions ci-dessous.*

### **Article 3** ***Assiette des cotisations et des prestations***

*Les cotisations et les prestations du régime de prévoyance sont assises sur la rémunération brute annuelle fixe, ou «RBA» qui s'entend de la rémunération brute annuelle entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale, perçue par le salarié au cours des 12 derniers mois, hors toute part variable, primes et indemnités exceptionnelles, notamment liées à la rupture du contrat de travail, et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est prise en compte dans la limite des tranches A et B, soit 4 plafonds de la Sécurité sociale.*

*Les prestations visées par la présente annexe viennent en complément de celles assurées par le régime de Sécurité sociale ou équivalent de par les contrats d'assurance conclus à cet effet.*

*Le cumul des sommes liées au maintien de salaire prévu à la présente annexe avec celles versées par le régime d'assurance maladie de la sécurité sociale ne peut excéder le montant total du salaire net du salarié hors indexation.*

*Les primes d'indexation versées aux salariés des départements et régions d'Outre-mer et dans les collectivités territoriales, relevant du champ d'application de la présente annexe, sont exclues du traitement de base des prestations.*

*Cas particuliers :*

- Pour les salariés exécutant leur activité à l'étranger dont le contrat de travail n'est pas suspendu et restant affilié au régime général obligatoire de la sécurité sociale, la «RBA» est constituée par le salaire de base, tel que défini ci-dessus, hors «indexation», ou tout élément de rémunération ou indemnité ayant pour objet de compenser l'exercice de l'activité hors de France métropolitaine.*
- En cas d'arrêt de travail au cours de cette période ou lorsque le salarié n'a pas travaillé au moins douze mois au cours de la période de référence, la RBA est reconstituée, sur la base de la rémunération contractuelle brute.*

---

## Titre II

### *Dispositions relatives aux garanties de la couverture prévoyance*

#### **Article 4**

##### *Définition des garanties instituées par la présente annexe*

###### **4.1**

###### *Garanties Minimales Obligatoires*

*Les garanties minimales couvertes par le socle de base conventionnel sont les suivantes :*

- *Décès,*
- *Incapacité,*
- *Invalidité.*

*Les salariés visés par la présente annexe bénéficient desdites garanties au plus tard à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel le salarié a atteint 4 mois d'ancienneté au sein de l'entreprise.*

*Il est expressément convenu entre les signataires de la présente annexe que le descriptif des garanties ci-après sera complété par le règlement ou le contrat d'assurance souscrit par l'employeur, dont les termes et précisions prévaudront sur les dispositions générales qui suivent. En particulier, les conditions de mise en œuvre des garanties, définitions, exclusions et délais de prescription convenus avec le ou les organismes assureurs, qui seront précisés dans la notice d'information visée à l'article 6, seront opposables aux salariés et à leurs ayants droit.*

###### **Article 4.1.1**

###### *Capital décès*

*En cas de décès d'un salarié, il est prévu le versement d'un capital à ses ayants droit tels que définis dans le règlement ou le contrat d'assurance, dont le montant varie en fonction de sa situation familiale dans les conditions suivantes :*

	<i>Option 1</i>	<i>Option 2</i>
<i>Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge</i>	<i>200 % RBA</i>	<i>150 % RBA</i>
<i>Salarié marié, ayant conclu une convention de PACS ou en concubinage sans enfant à charge</i>	<i>200 % RBA</i>	<i>150 % RBA</i>
<i>Majoration par enfant fiscalement à charge</i>	<i>50 % RBA</i>	

*Le salarié choisit l'option de son choix lors de son adhésion au régime, et peut la modifier à tout moment. À défaut d'option expresse, c'est l'option 1 qui s'applique.*

###### **Article 4.1.2**

###### *Rente éducation (option 2)*

*Lorsque le salarié opte pour l'option 2, le capital décès n'est pas majoré par enfant fiscalement à charge. En revanche, en plus du capital décès de 150 % versé conformément à l'article 4.1, il est versé aux enfants du salarié décédé, une rente viagère temporaire dont le pourcentage varie en fonction de l'âge de l'enfant :*

	<i>Option 1</i>	<i>Option 2</i>
<i>Jusqu'à 10 ans</i>		<i>5 % RBA</i>
<i>De 11 ans à 18 ans inclus</i>		<i>8 % RBA</i>
<i>Jusqu'à 25 ans inclus si fiscalement à charge et poursuivant des études supérieures</i>		<i>10 % RBA</i>

###### **Article 4.1.3**

###### *Invalidité absolue et définitive*

*En cas d'invalidité absolue et définitive du salarié, le capital prévu en cas de décès, qui varie en fonction de la situation de famille du salarié et de l'option qu'il a choisie, est versé au salarié à sa demande par anticipation.*

*Est considéré comme en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié reconnu par la sécurité sociale, dans l'incapacité totale d'exercer une activité professionnelle et nécessitant l'assistance d'une tierce personne pour l'accomplis-*

sement des actes de la vie courante.

Est présumé en état d'invalidité absolue et définitive, le salarié classé par la sécurité sociale, dans la troisième catégorie d'invalidité ou en cas d'incapacité permanente liée à un accident du travail ou une maladie professionnelle, s'il lui est reconnu par la sécurité sociale un taux d'incapacité permanente de 100 %.

Le paiement du capital en cas d'invalidité absolue et définitive met fin à la garantie décès.

	Option 1	Option 2
Salarié célibataire, veuf ou divorcé sans enfant à charge		
Salarié marié, ayant conclu une convention de PACS ou en concubinage sans enfant à charge		100 % du capital décès toutes causes
Majoration par enfant fiscalement à charge		

#### **Article 4.1.4 Arrêt de travail**

##### **4.1.4.1 Incapacité temporaire totale**

En cas d'arrêt de travail médicalement constaté, dûment justifié auprès de l'employeur et pris en charge par la sécurité sociale, il est versé au salarié à compter du 91<sup>ème</sup> jour d'arrêt de travail, une indemnité journalière complémentaire aux indemnités journalières servies par la sécurité sociale, permettant au salarié de percevoir 75 % de la RBA. Ce montant inclut les indemnités journalières de la sécurité sociale, et toute indemnité perçue par le salarié de son employeur ou de tout autre régime de prévoyance d'entreprise auquel il est affilié ou il a souscrit.

##### **4.1.4.2 Incapacité permanente par suite d'un accident du travail ou une maladie professionnelle**

En cas d'incapacité permanente consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement au salarié, d'un capital dont le montant varie en fonction du taux d'incapacité permanente reconnu par la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :	Options 1 et 2
Taux compris entre 33 % et 66 %	(3x le taux)/2*75 % de la RBA
Taux égal ou supérieur à 66 %	75 % de la RBA

##### **4.1.4.3 Invalidité permanente**

En cas d'invalidité permanente non consécutive à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il est prévu le versement au salarié, d'un capital dont le montant varie en fonction de la catégorie d'invalides dans laquelle il est classé par la sécurité sociale, dans les conditions suivantes :

	Options 1 et 2
1 <sup>ère</sup> catégorie	45 % de la RBA
2 <sup>ème</sup> catégorie	75 % de la RBA
3 <sup>ème</sup> catégorie	75 % de la RBA

#### **4.2 Garanties optionnelles facultatives**

Les garanties prévues à l'article 4.1 constituent un socle de garanties de base minimales obligatoire pour l'ensemble des entreprises entrant dans son champ d'application.

Les entreprises, et notamment celles au sein desquelles, à la date d'effet de la présente annexe, préexistent des garanties collectives d'un niveau plus favorable que celui défini à l'article 4.1, pourront l'améliorer, par la mise en place au moyen d'un des actes prévus par l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, d'un régime de prévoyance supplémentaire qu'elles pourront librement souscrire.

---

*Les modalités de cette couverture seront précisées dans le cadre d'un contrat collectif qui leur sera proposé.*

## **Article 5** **Cotisations**

*Pour les salariés non-cadres, la cotisation est répartie de la façon suivante pour les tranches A, comprenant la partie du salaire allant jusqu'au plafond de la Sécurité sociale, et B, comprenant la partie du salaire comprise entre ce plafond et 4 fois ce dernier au plus (soit 3 plafonds de Sécurité sociale) :*

- *Employeur : 50 % ;*
- *Salarié : 50 %.*

*Pour les salariés cadres, la cotisation est répartie de la façon suivante :*

- *Tranche A :*

**m** *Employeur : 100 % ;*  
**m** *Salarié : 0 %.*

- *Tranche B :*

**m** *Employeur : 50 % ;*  
**m** *Salarié : 50 %.*

## **Article 6** **Obligation d'information**

*L'employeur doit remettre à chaque salarié et nouvel embauché, bénéficiaire du régime, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur et sous la responsabilité de ce dernier. Il en sera de même lors de chaque modification des garanties.*

*Enfin, le salarié est informé qu'il peut adhérer pour le risque décès à l'option capital renforcé (option 1) ou à l'option capital + rente d'éducation (option 2) en fonction de sa situation et, qu'à défaut de réponse de sa part, l'option 1 lui sera applicable. Le salarié pourra, en cours d'exécution du contrat, changer pour une autre option.*

## **Article 7** **Revalorisation des prestations**

*Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, les rentes en cours de service à la date de changement d'organisme assureur (y compris les prestations décès prenant la forme de rente), continueront à être revalorisées.*

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

## **Article 8** **Maintien des garanties**

### **Article 8.1** **En cas d'arrêt de travail**

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

### **Article 8.2** **En cas de suspension du contrat de travail**

*L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période :*

- *d'un maintien, total ou partiel, de salaire (quelle qu'en soit la dénomination),*
- *d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur,*
- *d'une indemnité versée par l'employeur ou pour son compte, par l'intermédiaire d'un tiers, en application notamment d'un dispositif d'activité partielle ou d'activité partielle de longue durée,*
- *d'un revenu de remplacement versé en tout ou partie par l'employeur, et notamment en cas de congé de mobilité, de reclassement ou tout autre dispositif pour lequel la loi met à la charge de l'employeur le versement d'un tel revenu ;*
- *ou de rentes d'invalidité financées au moins en partie par la société.*

---

*Dans ces hypothèses, la contribution de l'employeur telle que définie à l'article 5 est calculée sur la base du montant moyen des rémunérations soumises à cotisations de sécurité sociale au titre de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (qui renvoie à l'article L. 136-1-1 du même code) et perçues au cours des douze mois précédant la suspension du contrat de travail. Parallèlement, le salarié doit obligatoirement continuer à acquitter sa propre part de cotisation, calculée sur la même base que la contribution employeur, selon les modalités qui seront prévues dans le règlement ou le contrat d'assurance souscrit par l'employeur. Les prestations seront calculées selon les modalités prévues par le contrat d'assurance.*

*Sous réserve des dispositions d'ordre public qui seraient applicables indépendamment des dispositions de la présente annexe, dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail (congé sabbatique, congé pour création d'entreprise, congé parental d'éducation...), les garanties prévues par la présente sont suspendues jusqu'à la reprise du contrat de travail.*

### **Article 8.3** ***En cas de départ de l'entreprise***

*Le régime de prévoyance «incapacité, invalidité, décès» applicable dans l'entreprise est maintenu, dans les conditions prévues à l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale.*

*Ainsi, en cas de rupture de leur contrat de travail (sauf pour faute lourde) ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient d'un maintien de la couverture de prévoyance en vigueur dans l'entreprise, sans qu'ils doivent acquitter une cotisation à ce titre.*

*Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail consécutifs exécutés au sein de l'entreprise. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze (12) mois.*

*Les prestations sont calculées sur la base du montant de l'allocation chômage perçue par les salariés bénéficiaires du dispositif. Toute modification des garanties prévues par la présente annexe leur sera immédiatement applicable.*

*À défaut de communication des justificatifs de sa prise en charge par le régime d'assurance chômage selon les modalités prévues par la notice d'information relative aux garanties qui lui a été remise, l'ancien salarié perd le bénéfice du régime et, par conséquent, le droit aux prestations correspondantes.*

### **Article 9** ***Mise en œuvre des garanties dans les entreprises***

*Afin de laisser entière liberté aux entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, de choisir l'organisme assureur de leur choix, les signataires ont souhaité inscrire le présent régime en dehors du dispositif de recommandation prévu par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale.*

*(Al. exclu de l'extension par arr. 30 nov. 2023, JO 9 déc.) Cependant, ils procéderont à une analyse des offres présentées par les organismes assureurs qui répondront à un appel d'offres simplifié, afin de labelliser les contrats qui leur paraîtront avoir le mieux appréhendé la situation des entreprises et des salariés de la branche, afin de sélectionner un ou plusieurs contrats qu'ils labelliseront, en vue d'organiser un régime mutualisé pour les garanties minimales obligatoires et les garanties facultatives supplémentaires visées à l'article 4.2 entre toutes les entreprises qui choisiront d'y adhérer. Les entreprises entrant dans son champ d'application resteront libres d'assurer les garanties du présent régime auprès de l'organisme de leur choix, seule la répartition du financement des garanties entre l'employeur et les salariés, tel que prévu à l'article 5, ayant valeur contraignante. De même, et conformément à l'article 2, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront y déroger, dès lors qu'elles assureront aux salariés des garanties au moins équivalentes au dispositif prévu par le présent accord.*

## **Titre IV** ***Dispositions finales***

### **Article 10** ***Révision***

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

**m** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

**m** par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

---

— À l'issue de ce cycle :

■ par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

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

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

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

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

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

## **Article 11 Dénonciation**

Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du Code du travail, la présente annexe pourra être dénoncée :

— Soit de la part de l'ensemble des organisations patronales signataires,

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

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

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

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

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

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

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

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'annexe ainsi dénoncée, restera applicable sans changement pendant une période d'une année (12 mois) qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'annexe cessera de produire ses effets.

La dénonciation de l'annexe emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises couvertes par la présente convention collective de branche.

## **Article 12 Date d'effet**

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective de la Télédiffusion à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

Il est précisé que le dépôt de la présente annexe et la demande de son extension interviendront au plus tard le 31 décembre 2023, de façon à laisser un temps utile aux parties pour conclure un contrat-cadre auprès d'un organisme

---

assureur relatif à la mise en place de garanties supplémentaires mutualisées.

### **Article 13** **Demande d'extension**

Les signataires conviennent de demander au Ministère de l'Emploi, de la cohésion sociale et du logement que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la présente annexe.

## **Annexe 7 : Le télétravail**

### **Accord du 2 février 2023**

*[Étendu par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill., applicable à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant sans pouvoir excéder le 31 déc. 2024]*

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Medias.

#### **Préambule**

La crise sanitaire liée à la Covid-19 et les périodes de confinement, vécues dans les années 2020 et 2021, ont accéléré le recours au télétravail. Ces circonstances exceptionnelles et les contraintes sanitaires décidées par l'État ont conduit à accélérer le recours au télétravail pour une grande majorité (60 % *a minima*) des salariés du secteur de la télédiffusion. Cela a contribué de façon essentielle à la poursuite de l'activité des entreprises du secteur tout en préservant la santé et l'emploi des salariés.

Tirant les enseignements de cette pratique exceptionnelle du télétravail, les partenaires sociaux de la branche ont souhaité encadrer le recours au télétravail (régulier ou occasionnel) comme mode d'organisation alternatif du travail dans le secteur de la télédiffusion.

Facilité par les évolutions des technologies de l'information et de la communication, le développement du télétravail doit permettre de concilier l'intérêt économique et social des entreprises dont l'amélioration de la qualité de vie au travail des salariés, ceci tout en continuant à veiller à offrir aux salariés travaillant sur site de bonnes conditions de travail.

Les parties conviennent que le télétravail, fondé sur le principe de confiance réciproque, offre des avantages, tant aux salariés qu'aux entreprises

Ainsi, concernant les salariés, les parties reconnaissent que le télétravail permet une meilleure articulation des temps de vie en leur offrant une plus grande souplesse dans l'organisation de leurs journées. Il contribue notamment à réduire leurs temps de trajet et peut ainsi conduire à un gain de temps, parfois substantiel. Aussi, le télétravail permet de mieux prendre en compte certaines situations personnelles.

Concernant les entreprises, le déploiement du télétravail constitue un levier d'attractivité et un outil de fidélisation des salariés indéniable notamment pour faire face aux difficultés de recrutement rencontrées sur certains métiers ou dans certains bassins d'emploi par les entreprises du champ de la télédiffusion.

Ainsi, le télétravail implique une responsabilisation des télétravailleurs et une évolution des pratiques managériales qui s'inscrivent dans un contrat de confiance et d'équilibre entre sollicitations du manager et disponibilité du salarié. En tout état de cause, le télétravail n'a pas pour effet de modifier l'activité habituelle, la charge ou l'amplitude de travail normalement applicable au sein des locaux de l'entreprise.

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de fixer les grands principes de ce nouveau mode d'organisation du travail, tout en assurant aux salariés concernés l'exécution de leurs fonctions dans les meilleures conditions de travail possibles, le respect de leur temps de travail et de temps de repos et aux employeurs le respect de leur obligation

---

de résultat en matière de sécurité.

Le télétravail en ce qu'il contribue à réduire les temps de trajets et les déplacements peut également être considéré comme un moyen de contribuer aux enjeux RSE par la diminution des émissions polluantes générées par les moyens de transport.

C'est pour ces raisons qu'il est convenu d'insérer une annexe consacrée au télétravail dans la présente convention collective.

Le télétravail peut faire l'objet d'une mise en place au sein de chaque entreprise de la branche par la négociation d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut, par l'élaboration d'une charte rédigée par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe. En l'absence d'accord collectif ou de charte la mise en place du télétravail demeurera possible par accord de gré à gré entre l'employeur et le salarié. Dans ce cadre, les entreprises se référeront aux dispositions prévues à l'article 4 de la présente annexe.

En tout état de cause, les entreprises sont encouragées à définir les conditions et les modalités de mise en œuvre du télétravail en recourant à la négociation ou, à tout le moins, en l'absence de représentants des salariés, désignés ou élus, à une concertation directe avec les salariés.

La présente annexe a pour dessein la fixation d'un socle de thèmes qui doivent faire partie des dispositions de l'accord collectif d'entreprise ou être abordés dans la charte en cas de mise en œuvre du télétravail par les entreprises de la branche ou, en l'absence d'accord collectif ou de charte, d'élaborer un socle minimal de règles dans la mise en œuvre du télétravail de gré à gré.

Les parties s'accordent sur le fait que cette annexe a pour objet de s'appliquer aux accords d'entreprise ou de charte qui seraient mis en œuvre à compter de l'entrée en vigueur de la présente annexe.

## **Article 1** **L'accès au télétravail, la suspension et la fin du télétravail**

### **1.1** **Généralités**

#### **1.1.1** **Définition**

En application de l'article L. 1222-9 du Code du travail, le télétravail désigne «toute forme d'organisation du travail dans laquelle un travail qui aurait également pu être exécuté dans les locaux de l'employeur est effectué par un salarié hors de ces locaux de façon volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication».

Le télétravail renvoie à différentes formes de situations et de pratiques d'entreprise susceptibles d'évoluer.

Est ainsi qualifié de télétravailleur, au sens du présent accord, tout salarié de l'entreprise qui effectue du télétravail tel que défini au présent titre.

Les parties signataires du présent accord distinguent deux situations de télétravail :

- le télétravail «régulier» qui vise les salariés pouvant exercer tout ou partie de leurs fonctions en dehors des locaux de l'entreprise, hors mission entraînant des déplacements professionnels et dont la situation de télétravail est stable pendant la relation contractuelle ;
- le télétravail «occasionnel» visant les salariés qui, pour faciliter l'exercice de leurs fonctions, peuvent, en accord avec leur employeur, télétravailler en cas de besoins ponctuels ou à l'occasion de circonstances exceptionnelles (V. art. 5) qui rendent complexes leur déplacement pour venir travailler au sein des locaux de l'entreprise (pics de pollution, intempéries, perturbation dans les transports en commun, etc.).

#### **1.1.2** **Éligibilité**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur fixent les critères d'éligibilité clairs et objectifs tenant, d'une part, à la nature des activités exercées et, d'autre part, au profil du salarié (autonomie, ancienneté, formation en alternance...).

Dans ce cadre, la définition des critères d'éligibilité peut impliquer une analyse préalable mais aussi de recourir au dialogue social par le biais des partenaires sociaux ou du comité social et économique consulté sur les décisions de l'employeur relatives à l'organisation du travail ayant un impact sur la marche générale de l'entreprise à laquelle participe le télétravail.

### **1.2** **La mise en place effective du télétravail**

Dans le secteur de la télédiffusion, le télétravail est un mode d'organisation du travail fondé sur les principes de double volontariat et de réversibilité tant à l'initiative de l'employeur que du salarié.

---

### **1.2.1 L'acceptation commune des parties**

Sauf circonstances exceptionnelles (V. infra article 5.1), le télétravail ne peut être imposé par l'une ou l'autre des parties. Il doit faire l'objet d'une acceptation commune de l'employeur et du salarié.

La fixation des critères visés à l'article 1.1.2 est essentielle afin d'objectiver les décisions d'accès ou de refus d'un salarié au principe du télétravail, l'employeur devant, en application des dispositions de l'article L. 1222-9 du Code du travail, motiver son refus si le salarié occupe un poste éligible au télétravail dans un délai de 30 jours.

La proposition de télétravail faite par l'employeur au salarié n'entraîne à son encontre aucune sanction d'aucune nature s'il la refuse.

### **1.2.2 La forme de l'accord entre l'employeur et le salarié**

Les stipulations de l'accord collectif d'entreprise, ou les dispositions de la charte le cas échéant, définissent les modalités de formalisation par écrit de l'accord passé entre l'employeur et le salarié.

### **1.2.3 L'information du salarié**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur veillent à définir les moyens par lesquels le salarié est informé des conditions de mise en œuvre du télétravail notamment des règles en matière de santé et de sécurité qu'il doit respecter lorsqu'il recourt au télétravail.

Par ailleurs, l'employeur s'assure que les salariés en télétravail sont informés des contacts pertinents (médecine du travail, numéros verts, contacts d'urgence...) afin que ceux qui en ressentiraient le besoin puissent y recourir.

## **1.3 Fin du recours au principe du télétravail**

Les conditions dans lesquelles il est mis fin au recours au télétravail diffèrent selon que l'on se situe au cours de la période d'adaptation ou à l'issue.

### **1.3.1 Durant la période d'adaptation**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur déterminent l'existence et la durée d'une période d'adaptation. Cette période permet notamment de tester le bon fonctionnement des applications informatiques en télétravail, ainsi que le bon déroulement effectif du télétravail (capacité du salarié à travailler en autonomie, efficacité organisationnelle, maintien d'une bonne communication...), l'appétence du salarié pour ce mode d'organisation.

Durant cette période, l'employeur et/ou le salarié peuvent, unilatéralement, mettre fin à la situation de télétravail. Dans ce cas, l'employeur ou le salarié, désireux de mettre fin au télétravail, respecte un délai de prévenance (prévu par accord ou la charte) et en précise par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

### **1.3.2 À l'issue de la période d'adaptation : principe de réversibilité**

L'accord d'entreprise ou la charte déterminent dans quelles conditions, au terme de la période d'adaptation, les parties peuvent décider d'interrompre le recours au télétravail de manière provisoire ou définitive.

## **1.4 Suspension provisoire du télétravail**

L'accord d'entreprise ou la charte prévoit les situations et les conditions dans lesquelles, en cas de besoins nécessitant la présence du salarié sur son lieu de travail, l'employeur peut demander une suspension provisoire de l'exercice du télétravail.

## **Article 2 L'exercice du télétravail**

### **2.1 Maintien des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires**

Le salarié en télétravail a les mêmes droits légaux et conventionnels que le salarié qui exécute son travail dans les locaux de l'entreprise.

Les dispositions légales, conventionnelles et réglementaires régissant la relation de travail s'appliquent aux salariés en télétravail placés dans une situation comparable à celle des salariés présents sur site, notamment en matière de durée du travail, de temps de repos, de temps de pause, de formation, de santé et de sécurité, de règles collectives de travail etc.

---

## **2.2 Temps de travail**

### **2.2.1 Durée du travail**

Le respect de la législation, notamment en matière de durée du travail, autorise l'employeur à contrôler la durée du travail du salarié.

La durée du travail du salarié est identique qu'il soit en présentiel ou en télétravail. Ainsi, les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en heures s'engagent à respecter leurs horaires habituels de travail. Les salariés dont le décompte du temps de travail s'effectue en jours veillent à respecter les temps de repos auxquels ils sont astreints.

Par ailleurs, le salarié doit être joignable dans le cadre de ses plages habituelles de travail et être en mesure de répondre aux sollicitations dans les mêmes conditions que celles applicables lorsqu'il travaille dans les locaux de l'entreprise et n'est pas autorisé à travailler en dehors de ces plages de travail.

Dans le même esprit, l'employeur s'engage à ne pas solliciter le télétravailleur en dehors des plages habituelles de travail.

### **2.2.2 Droit à la déconnexion**

Le droit à la déconnexion est le droit pour tout salarié de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail.

Le télétravail est, par définition, effectué par un salarié hors des locaux de son entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Il en ressort une régulation nécessaire de leur utilisation pour garantir une communication professionnelle de qualité et prévenir le risque de «surconnexion».

Dès lors, les employeurs de la branche professionnelle garantissent le droit du salarié à la déconnexion conformément à l'article 30-2-2 de la Convention collective nationale de la télédiffusion, y compris lorsqu'il est en télétravail. À ce titre, celui-ci, y compris lorsqu'il est employé en forfait jours, n'est donc pas tenu de répondre aux courriels, messages ou appels téléphoniques à caractère professionnel en dehors de ses temps habituels de travail.

Des mesures à cet effet (notamment en termes d'horaires) peuvent être négociées directement dans l'accord collectif d'entreprise ou être présents dans la charte de mise en place du télétravail.

## **2.3 Fréquence**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte déterminent la fréquence du télétravail dans l'entreprise. En tout état de cause, les parties encouragent les entreprises à préserver un nombre minimal de jours hebdomadaires, mensuels ou annuels de présence sur site et ainsi éviter l'exercice du télétravail à temps plein, sauf en cas de circonstances exceptionnelles.

Dans le cadre fixé par l'accord collectif d'entreprise ou la charte en vigueur, au moment de la mise en place individuelle du télétravail, l'employeur et le salarié concerné déterminent la fréquence à laquelle le salarié peut le pratiquer.

Cette fréquence peut être exprimée par exemple en nombre de jours par semaine, par mois, ou par un nombre de jours forfaitaires par semestre ou par an. En tout état de cause, le télétravail peut être régulier ou occasionnel.

## **2.4 Accompagnement des salariés et managers dans l'exercice du télétravail**

### **2.4.1 Le droit à la formation**

En plus de l'accès à la formation à laquelle les salariés présents sur site peuvent recourir, il est recommandé de proposer aux salariés éligibles au télétravail, ainsi qu'à leurs managers, des formations particulières liées à la pratique du télétravail, sous différentes formes (e-learning, conférences, ateliers participatifs etc.) visant entre autres :

- aux spécificités du management à distance et des adaptations qu'il nécessite ;
- à l'accompagnement des télétravailleurs dans leur activité, en portant une attention particulière aux salariés en situation de handicap ;
- à l'intégration des salariés dans l'équipe (nouveaux recrutés) ;
- à l'attention portée aux télétravailleurs en matière d'information, de participation aux évènements collectifs de l'entreprise, aux réunions de service... ;
- à la prévention des risques psychosociaux.

## 2.4.2

### Le maintien du lien social

Si l'intégration éventuelle du télétravail dans le fonctionnement des entreprises du champ de la télédiffusion constitue un élément de leur attractivité au regard de la demande croissante des salariés de pouvoir le pratiquer, les entreprises veilleront au maintien de la cohésion sociale interne, laquelle peut se trouver impactée par le développement du télétravail.

Pour y faire face, l'entreprise peut déployer des moyens de maintenir le lien social, notamment à travers la négociation de l'accord de mise en œuvre du télétravail ou par le biais de la charte élaborée par l'employeur. Cela peut se traduire à différents égards.

Tout d'abord, il est recommandé d'équilibrer le temps de télétravail et le temps de travail sur site. La fréquence autorisée de télétravail telle que déterminée par l'accord collectif d'entreprise ou par la charte devra être déterminée en prenant en compte cet objectif.

Afin de maintenir un certain niveau d'interactions au sein d'une organisation du travail flexible, certaines entreprises peuvent imposer un temps de présence minimal sur site. Ensuite, lorsque les salariés sont en télétravail, la communication au sein de la communauté de travail doit être maintenue par tout moyen.

Enfin, le télétravail implique de prévenir l'isolement que peuvent subir certains salariés.

## 2.4.3

### La prise en compte des situations particulières

L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur doivent être attentifs à la situation particulière que présentent certains salariés, qui peut impliquer tantôt un aménagement des conditions d'accès au télétravail, tantôt un accès facilité à celui-ci, qui devient alors un outil d'accompagnement :

**a) Un aménagement des conditions d'accès au télétravail :**

**m** Cas des nouveaux salariés : l'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur peuvent prévoir une période à l'issue de laquelle un nouveau salarié peut avoir accès au télétravail pour garantir une intégration réussie des nouveaux embauchés.

**m** Cas des alternants : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent adapter la pratique du télétravail par les alternants pour garantir l'encadrement de leurs missions par le manager et la continuité de leur relation avec le tuteur ou le maître d'apprentissage.

**b) Un accès facilité au télétravail :**

**m** Cas des salariés en situation de handicap et de ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante : l'accord collectif d'entreprise ou la charte peuvent décider d'utiliser le télétravail comme un outil de prévention de la désinsertion professionnelle pour les salariés en situation de handicap ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante (pouvant notamment nécessiter un temps partiel thérapeutique), ou dans le cadre du maintien dans l'emploi. Le recours au télétravail dans ce contexte est également soumis au principe de double volontariat. Dans ce cas, l'organisation du travail peut être adaptée et des aménagements de poste apportés avec, le cas échéant, le concours des services de santé au travail : à cet effet, il est rappelé que des financements de l'AGEFIPH peuvent être mobilisés. L'employeur porte une attention particulière aux salariés en situation de handicap et ceux présentant des problèmes de santé ou atteints d'une maladie chronique évolutive ou invalidante afin de ne pas créer de situations d'isolement du collectif de travail.

**m** Cas des aidants familiaux : Le télétravail peut être mobilisé, sous réserve de sa compatibilité avec l'activité et l'organisation du travail, pour accompagner le salarié dans son rôle d'aidant familial, de manière articulée avec les dispositifs et droits spécifiques dont il dispose au titre de sa qualité d'aidant. L'employeur porte une attention particulière au salarié en télétravail aidant familial.

**m** Cas des salariées enceintes : L'accord collectif d'entreprise ou la charte élaborée par l'employeur prévoient les modalités spécifiques d'accès des salariées enceintes à une organisation en télétravail.

## 2.5

### Santé et sécurité du salarié en télétravail

Si les règles en matière de santé et de sécurité s'appliquent, que le salarié soit en présentiel ou non, le télétravail a la particularité d'empêcher l'employeur d'avoir une complète maîtrise du lieu dans lequel il s'exerce et de l'environnement qui relève de la sphère privée.

L'employeur demande au salarié en télétravail de fournir des garanties notamment en matière de normes électriques et d'assurance couvrant l'activité du salarié à son domicile.

À cet égard, le télétravail doit être pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

---

## 2.6 Équipements

En principe, le salarié en télétravail recourt, à distance, aux outils, logiciels et fichiers informatiques fournis par l'employeur.

Par exception, il peut être amené à utiliser ses outils personnels, en particulier lorsque l'exercice du télétravail est occasionnel ou lorsque l'employeur n'est pas en mesure d'équiper le salarié d'un matériel de travail à distance. Toutefois, dans le cas où ses outils personnels ne lui permettent pas de télétravailler dans des conditions adéquates, l'employeur fournit au salarié en télétravail un matériel informatique adapté.

En tout état de cause, l'entreprise fournit au salarié un service d'appui informatique leur permettant de télétravailler.

Le télétravailleur est informé des dispositions légales et des règles propres à l'entreprise relatives à la protection de ses données personnelles (réglementation RGPD) et celles traitées à des fins professionnelles. L'employeur informe également le salarié de toute restriction de l'usage des équipements ou outils informatiques et des sanctions en cas de non-respect des règles applicables. Néanmoins, dès lors que le salarié utilise un outil personnel, ces restrictions ne concernent que leur usage à des fins professionnelles.

Pour valider l'éligibilité du salarié au télétravail, l'employeur peut demander au salarié en télétravail de justifier d'un équipement de travail adapté notamment afin de prévenir d'éventuels problèmes de santé (mobiliers et outils informatiques notamment) et de fournir des garanties en matière de connexion et débit internet afin de pouvoir exercer ses fonctions dans des conditions sécurisées et équivalentes à celles fournies par l'entreprise sur le lieu de travail.

Afin de garantir une maîtrise des outils nécessaires à l'exercice des fonctions à distance, les entreprises peuvent prévoir des formations notamment aux outils bureautiques et collaboratifs et aux règles de sécurité informatique.

## 2.7 Lieu d'exercice des fonctions en télétravail

Le télétravail est une modalité d'organisation permettant au salarié de travailler régulièrement et de façon alternée depuis le «domicile» ou tout autre lieu tel que défini par l'accord d'entreprise ou la charte.

Le salarié doit par ailleurs s'engager à informer immédiatement l'employeur de tout changement d'adresse impliquant un changement de son lieu de télétravail.

En tout état de cause, le salarié peut être amené à fournir à l'employeur une attestation responsabilité civile-habitation de son assurance couvrant l'activité de télétravail.

## 2.8 Le dialogue social

Le télétravail peut avoir des répercussions sur la continuité du dialogue social, notamment pour l'organisation des réunions de négociation ou encore de celles du comité social et économique.

En cas d'accord collectif d'entreprise dédié à ce sujet, les parties doivent prendre des mesures afin d'adapter les conditions de mise en œuvre du dialogue social au développement du télétravail comme par exemple l'utilisation de la visio-conférence pour les réunions du comité social et économique et/ou pour les négociations ou les possibilités de communication dédiées aux organisations syndicales.

## Article 3 La prise en charge des frais

### 3.1 Étendue de la prise en charge des frais

La détermination de l'étendue des frais professionnels pouvant donner lieu à une prise en charge est fixée par chaque entreprise dans le respect de la législation en vigueur.

### 3.2 Modalités de prise en charge des frais

Les frais que l'entreprise décide de prendre en charge en application de son accord collectif ou de sa charte le cas échéant le sont selon les modalités fixées par ces derniers et, dans tous les cas, après validation de l'employeur.

L'allocation forfaitaire versée, le cas échéant, par l'employeur à ce titre est réputée utilisée conformément à son objet et exonérée de cotisations et contributions sociales dans la limite des seuils prévus par la loi à savoir, à titre indicatif, à la date de signature de la présente annexe :

- jusqu'à 13 euros par mois pour une journée de télétravail par semaine,
- ou jusqu'à 3,25 euros par jour de télétravail dans le mois, dans la limite mensuelle de 71,50 euros.

## **Article 4**

### **Dispositions particulières encadrant le télétravail de gré à gré en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou de charte**

L'article L. 1222-9 I) du Code du travail dispose que «le télétravail est mis en place dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut, dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur après avis du comité social et économique, s'il existe».

Toutefois, pour permettre aux entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte de déployer le télétravail de manière généralisée au sein de leur structure, les parties sont convenues de déterminer un socle de règles minimales pour les entreprises qui, sans avoir d'accord collectif ou de charte, souhaiteraient permettre le recours au télétravail en leur sein.

Conformément à l'article L. 1222-9 II) du code du travail, les dispositions particulières suivantes complètent les principes généraux énoncés ci-dessus (articles 1 à 3) et ont pour objet la mise en place du télétravail dans les entreprises dépourvues d'accord collectif ou de charte sur le sujet.

#### **4.1 Éligibilité**

En complément de l'article 1.1.2, il est recommandé que soient éligibles :

- les salariés titulaires d'un contrat à durée indéterminée justifiant d'une ancienneté à minima de 4 mois dans le poste occupé ou sur un poste équivalent ;
- les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée après 4 mois minimum d'exercice dans la fonction, cette période s'appréciant sur l'ensemble des contrats en cas de renouvellement (cas de CDD successifs ou non sur les 12 derniers mois sur un poste identique).

#### **4.2 Lieu de travail**

Conformément à l'article 2.7, le télétravail s'exerce depuis le «domicile» ou tout autre lieu tel que défini entre l'employeur et le salarié.

#### **4.3 Mise en place du télétravail «régulier»**

##### **4.3.1**

##### **Démarches de mise en œuvre du télétravail régulier**

Le salarié souhaitant bénéficier du télétravail dit «régulier» doit en faire la demande, par tout moyen de preuve, auprès de son supérieur hiérarchique.

Un entretien est alors réalisé dans les meilleurs délais entre le salarié et son supérieur hiérarchique afin de déterminer la compatibilité entre l'activité professionnelle du salarié et le télétravail.

La demande de passage au télétravail régulier peut également émaner de l'employeur. Cette proposition doit respecter l'ensemble des dispositions de formalisme prévues à l'article 4.3.3 et suivants de la présente annexe.

Le salarié est libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

##### **4.3.1 Acceptation**

Le télétravail régulier ne peut être exercé que par les salariés dont l'activité professionnelle permet le recours à cette modalité d'organisation du travail.

La satisfaction de ces critères est soumise à l'appréciation de l'employeur sur la base d'une évaluation objective, étant rappelé que le télétravail régulier s'inscrit dans une relation basée sur la confiance mutuelle entre le salarié et l'employeur. Sa mise en place requiert l'accord du salarié et de l'employeur.

Pour formuler sa réponse, l'employeur dispose d'un délai d'un mois à compter de la date de remise ou de réception de la demande de passage au télétravail formulée par le salarié. Le refus de l'employeur doit être motivé par écrit avec les éléments objectifs ayant conduit à cette décision.

Lorsque la demande de mise en télétravail «régulier» émane de l'employeur, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour formuler sa réponse. Il est rappelé que le salarié est libre de refuser cette proposition, sans que cela puisse être un motif de rupture du contrat de travail ou d'une quelconque sanction.

À partir de l'acceptation de l'employeur ou de celle du salarié, notifiée par tout moyen de preuve, l'employeur met à disposition du salarié les moyens matériels et techniques nécessaires à l'exercice du télétravail.

#### **4.3.3**

#### **Formalisation de l'acceptation et des conditions du recours au télétravail par les parties**

Si le télétravail n'implique pas nécessairement un avenant au contrat de travail du salarié, l'acceptation du recours au télétravail, de son lieu d'exécution et ses conditions d'exercice devra être formalisée via un écrit (courrier ou courriel) ou via une application informatique dédiée.

Pour la bonne continuité des activités, le salarié en télétravail peut être amené à se rendre dans les locaux de l'entreprise dans un délai raisonnable, au regard du lieu d'exercice convenu du télétravail, pour le besoin lié à l'activité.

Toute modification des jours télétravaillés notamment pour répondre à une demande du salarié ou en cas d'une nécessité de service, doit respecter un délai de prévenance d'au moins sept jours.

Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles liées à des besoins urgents du salarié ou de l'entreprise ou en cas de fortes intempéries (tempête, forte chute de neige, inondation, canicule etc.), d'important phénomène de pollution, ou de difficultés exceptionnelles liées au mode de transport le délai de prévenance ci-dessus ne s'applique pas.

#### **4.3.4**

#### **Période d'adaptation**

À compter de l'acceptation, une période dite d'adaptation d'une durée maximum de quatre mois est mise en place. L'employeur comme le salarié pourront y mettre fin sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures sauf accord des parties pour réduire ce délai, et en préciser par écrit (courrier ou courriel) les motifs.

L'objectif de cette période d'adaptation est de vérifier conjointement la compatibilité organisationnelle et technique du télétravail pour le salarié au regard de ses fonctions et de l'activité de l'entreprise.

Un bilan de la période d'adaptation est effectué entre le salarié et l'employeur à la fin de ladite période.

#### **4.3.5**

#### **Réversibilité**

La situation de télétravail est réversible.

Il peut être mis fin à tout moment au télétravail, soit à la demande du salarié, soit à la demande de l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance de deux semaines (14 jours).

Si la demande émane du salarié, celui-ci la transmet par écrit à l'employeur et peut, s'il le souhaite, expliquer sa décision.

Si la demande émane de l'employeur, ce dernier doit recevoir le salarié en entretien pour discuter avec lui des motifs de résiliation du télétravail «régulier». Cette décision doit également être notifiée au salarié par écrit (courrier ou courriel remise en main propre contre décharge ou courrier ou courriel avec accusé de réception).

La date de remise ou de réception de la décision de résiliation du télétravail régulier fait alors courir le délai de prévenance de deux semaines (14 jours) comme indiqué ci-dessus. Ce délai de prévenance s'applique également si la demande de résiliation émane du salarié. Sa durée peut être réduite d'un commun accord entre les deux parties ou en cas de circonstances exceptionnelles qui conduiraient l'employeur ou le salarié à devoir réduire ce délai pour leurs besoins impérieux.

#### **4.3.6**

#### **Recommandation sur le nombre de jour hebdomadaire télétravaillé**

Afin de prévenir l'isolement des salariés et de préserver le lien social dans l'entreprise, il est conseillé de limiter le nombre maximal de jour télétravaillé à trois (3) par semaine.

#### **4.4**

#### **Mise en place du télétravail «occasionnel»**

Cette forme de télétravail est accessible :

- sur demande du salarié, exprimée par tout moyen, et acceptée par l'employeur après s'être assuré de la faisabilité technique de cette mise en place, eu égard à ses obligations en la matière.
- sur proposition de l'employeur, le salarié étant libre de refuser cette proposition, sans que cela ne puisse être un motif de rupture du contrat de travail ni d'une quelconque sanction.

#### **Article 5**

#### **Le télétravail en temps de crise**

#### **5.1**

#### **Les cas visés par le télétravail de crise**

Le télétravail peut être imposé sans l'accord des salariés en cas de situation de crise, circonstances exceptionnelles ou situation de force majeure.

Cette mesure peut être prise pour permettre la continuité de l'activité en garantissant la protection des salariés. Il appartient à chaque entreprise de définir les situations de crise ou circonstances exceptionnelles. À défaut, les circonstances exceptionnelles ou de cas de force majeure s'entendent comme une pandémie, une catastrophe naturelle, une destruction accidentelle des locaux de l'entreprise, *l'exercice du droit de grève dans les transports en commun, évènements climatiques perturbant fortement les modes de transport* (*Termes exclus de l'extension par arr. 30 juin 2023, JO 13 juill.*). Dans ce cas, le recours au télétravail plus ou moins généralisé peut être rendu nécessaire pour permettre la continuité de l'activité de l'entreprise et garantir la protection des salariés.

## **5.2 Le recours au télétravail en cas de crise**

Dans les cas visés à l'article 5.1, le recours au télétravail relève du pouvoir unilatéral de l'employeur. Il est autorisé à étendre le télétravail voire à porter le télétravail à 100 % du temps de travail des salariés, y compris pour ceux qui ne connaissent pas ces modalités d'organisation de travail en période normale. Il en informe les salariés par tout moyen ainsi que le comité social et économique s'il existe dans les plus brefs délais.

## **5.3 Exercice du télétravail en temps de crise**

L'accord collectif d'entreprise ou la charte relatifs à la mise en place du télétravail peuvent définir dans quelles mesures le télétravail s'applique en cas de survenance d'un évènement de cet ordre et notamment les règles afférentes à l'organisation individuelle du travail, aux modalités d'organisation du dialogue social, à l'exercice du droit syndical etc.

En l'absence d'accord collectif, le comité social et économique, s'il existe, est consulté sur les mesures d'organisation relatives à la continuité d'activité, conformément aux dispositions du Code du travail relatives à la représentation du personnel.

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux et de CSE, l'employeur est encouragé à organiser des concérations avec les salariés avant de mettre en place le plan de continuité par décision unilatérale.

## **Article 6 Très petites entreprises**

Les parties précisent que conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions de cette annexe sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## **Article 7 Dispositions finales**

### **7.1 Durée de l'accord**

Les parties signataires conviennent que cette annexe s'applique pour une durée déterminée à compter de sa signature qui ne saurait aller au-delà du 31 décembre 2024.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) telle que définie à l'article 3 de la Convention collective nationale de la télédiffusion assure notamment un rôle de suivi sur l'application de ses dispositions principales comme de ses avenants et de ses annexes. Dans ce cadre, cette commission se réunira 4 mois avant l'échéance de cette annexe afin d'établir un bilan des pratiques du télétravail dans la télédiffusion. À partir des éléments fournis par les entreprises ayant accepté de communiquer leurs données, le bilan visé ci-dessus est présenté sur la base des indicateurs suivants :

- Les modalités de mise en place (accord collectif, charte, gré à gré) ;
- Les modalités de recours au télétravail (télétravail régulier ou occasionnel) ;
- La fréquence du recours au télétravail (nombre de jours moyen par semaine ou par an) ;
- La prise en charge des frais récurrents ;
- L'existence d'un budget équipement.

### **7.2 Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

■ par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la pré-

- 
- sente convention et signataires ou adhérentes ;
- par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.
- À l'issue de ce cycle :
- par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;
  - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives au sein de la branche.

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

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

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

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

#### 7.3 Date d'effet

La présente annexe s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la télédiffusion à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant sans pouvoir excéder le 31 décembre 2024.

Il est précisé que le dépôt de la présente annexe interviendra au plus tard dans le mois qui suit sa signature.

#### 7.4 Demande d'extension

Les signataires conviennent de demander au ministère du Travail, du plein emploi et de l'insertion que les dispositions de la présente annexe soient rendues obligatoires pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion.

### **Annexe 8 : Prévention des risques professionnels**

#### **Accord de méthode du 17 décembre 2024**

*[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt, soit le 7 janv. 2025]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

locales tv ;

SMSPL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

UNSA Spectacle ;

F3C CFDT ;

FO Médias ;

Solidaires ;

SNPCA-CFE-CGC.

#### Préambule

*Conformément à l'annexe 1 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion, les organisations syndicales représentatives dans ce champ (le Syndicat des Télévisions privées, Syndicat des Médias de Service Public, l'Association des Chaînes Conventionnées éditrices de Services, le Syndicat des Télévisions Locales, la F3C-CFDT, le SNPCA-CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA-Spectacle et Communication, le SNRT-CGT Audiovisuel et SOLIDAIRE) se*

---

son réunies afin d'évoquer le thème de la pénibilité. En vue de ces discussions, les représentants des entreprises de la branche ont présenté aux organisations syndicales un état des lieux des effectifs concernés par les critères de pénibilité définis par la loi (annexes 1 et 2). Cet état des lieux révèle que seulement 4 % des effectifs déclarés en 2023 dépassent les seuils de pénibilité légaux. Même si cela représente plus de 700 salariés, aucun accord n'a pu être conclu à ce sujet à l'issue de ces réunions.

En revanche, il est constaté qu'une part beaucoup plus importante de salariés sont exposés à des risques professionnels. C'est dans ce cadre que des discussions portant plus largement sur ce sujet se sont nouées. Les organisations syndicales représentatives ont la volonté de négocier sur la prévention des risques par la mise en place d'un référentiel commun d'analyse des risques professionnels, de principes directeurs, de recommandations et d'actions pour accompagner les entreprises de la branche de la Télédiffusion dans la prévention des risques professionnels. Elles se sont ainsi accordées sur une méthode, un calendrier et sur le recours à un cabinet spécialisé pour leur fournir un appui dans cette démarche dans le cadre du présent accord de méthode.

## **Article 1**

### **Rappel du cadre légal**

Le présent accord de méthode a pour but d'engager une étude des risques professionnels dans la branche de la Télédiffusion (ci-après dénommée «la branche») en vue de la création d'un référentiel de prévention des risques professionnels. Il est conclu en faveur de la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans l'entreprise, conformément à la loi n° 2010-1330 «portant réforme des retraites» du 9 novembre 2010, de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 «garantissant l'avenir et la justice du système de retraite», de l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 et de ses décrets d'application en date du 27 décembre 2017.

Pour rappel, les employeurs d'au moins 50 salariés doivent négocier un accord ou établir un plan d'action en faveur de la prévention des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels :

- Soit lorsqu'ils emploient depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 au moins 25 % de salariés exposés aux facteurs de risques professionnels ;
- Soit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019, lorsque leur sinistralité au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est supérieure à 0,25.

Les entreprises dont l'effectif comprend au moins cinquante salariés et est inférieur à trois cents salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail dont l'effectif est inférieur à trois cents salariés, n'ont pas l'obligation de conclure un tel accord ou un tel plan d'action si elles sont déjà couvertes par un accord de branche étendu comprenant les thèmes mentionnés au I<sup>o</sup> de l'article L. 4162-3 du code du travail dans les conditions prévues par l'article D. 4162-3 dudit code.

## **Article 2**

### **Démarche d'analyse des risques professionnels**

Les parties signataires entendent définir un référentiel de prévention des risques professionnels spécifiques au secteur de la télédiffusion et proposer des actions de prévention susceptibles d'être mises en œuvre dans toutes les entreprises de la branche.

Les parties signataires entendent être accompagnées dans cette démarche par un cabinet spécialisé, sélectionné paritairement dans le cadre d'un appel d'offres mené selon une lettre de mission (figurant en annexe 3) et un budget défini par la CPPNI de la branche et validé par l'Association de gestion du paritarisme.

L'objectif de l'étude commandée à ce cabinet est de permettre aux parties prenantes de s'appuyer sur un diagnostic des facteurs de risques professionnels existant dans les entreprises de la branche. Les résultats de cette étude constitueront les bases du référentiel de prévention des risques professionnels spécifiques au secteur de la télédiffusion et serviront de fondement à la définition des recommandations qu'elles entendent mettre en œuvre et qui seront traduites dans l'annexe 8 de la Convention Collective de la Télédiffusion relative à la prévention des risques professionnels (également en annexe 4 du présent accord de méthode). Il est convenu que les parties se réuniront dans un délai d'un mois à compter de la réception des résultats de l'étude.

Il s'agit ainsi de déterminer quels sont les postes, métiers et situations de travail exposant les salariés aux facteurs de risques professionnels notamment ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 du Code du travail et de définir les actions concrètes favorables à la prévention de l'exposition aux risques professionnels dans les entreprises de la branche, sans oublier le suivi de ces actions.

## **Article 3**

### **Prévention des risques professionnels et commission de suivi**

En vue de prévenir les effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels, les parties signataires ont décidé de promouvoir des actions de prévention sur la base de l'étude visée à l'article 2.

Pour rappel, même si seulement 6 des 10 facteurs de risques professionnels sont susceptibles d'ouvrir des droits au

---

*titre du C2P (activités exercées en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif), les mesures de prévention qui seront annexées au présent accord concernent les 10 facteurs de risques professionnels définis à l'article D. 4161-1 du code du travail. Ces 10 facteurs sont les suivants :*

*1<sup>o</sup> Au titre des contraintes physiques marquées*

- a) Manutention manuelle de charges.*
- b) Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.*
- c) Vibrations mécaniques.*

*2<sup>o</sup> Au titre de l'environnement physique agressif*

- a) Agents chimiques dangereux.*
- b) Activités exercées en milieu hyperbare.*
- c) Températures extrêmes.*
- d) Bruit.*

*3<sup>o</sup> Au titre de certains rythmes de travail*

- a) Travail de nuit.*
- b) Travail en équipes successives alternantes.*
- c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.*

*Il est entendu que les notions de polyexposition à différents risques professionnels ou risques psychosociaux pourront être prises en compte dans le cadre de cette étude.*

*À compter de la publication des premières recommandations, les parties signataires s'engagent à se réunir tous les 2 ans pour mettre à jour les mesures de prévention définies par la branche de la Télédiffusion et décider des moyens de communication auprès des entreprises du secteur.*

#### **Article 4**

##### ***Amélioration des conditions de travail, notamment au plan organisationnel***

*Les parties signataires conviennent qu'il est important que toutes les entreprises adoptent une démarche d'appréhension tant de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels que de l'amélioration des conditions de travail et transmettent à la branche les bonnes pratiques adoptées.*

*Dès lors, les entreprises sont invitées à appréhender d'une manière globale la question de la prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que celle de l'amélioration des conditions de travail.*

*Pour ce faire, les parties signataires préconisent aux entreprises les axes suivants :*

- Analyser les solutions possibles (aménagement des postes, des conditions de travail...) pour une meilleure prévention de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ainsi que pour l'amélioration des conditions de travail ;*
- Associer à cette démarche la commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), le comité social et économique (CSE) d'entreprise ou d'établissement ainsi que les services de santé au travail.*

*Dans ce cadre, les parties signataires incitent les entreprises à adopter le processus reposant sur les étapes suivantes :*

- Diagnostic préalable ;*
- Définition et mise en œuvre de mesures de prévention de l'exposition à des facteurs de risques professionnel ;*
- Suivi de l'efficacité des actions menées ;*
- Corrections - au besoin pour une meilleure efficacité - de ces mesures.*

#### **Article 5**

##### ***Développement des compétences et des qualifications***

*Il est convenu que les entreprises dont l'effectif est d'au moins trois cents salariés, formeront, au-delà des formations réglementaires, un salarié à la prévention des risques. Le choix de l'organisme formateur (obligatoirement habilité par l'INRS), la durée (durée minimale de deux jours) et l'étalement de cette formation ainsi que son bénéficiaire relèvent du chef d'entreprise après recommandation de la CSSCT ou avis du CSE à défaut. La formation sera considérée comme du temps de travail effectif et sera payée comme tel.*

#### **Article 6**

##### ***Calendrier***

*- Définition d'une lettre de mission : le 11 décembre 2024*

- Réunion de l'Association de Gestion du Paritarisme : le 18 décembre 2024
- Lancement de l'appel d'offres : le 18 décembre 2024
- Date limite de réception des candidatures : le 5 février 2025
- Auditions des cabinets sélectionnés par la CPPNI en réponse à son appel d'offres : le 12 février 2025
- Choix du lauréat par la CPPNI : le 13 février 2025
- Remise du livrable par le lauréat sélectionné : le 5 mai 2025

## Article 7 *Dispositions finales*

### 7.1 *Durée et entrée en vigueur de l'accord*

*Le présent accord de méthode est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents.*

### 7.2 *Modalités d'application de l'accord selon l'effectif de l'entreprise*

*Les parties signataires du présent accord considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application dudit accord de méthode aux entreprises en fonction de leur taille.*

*Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.*

### 7.3 *Dépôt de l'accord et extension*

*Le présent accord de méthode sera déposé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail par la partie la plus diligente.*

*Il est convenu que l'extension du présent accord de méthode sera demandé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'il soit rendu obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion.*

## Annexes

### **Annexe 1 : Seuils légaux de pénibilité**

*Seuils de pénibilité associés aux facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1 du code du travail à la date de signature du présent.*

*1<sup>o</sup> Au titre de l'environnement physique agressif :*

Tableau - Facteurs liés à un environnement physique agressif		
Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Activités en milieu hyperbare	1 200 hectopascals	60 interventions ou travaux/an
Lieu où la pression est supérieure à la pression atmosphérique (par exemple, sous l'eau, caisson hyperbare, enceinte de confinement de réacteur nucléaire)		
Températures extrêmes	Température inférieure ou égale à 5° ou supérieure ou égale à 30°	900 heures/an
Bruit	Exposition quotidienne à un bruit d'au moins 81 décibels pour une période de référence de 8 heures	600 heures par an
	Exposition à des bruits impulsifs (brefs et répétés) d'au moins 135 décibels	120 fois par an

*2<sup>o</sup> Au titre de certains rythmes de travail :*

Tableau - Facteurs liés aux rythmes de travail		
Facteur de risques professionnels	Intensité minimale	Durée minimale
Travail de nuit - L. 3122-2 à L. 3122-5	1 heure de travail entre minuit et 5 heures	100 nuits/an
Travail en équipes successives alternantes (exemple : travail posté en 5 × 8, 3 × 8)	Travail en équipe impliquant au minimum 1 heure de travail entre minuit et 5 heures	30 nuits/an
Travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 15 actions techniques ou plus pour un temps de cycle inférieur ou égal à 30 secondes</li> <li>• ou 30 actions techniques ou plus par minute pour un temps de cycle supérieur à Tableau - Facteurs liés aux rythmes de travail</li> </ul>	900 heures/an

## Annexe 2 : État des lieux des effectifs concernés par les critères de pénibilité au sein de la branche pour l'année 2023

Conformément à l'article L. 4163-2 du code du travail, les parties au présent accord collectif ont déterminé l'exposition des salariés de la branche à des facteurs de risques professionnels mentionnés au I de l'article L. 4163-1, étant précisé que les salariés dont le contrat de travail est inférieur à 1 mois ne sont pas concernés. L'analyse ne porte donc, conformément aux dispositions ci-dessus, que sur les 6 facteurs de risques professionnels permettant d'acquérir des droits au titre d'un compte professionnel de prévention :

- Liste des facteurs de risques professionnels ne concernant aucune entreprise de la branche :
  - Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.
  - Bruit mentionné à l'article R. 4431-1 du code du travail.
  - Activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4464-1 du code du travail ;
  - Températures extrêmes.
- Liste des facteurs dont l'évaluation est renvoyée en entreprise compte tenu du faible nombre de salariés concernés par les critères de pénibilité :
  - Travail en équipes successives alternantes ;
  - Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail.

Critères de pénibilité	Effectif CDI Branche	Effectif concerné par critères pénibilité	Ratio
Manutentions manuelles de charges		0	
Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations		0	
Vibrations mécaniques		0	
Agents chimiques dangereux		8	
Température		0	
Activités exercées en milieu hyperbare		0	
Bruit		0	
Travail de nuit		170	
Travail de nuit en équipes successives alternantes		567	

Critères de pénibilité	Effectif CDI Branche	Effectif concerné par critères pénibilité	Ratio
Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie du membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte		0	
Total	18375	737	4,01 %

Aucun n'a vocation à être traité au niveau de la branche professionnelle, d'une part au regard des très faibles effectifs exposés et parce que les conditions qui les encadrent diffèrent de façon importante entre les entreprises d'autre part, ce qui ne permet pas d'en faire une analyse généralisée.

### **Annexe 3 : Lettre de mission définie dans le cadre de l'appel d'offres**

#### **Lettre de mission dans le cadre de l'appel d'offres ouvert par la CPPNI de la télédiffusion en vue d'une étude relative à la prévention des risques professionnels**

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la Télédiffusion est convenue, à l'issue des trois réunions qui se sont tenues et conformément à l'accord de méthode signé le 17 décembre 2024, de conduire une étude, comme le prévoit l'article 3.4 de la Convention collective de la Télédiffusion du 2 juillet 2021.

Cette étude portera sur l'évaluation des risques professionnels, des moyens de prévention dans les entreprises de la branche de la Télédiffusion et sur la transformation des risques en lien avec l'évolution des métiers, des conditions et outils de travail. Cette étude constituera le support à l'élaboration de recommandations qui serviront de base à l'annexe 8 de la Convention collective de la Télédiffusion.

#### **1. Contexte et justification de l'étude**

Les dernières réunions de la CPPNI de la Télédiffusion ont révélé l'absence de référentiel au sein de notre convention collective nationale pour les risques professionnels. Par conséquent, il semble nécessaire, d'une part, de les lister et de les hiérarchiser et, d'autre part, d'établir un référentiel de mesures destinées à prévenir ces risques. Il apparaît également que l'évolution de notre secteur, tant au niveau des métiers que des outils, nécessite de faire évoluer les référentiels.

Il convient aussi de relever que la structuration de notre branche comprend des entreprises de tailles très différentes avec des capacités inégales de mise en œuvre des mesures de prévention des risques.

#### **2. Objectifs de l'étude**

Face à ce constat partagé, les organisations syndicales et patronales de la branche Télédiffusion proposent de mener une étude afin de synthétiser les documents déjà existants au sein des entreprises de la branche, d'identifier les pratiques de prévention des risques les plus efficientes.

Il apparaît également nécessaire de travailler à un document avec des directives claires, clairement structuré afin de garantir et faciliter la prévention des risques tout en accompagnant au mieux les entreprises dans leurs obligations, quelle que soit leur dimension.

Cette étude aura plusieurs objectifs qui s'articuleront de manière complémentaire.

- Identifier : les principaux risques professionnels en les hiérarchisant, les métiers et les secteurs d'activités associés, le nombre de salariés concernés avec et sans franchissement des seuils légaux des critères de pénibilité.
- Analyser les documents actuels d'évaluation des risques professionnels (DUERP, fiches de prévention) et évaluer la pertinence des mesures de prévention face aux évolutions des risques, des outils et des métiers et ainsi de les hiérarchiser.
- Identifier les nouveaux risques professionnels liés aux changements des outils de travail, des métiers, des méthodes et conditions de travail.
- Évaluer l'adéquation/l'efficience des moyens de prévention actuels en fonction de ces changements.
- Formuler un socle commun de recommandations à toutes les entreprises de la branche ainsi que des actions supplémentaires afin d'aider les entreprises à adapter et améliorer leurs documents de prévention de risques professionnels.

#### **3. Périmètre de l'étude**

La collecte puis l'étude des données porteront sur un nombre significatif d'entreprises de la branche et de différentes tailles (cf. rapport Audiens - septembre 2024). Chaque organisation patronale de la Télédiffusion mettra à dispo-

---

sition de deux ou trois DUERP.

L'analyse sera opérée par unité de travail.

Le cabinet formulera deux propositions d'étude :

- L'une traitant de l'ensemble des risques identifiés (cf. annexe 1),
- L'autre traitant des cinq risques les plus recensés.

Le périmètre de cette étude pourra inclure une identification de meilleures pratiques existantes dans d'autres branches professionnelles connexes pour des risques similaires afin de compléter notre démarche, identifier des solutions innovantes, et ainsi apporter de bonnes idées de mesures de prévention à recommander.

#### 4. Méthodologie et ressources

L'étude sera menée en suivant une méthodologie à définir avec un cabinet conseil indépendant spécialisé en incluant une analyse :

- Des documents d'évaluations des risques professionnels, fiches métiers et recommandations spécifiques à chaque métier ou activités
- Des outils de travail afin de mesurer leurs impacts sur la santé et sur les organisations
- Des nouvelles fonctions, compétences et transformations des tâches
- Comparative entre les entreprises du secteur et d'entreprises avec une activité voisine ou connexe.

Les éventuelles ressources complémentaires nécessaires à l'étude seront définies en lien avec le cabinet conseil retenu.

#### 5. Choix du Cabinet et budget

La CPPNI a défini les cabinets qu'elle entend solliciter dans le cadre de l'appel d'offres : [XXX].

Le cabinet est sélectionné paritairement, dans le cadre d'un appel d'offres, à partir des critères suivants :

- Spécialisation et expérience en accompagnement des entreprises sur l'établissement de DUERP dans le secteur audiovisuel
- Mise à disposition de ressources expérimentées (+ 3 ans d'expérience dans la réalisation de ce type de mission)
- Remise d'un devis détaillé précisant le nombre de jours utiles pour la mission et les tarifs journaliers de chaque intervenant
- Préciser et détailler le type de livrable proposé.

Le budget consacré à cette mission est déterminé paritairement dans le cadre de l'Association de gestion du paritarisme qui, réunie en assemblée générale, définira le montant auquel est portée la réserve actuellement de 10 000 € constituée pour ce type d'action notamment (art. 11.3 de la Convention collective).

#### 6. Livrable et calendrier

- Définition d'une lettre de mission paritaire : le 11 décembre 2024
- Réunion de l'Association de Gestion du Paritarisme : le 18 décembre 2024
- Lancement de l'appel d'offres : le 18 décembre 2024
- Elaboration d'une grille d'évaluation paritaire : Le 22 janvier 2025
- Date limite de réception des candidatures : le 5 février 2025
- Auditions des cabinets sélectionnés par la CPPNI en réponse à son appel d'offres : le 12 février 2025
- Choix du lauréat par la CPPNI : le 13 février 2025
- Remise du livrable par le lauréat sélectionné : le 5 mai 2025

#### Annexe 1

Liste non exhaustive de risques à identifier avec les situations de travail associées :

- Travail de nuit
- Travail posté en équipes alternantes
- Troubles musculo-squelettiques (T.M.S)
- Exposition aux champs électromagnétiques
- Agissements sexistes et harcèlements sexuels
- Harcèlement moral

#### Annexe 4 : Résultats de l'étude menée et actions de prévention recommandées

À compléter à l'issue de l'étude

---

## **Annexe 9 : La responsabilité sociale et environnementale**

## **Annexe 10 : Accord type - Participation et intéressement**

### **Accord du 12 avril 2023**

*[Non étendu, applicable à compter de la date de sa signature]*

*(Non agréé ; refus d'agrément par arr. 24 oct. 2023, JO 29 oct.)*

#### **Signataires :**

##### **Organisation(s) patronale(s) :**

ACCeS ;

STP ;

SMSp ;

locales tv.

##### **Syndicat(s) de salarié(s) :**

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

#### **Préambule**

*L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur «Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale».*

*Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1er, à une annexe le soin de définir un accord type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, «invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs» et «encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir». C'est l'objet de la présente annexe.*

*Ainsi, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la télédiffusion n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.*

*L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.*

*Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.*

*Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du Code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.*

*De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent saisir aux obligations incomptant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.*

## **Titre 1**

### **Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement**

#### **Article 1**

##### **Modalités de mise en place de l'intéressement**

*Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :*

- *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-*

---

## **10-1 du Code du travail.**

*Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.*

*L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.*

**- Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du Code du travail.**

*La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliquée pour une durée comprise entre un an et cinq ans. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.*

*Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.*

*L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.*

*Enfin, bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dispositifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée à défaut sur le PEE.*

*Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.*

*Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d'intéressement sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.*

*À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.*

## **Article 2 Caractéristiques de l'intéressement**

*L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations liées au régime social de faveur.*

*Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.*

*Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.*

## **Article 3 Bénéficiaires de l'intéressement**

*Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :*

- Option 1 : pas de condition d'ancienneté dans la période de référence choisie ;*
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;*
- Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;*
- Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;*
- les salariés de l'entreprise ;*
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés ;*
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint*

associé ;

- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Pôle Emploi, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3o du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

## **Article 4** **Formules de calcul de l'intéressement**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord.

En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant (dit de quantification) pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. À titre indicatif, elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP, sur une évolution positive de l'audience, etc...

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

### **4.1** **Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net comptable de l'entreprise soit positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

### **4.2** **Modalités de calcul du montant global d'intéressement (4 options)**

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à l'importance de leur travail dans l'atteinte des résultats à obtenir. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront opter parmi l'une des options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, elles pourront opter parmi les options d'amélioration de la performance

---

de l'entreprise définies ci-dessous ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

- Option 1 - Pourcentage du résultat d'exploitation

m Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 2,5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

- dans la limite de 5 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

- dans la limite de 10 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 10 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise

- dans la limite de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise.

- Option 2 - Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

m Option 2.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 2,5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REXn - REXr) * 2,5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REXn le résultat d'exploitation de l'exercice, REXr le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REXn - REXr) * 5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REXn le résultat d'exploitation de l'exercice, REXr le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 10 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REXn - REXr) * 10 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REXn le résultat d'exploitation de l'exercice, REXr le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

- Option 3 - Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

$$I = CA HT \times (Txn - Txr) \times 33 \%$$

---

*I représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Txn le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Txr le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédent la mise en œuvre de l'accord.*

*- Option 4 - Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance*

*La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :*

$$I = Mn \times (dl \times 10 \%) / 100$$

*où :*

*- I représente la prime globale à répartir*

*- M correspond à la masse des salaires bruts*

*- dl = indice de performance de l'année n – indice de performance de l'année de référence*

*Le taux de performance est obtenu en divisant le chiffre d'affaires par l'effectif moyen annuel. L'année de référence est l'année précédant la mise en place de l'intéressement. L'indice de performance de l'année n correspond au taux de performance de l'année n divisé par le taux de performance de l'année de référence multiplié par 100. Enfin, l'indice de performance de référence constitue la base 100.*

*Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de performance de référence  $IPr = 100$  ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de performance de l'exercice  $IPn = 125$ .*

## **Article 5 Plafond collectif et plafond individuel**

*Quel que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, l'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :*

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;*
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.*

*Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.*

## **Article 6 Répartition entre les bénéficiaires (3 options)**

*Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.*

### **6.1**

#### **Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

*La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :*

- Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement*

*Chaque salarié perçoit la même prime d'intéressement quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.*

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement*

*La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.*

*Intéressement individuel = (50 % de la masse globale d'intéressement \* montant annuel individuel du salaire brut)*

---

### / Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond

- Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## 6.2

### Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

- Option 2.1

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour partie du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-5 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la masse globale d'intéressement tel que défini à l'article 6.1

- Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale d'intéressement

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 70 % de la masse globale d'intéressement.

La durée de présence est déterminée dans la même mesure que dans l'option 2.1 et les salaires pris en compte sont

*ceux tels que définis dans l'option 2.1 également.*

*Les autres dispositions sont inchangées.*

### **6.3**

#### **Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif**

*La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :*

- *Option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;*
- *Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;*
- *Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.*

### **Article 7**

#### **Supplément d'intéressement**

*Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du Code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.*

*Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.*

*Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.*

*Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (article No. 3314-8 du Code du travail).*

*Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. article 10 ci-dessous).*

*L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.*

### **Article 8**

#### **Modalités de versement**

*Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.*

*Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-9 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.*

*Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.*

*La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.*

*Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paye comportant :*

- *le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;*
- *la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;*
- *les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.*

*Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. Art. 11.2 ci-dessous).*

*Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.*

---

## **Article 9**

### **Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 75 % plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE ou de réponse du bénéficiaire, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

## **Article 10**

### **Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 11**

### **Information sur l'intéressement**

#### **11.1**

##### **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

#### **11.2**

##### **Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Article 12**

### **Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du Code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les

---

sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du Code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

### **Article 13** **Modalités de suivi de l'application des accords**

*L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord.*

*Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas de comité social et économique, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.*

*Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.*

*Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou à la commission ad hoc.*

*Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre au sein de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.*

### **Article 14** **Durée et dépôt des accords**

*L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.*

*L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1<sup>ère</sup> moitié de sa 1<sup>ère</sup> période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).*

*La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.*

*En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.*

*Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.*

## **Titre 2** **Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 15** **Objet et champ d'application de l'intéressement**

*Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021.*

### **Article 16** **Évolutions législatives et réglementaires**

*Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.*

*En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.*

---

## **Article 17**

### ***Application dans les entreprises de moins de 50 salariés***

*Conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement dès lors qu'elles y adhèrent.*

*En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.*

*Ainsi, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.*

## **Article 18**

### ***Durée, révision et dénonciation***

#### **18.1**

##### ***Durée***

*Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.*

#### **18.2**

##### ***Révision***

*En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :*

*- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;*

*m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.*

*- À l'issue de ce cycle :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;*

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

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

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

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

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

## **Article 19**

### ***Dépôt et extension***

*La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.*

*La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.*

*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 1 : Document unilatéral d'adhésion (entreprise de moins de 50 salariés)**

*Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.*

*Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document*

---

*unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.*

*Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :*

- la durée du dispositif d'intéressement,*
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement,*
- la formule de calcul de la masse d'intéressement,*
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.*

*Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.*

#### *1) Information du CSE*

*Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du [date] agréée par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.*

#### *2) Information du personnel*

*L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>(1)</sup>*

*(1) Cocher une ou plusieurs des options.*

*:*

**m** *Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].*

**m** *Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.*

**m** *Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.*

**m** *Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.*

#### *3) Durée d'application du dispositif d'intéressement*

*Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>(1)</sup>*

*(1) Cocher l'option retenue.*

*:*

**m** *1 an*

**m** *2 ans*

**m** *3 ans*

**m** *4 ans*

**m** *5 ans.*

*Il couvre le ou les exercices suivants<sup>(2)</sup>*

*(2) Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.*

*:*

**m** *Exercice du .../.../... au .../.../...*

*L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.*

#### *4) Bénéficiaires*

*Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant :*

**m** *Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise,*

**m** *Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise,*

**m** *Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise,*

---

**m Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.**

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

**5) Modalités de calcul de l'intéressement**

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul de la masse d'intéressement de l'option<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

**m Option 1 - Pourcentage du résultat d'exploitation**

**m Option 1.1**

**m Option 1.2**

**m Option 1.3**

**m Option 2 - Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation**

**m Option 2.1**

**m Option 2.2**

**m Option 2.3**

**m Option 3 - Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire**

**m Option 4 - Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance**

c'est-à-dire : [formule de calcul à rappeler selon l'option choisie]

**6) Modalités de répartition de la masse d'intéressement**

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

**m Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

**m Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

**m Option 2.1 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 60 %**

**m Option 2.2 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 70 %**

**m Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants :**

**m Option 3.1 : 100 % uniforme**

**m Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence**

**m Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires**

c'est-à-dire : [formule de calcul]

Dans le cas où l'entreprise retient une option ayant recours au salaire pour la répartition de la masse d'intéressement (option 1, 2.1, 3.1 et 3.3), elle a la possibilité de définir des plafonds et plafonds

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime d'intéressement<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télé-diffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond au-delà duquel le salarié ne peut percevoir une prime d'intéressement<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond

- Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de l'intéressement, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

**7) Régime juridique du dispositif d'intéressement**

---

---

*Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion.*

## **8) Formalités**

*Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion pris en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.*

*La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIETS du lieu du siège social de l'entreprise.*

## **Accord du 24 avril 2023**

*[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]*

*(Non agréé ; refus d'agrément par arr. 24 oct. 2023, JO 29 oct.)*

### **Signataires :**

#### Organisation(s) patronale(s) :

*ACCeS ;*

*STP ;*

*SMSM ;*

*locales tv.*

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

*SNRT CGT ;*

*UNSA Spectacle ;*

*SNPCA-CGC ;*

*F3C CFDT ;*

*FO Médias.*

### Préambule

*L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur «Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale».*

*Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1er, à une annexe le soin de définir un accord-type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, «invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs» et «encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir». L'objet de la présente annexe est donc de permettre aux entreprises de s'appuyer sur un accord-type conclu au niveau de la branche.*

*Pour rappel, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-1 Code du travail, «la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise».*

*Les entreprises visées à l'article L. 3322-1 du Code du travail et qui ne remplissent pas les conditions d'effectif ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise mais peuvent décider de le faire volontairement.*

*L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises ou d'entreprise déjà conclus et ayant le même objet.*

*Il répond aux exigences visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. À cette fin, il est complété, en annexe, d'un document unilatéral d'adhésion permettant à l'employeur de formaliser ses choix d'option.*

---

## Titre 1

### *Le cadre légal applicable aux accords de participation*

#### Article 1

##### *Modalités de mise en place de l'accord de participation*

*Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :*

- *Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.*

*Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.*

*L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.*

- *Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du Code du travail.*

*La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliqué pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.*

*L'accord de participation peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.*

*Enfin, en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.*

*Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.*

*Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.*

*À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.*

#### Article 2

##### *Période d'application*

*Le présent accord est conclu à durée :*

- *Option 1 : déterminée, auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction,*
- *Option 2 : indéterminée.*

#### Article 3

##### *Caractéristiques de la participation*

*Le régime de la participation aux résultats de l'entreprise a pour objet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.*

*Les sommes issues de la participation, ou réserve spéciale de participation (RSP), sont déterminées par l'application d'une formule définie par accord collectif. Elles représentent le montant total de l'enveloppe à distribuer, le cas échéant, entre les salariés.*

*Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).*

*Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est plus applicable.*

*Enfin, les sommes issues de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.*

#### Article 4

##### *Bénéficiaires de la participation*

*Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :*

- *Option 1 : pas de condition d'ancienneté*

- 
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté
  - Option 3 : 2 mois d'ancienneté
  - Option 4 : 3 mois d'ancienneté

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- Option 1 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS bénéficient du régime de participation ;
- Option 2 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS ne bénéficient pas du régime de participation.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de la participation. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3<sup>e</sup> du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

## Article 5 Calcul de la réserve spéciale de participation

Conformément à l'article L. 3324-1 du Code du travail, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont calculées par application de la formule suivante :

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

Où B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise,

C représente les capitaux propres de l'entreprise,

S représente les salaires de l'entreprise,

VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

- B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État

- S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

- VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés

---

ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

- a) Charges de personnel
- b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires
- c) Charges financières
- d) Dotations de l'exercice aux amortissements
- e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles
- f) Résultat courant avant impôts

- C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte prorata temporis.

## Article 6 Répartition entre les bénéficiaires

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

Il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Pour le cas où la répartition généreraient des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, alors les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du Code du travail d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

### 6.1 Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition uniforme pour 50 % de la réserve spéciale de participation

Chaque salarié perçoit la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la réserve spéciale de participation

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Participation individuelle = (50 % de la réserve spéciale de participation \* montant annuel individuel du salaire brut) / somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :

- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher
- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

---

*Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.*

*Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.*

*En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>e</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.*

*Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.*

## 6.2

### **Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

#### *- Option 2.1*

*La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une partie du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :*

- *Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la réserve spéciale de participation*

*La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.*

*Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3324-6 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>e</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).*

*Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.*

- *Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la réserve spéciale de participation tel que défini à l'article 6.1.*

#### *- Option 2.2*

*Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :*

- *Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale de participation*
- *Répartition proportionnelle aux salaires dans l'entreprise pour 70 % de la masse globale de participation*

*Les autres dispositions sont inchangées notamment pour celles qui concernent les définitions des options qui sont les mêmes que celles énoncées en option 1, seuls les taux ayant varié.*

## 6.3

### **Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif**

*La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :*

- *Option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;*
- *Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;*
- *Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.*

---

## Article 7

### *Modalités de versement*

*Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.*

*Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.*

*La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.*

*Le versement de la participation donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paye comportant :*

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;*

- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;*

- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.*

*Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).*

*Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.*

## Article 8

### *Option des versements de la participation*

*Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de la participation, chaque bénéficiaire peut opter :*

- Pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime, auquel cas celle-ci sera soumise à charge sociale et déclarée dans ses revenus imposables ;*

- Pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) et/ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans).*

*À défaut d'option exprimée, la prime est :*

- Si l'entreprise ne dispose que d'un PEE/PEI, versée en totalité sur ce plan ;*

- Si l'entreprise dispose également d'un PERCO/PERE-CO, versée pour moitié sur le fonds sécuritaire du PERCO/PERE-CO et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI si l'entreprise a mis en place ces fonds.*

*Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :*

*1<sup>o</sup> Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;*

*2<sup>o</sup> La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;*

*3<sup>o</sup> Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;*

*3<sup>o bis</sup> Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :*

- a) Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;*

- b) Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou*

---

à une condamnation pénale, même non définitive ;

**4<sup>o</sup>** L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle;

**5<sup>o</sup>** Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;

**6<sup>o</sup>** La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;

**7<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;

**8<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel;

**9<sup>o</sup>** La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Conformément à l'article R. 3324-23 du Code du travail, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait génératrice, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## **Article 9** **Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE ou sur un plan d'épargne retraite d'entreprise s'il existe.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 10** **Information des salariés sur la participation**

### **10.1** **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions du code du travail (article D. 3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime.

---

## 10.2 *Information individuelle*

*L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.*

*Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.*

*L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.*

## **Titre 2** ***Dispositions applicables au texte négocié par la branche***

### **Article 11** ***Objet et champ d'application de la participation***

*Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activités visés à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021.*

### **Article 12** ***Évolutions législatives et réglementaires***

*Les termes du présent accord-type ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.*

*En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.*

### **Article 13** ***Application dans les entreprises de moins de 50 salariés***

*Conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place de la participation par l'adhésion à cet accord.*

*En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord de participation.*

*Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.*

### **Article 14** ***Durée, révision et dénonciation***

#### **14.1** ***Durée***

*Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.*

#### **14.2** ***Révision***

*En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :*

*- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;*

*m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.*

*- À l'issue de ce cycle :*

*m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;*

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

---

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

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

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

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

## **Article 15** **Dépôt et extension**

*La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.*

*La présente annexe sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.*

*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 1 : Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)**

*Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.*

*Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.*

*Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :*

- la durée du dispositif de participation,
- les bénéficiaires du dispositif de participation,
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

*Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.*

#### **1- Information du CSE**

*Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en place par accord de branche du [date] agréée par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.*

#### **2- Information du personnel**

*L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>(1)</sup>*

*(1) Cocher une ou plusieurs des options.*

*:*

**m** *Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].*

**m** *Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.*

**m** *Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.*

**m** *Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.*

#### **3- Période d'application du dispositif de participation**

*Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée<sup>(1)</sup>*

*(1) Cocher l'option retenue.*

*:*

---

**m Option 1 : Déterminée :**

- m 1 an**
- m 2 ans**
- m 3 ans**
- m 4 ans**
- m 5 ans**

**m Option 2 : Indéterminée.**

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

#### **4- Bénéficiaires**

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant :

- m Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise,**
- m Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise,**
- m Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise,**
- m Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.**

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précèdent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un PACS :

- m Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise**
- m Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.**

#### **5- Modalités de répartition des sommes issues de la participation**

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

**m Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires**

**m Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires**

**m Option 2.1 : 40 % au titre de la durée de présence et 60 % au titre des salaires**

**m Option 2.2 : 30 % au titre de la durée de présence et 70 % au titre des salaires**

**m Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants :**

**m Option 3.1 : 100 % uniforme**

**m Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence**

**m Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires**

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation<sup>(1)</sup>

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

:

**- Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher**

**- Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télé-diffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.**

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

#### **6- Régime juridique du dispositif de participation**

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télé-diffusion, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

## **7- Formalités**

*Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).*

*Fait, à [lieu], le [date]*

*Le représentant légal de la Société*

## **Annexe : lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS)**

*[Non étendue]*

**Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

*STP ;*

*SMSM ;*

*ACCeS ;*

*Locales TV.*

Syndicat(s) de salarié(s) :

*CFDT ;*

*CGT-FO ;*

*CGT ;*

*CFE-CGC ;*

*UNSA.*

## **Préambule**

*Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion, conscients des enjeux cruciaux liés à la sécurité et au bien-être des salariés, décident d'instaurer des mesures concrètes pour prévenir et lutter contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels (VHSS) au sein de leur secteur par la négociation d'une annexe à la Convention collective de la télédiffusion. À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C-CFDT, SNPACA-CFE-CGC, FO Médias, l'UNSA Spectacle et Communication, le SNRT-CGT Audiovisuel et Solidaires) et les organisations patronales (le STP, le SMSM, l'ACCES, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises.*

*Cette annexe représente une étape significative pour garantir un environnement de travail plus sûr et plus respectueux, dans lequel chacun peut exercer son métier sans crainte de violences, de quelque nature qu'elle soit et en particulier celles à caractère sexuel et sexiste. Les acteurs et les entreprises de la branche de la télédiffusion, en raison des conditions de travail imposées par la nature de son activité (comme, par exemple, la diversité des lieux de travail qui peuvent être éloignés des locaux habituels de l'entreprise ou des horaires de travail pouvant s'étaler tout au long de la journée) s'attachent à offrir un environnement où chaque personne, quelle que soit sa position, son statut ou sa situation contractuelle se sent respectée, valorisée et en sécurité.*

*Le cadre légal relatif à la lutte contre les violences et le harcèlement sexistes et sexuels n'a eu de cesse de se renforcer ces dernières années. Plusieurs lois ont été adoptées pour la renforcer et notamment la loi n° 2018-703 du 3 août 2018 qui renforce les dispositions relatives aux violences sexuelles et sexistes ou encore la loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 qui précise les obligations des employeurs en matière de prévention du harcèlement.*

*La présente annexe entend ainsi inscrire la branche de la télédiffusion dans une démarche vertueuse à cet égard et se conformer aux obligations issues de l'article L. 2241-1 du Code du travail selon lequel : «Les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent, au moins une fois tous les quatre ans (...) pour négocier : (...) 2<sup>e</sup> Sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes».*

*La présente annexe vise à établir un cadre clair en faveur de la prévention, la sensibilisation et la gestion des situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Elle vise à diffuser des mesures adaptées de nature à libérer la parole, à garantir une écoute, une protection et un accompagnement des victimes mais également à promouvoir une culture de respect et de sécurité de chacun(e) au sein du secteur.*

---

## Article 1

### *Définitions et rappel du cadre légal*

Afin d'avoir une approche commune à l'égard des actes de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, les parties sont convenues de l'importance de s'accorder sur des définitions claires et partagées par tous les acteurs de la branche de la télédiffusion.

#### 1.1 *Les agissements sexistes*

Selon l'article L. 1142-2-1 du code du travail, «nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.»

Trois éléments constitutifs doivent être réunis :

- 1) L'existence d'un élément ou de plusieurs éléments de fait, pouvant prendre différentes formes (comportement, propos, acte, écrit), subi(s) par une personne, c'est-à-dire non désiré(s) ;
- 2) L'agissement, doit avoir pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité du/de la salarié(e) ou créer un environnement de travail intimidant, hostile, humiliant ou offensant ;
- 3) L'existence d'un lien entre les agissements subis et le sexe de la personne : un(e) salarié(e) subit ces agissement(s) de manière répétée quel que soit l'identité de genre dans laquelle la personne se reconnaît.

L'article R. 625-8-3 alinéa 1<sup>er</sup> du Code pénal prévoit qu'«est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la 5<sup>e</sup> classe le fait, hors les cas prévus aux articles 222-13, 222-32, 222-33, 222-33-1-1, 222-33-2-2 et 222-33-2-3, d'imposer à une personne tout propos ou comportement à connotation sexuelle ou sexiste qui soit porte atteinte à sa dignité en raison de son caractère dégradant ou humiliant, soit créé à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.»

#### 1.2 *Le harcèlement sexuel*

Depuis la loi n° 2012-954 du 6 août 2012, le harcèlement sexuel est visé dans les mêmes termes dans le Code pénal et dans le Code du travail (article 222-33 du Code pénal et article L. 1153-1 du Code du travail).

L'article L. 1153-1 du Code du travail dispose qu'aucun(e) salarié(e) ne doit subir des faits :

- 1<sup>o</sup> Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

- a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;
- b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;
- 2<sup>o</sup> Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

De plus, il convient de préciser que la situation intimidante, hostile ou offensante peut être consécutive à un harcèlement sexuel consistant en un harcèlement environnemental ou d'ambiance. Ce harcèlement environnemental ou d'ambiance est produit à l'encontre d'une personne qui évolue dans un cadre de travail où, sans être directement visée, elle subit des propos ou des comportements à connotation sexuelle répétés qui créent une situation dégradante.

#### 1.3 *Les agressions sexuelles*

L'article 222-22 alinéa 1<sup>er</sup> du Code pénal définit l'agression sexuelle comme «toute atteinte sexuelle commise par violence, contrainte, menace ou surprise ou, dans les cas prévus par la loi, commise sur un mineur par un majeur».

L'article 222-22-1 du Code pénal prévoit que «la contrainte prévue par le premier alinéa de l'article 222-22 peut être physique ou morale.

Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur, la contrainte morale mentionnée au premier alinéa du présent article ou la surprise mentionnée au premier alinéa de l'article 222-22 peuvent résulter de la différence d'âge existant entre la victime et l'auteur des faits et de l'autorité de droit ou de fait que celui-ci a sur la victime, cette autorité de fait pouvant être caractérisée par une différence d'âge significative entre la victime mineure et

*l'auteur majeur.*

*Lorsque les faits sont commis sur la personne d'un mineur de quinze ans, la contrainte morale ou la surprise sont caractérisées par l'abus de la vulnérabilité de la victime ne disposant pas du discernement nécessaire pour ces actes.»*

*L'article 222-23 du Code pénal dispose que «tout acte de pénétration sexuelle, de quelque nature qu'il soit, ou tout acte bucco-génital commis sur la personne d'autrui ou sur la personne de l'auteur par violence, contrainte, menace ou surprise est un viol.*

*Le viol est puni de 15 ans de réclusion criminelle».*

*L'article 222-27 du Code pénal prévoit que «les agressions sexuelles autres que le viol sont punies de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende».*

## **1.4 Disposition générale**

*Bien que l'emprise ne soit ni définie juridiquement ni sanctionnée pénalement, les parties souhaitent insister sur la nécessité d'identifier et prévenir les situations conduisant à favoriser l'emprise qui est de nature à aggraver les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Ce mécanisme se réfère à une relation inégalitaire où un individu exerce un pouvoir psychologique sur un autre. Il implique que la victime se trouve dans une situation où elle n'est plus capable de donner son consentement éclairé.*

## **Article 2 Acteurs de la prévention et du traitement des VHSS**

*Les acteurs de la prévention et du traitement des faits de violences et harcèlement sexuels et d'agissements sexistes se situent au niveau de l'entreprise (art. 2.1) mais aussi en dehors. Ces acteurs peuvent intervenir en appui des entreprises pour les soutenir dans leur démarche de prévention et de traitement de ces comportements inappropriés (art. 2.2).*

### **2.1 Acteurs internes à l'entreprise**

#### **2.1.1 L'employeur et la Direction des Ressources Humaines**

*Conformément aux articles L. 4121-1 et L. 4121-2 du Code du travail, l'employeur est tenu envers ses salariés au respect d'une obligation de sécurité de moyens renforcés en matière de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs dans l'entreprise. En matière de harcèlement précisément, l'article L. 1153-5 du Code du travail lui impose de mettre en œuvre une politique de prévention.*

*Dans ce cadre, il prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. Il a, pour cela, une totale liberté dans le choix des moyens à mettre en œuvre. Ces mesures peuvent prendre diverses formes et notamment :*

- Des actions de prévention des risques professionnels,*
- Des actions d'information et de formation,*
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés (notamment par l'inclusion de ce sujet dans le DUERP tel que précisé dans l'article 3.1 ci-après).*

*Lorsqu'une Direction des Ressources Humaines est constituée dans la structure, elle est le relais de l'employeur sur ces sujets. Elle participe à l'information des salariés sur les situations de violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes au sein de l'entreprise. Elle met en place et déploie au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement.*

#### **2.1.2 Le comité social et économique**

*Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique, le cas échéant à travers la commission santé sécurité et conditions de travail, participe à la promotion, la prévention et la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail. Dans ce cadre, un rôle de prévention des violences et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes lui est dévolu. Il peut procéder à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs et susciter toute initiative qu'il estime utile, en proposant notamment des actions de prévention de harcèlement sexuel et agissements sexistes.*

*Dans le cadre de la lutte contre les cas de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes, au moins un des membres du comité social et économique est désigné par l'instance comme référent CSE sur ces sujets (C. trav., art. L. 2314-1).*

---

*Dans les entreprises dans lesquelles aucun accord d'entreprise ou usage ne prévoit un dispositif spécifique en faveur des référents, les élus suppléants désignés comme référent disposeront alors d'un crédit de 7 heures par mois.*

### **2.1.3** *Les référents de l'entreprise*

*Les parties conviennent que le seuil de 250 salariés visé à l'article L. 1153-5-1 du Code du travail est abaissé à 100 salariés. Ainsi, chaque entreprise de plus de 100 salariés désigne un référent «harcèlement» en matière de lutte contre les violences et le harcèlement sexuels et les agissements sexistes. Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.*

*Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes et peut être impliqué dans le déroulement des enquêtes internes (cf. article 4).*

### **2.1.4** *Les organisations syndicales*

*Conformément à l'article L. 2142-1 du Code du travail, «dès lors qu'ils ont plusieurs adhérents dans l'entreprise ou dans l'établissement, chaque syndicat qui y est représentatif, chaque syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel ou chaque organisation syndicale, qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et est légalement constituée depuis au moins deux ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise concernée peut constituer au sein de l'entreprise ou de l'établissement une section syndicale qui assure la représentativité des intérêts matériels et moraux de ses membres conformément à l'article L. 2131-1».*

*Par son rôle de représentation des intérêts matériels et moraux de ses membres, la section syndicale œuvre notamment en faveur de la lutte contre les comportements inappropriés et notamment ceux relevant des cas de violences et harcèlement sexuels et des agissements sexistes. Pour cela, et conformément à l'article L. 2142-3 du Code du travail, elle dispose de moyens de communication dont elle peut user à cette fin.*

### **2.1.5** *Tous les salariés*

*Ainsi que le prévoit l'article L. 4122-1 du Code du travail, tous les salariés ont un rôle à jouer dans la prévention de la violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.*

*Par conséquent, tous les salariés doivent être vigilants aux signes qui peuvent révéler l'existence d'une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. En cas de suspicion ou en tant que témoin tous les salariés peuvent interroger les interlocuteurs référents.*

## **2.2** *Acteurs externes à l'entreprise*

### **2.2.1** *Service de prévention et de santé au travail*

*Les services de prévention et de santé au travail (SPST) sont des acteurs privilégiés en matière de prévention des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes. Ils ont un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.*

*L'employeur peut demander la participation du SPST à l'évaluation des risques professionnels, pour la réalisation d'actions de prévention, ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de chaque entreprise.*

### **2.2.2** *L'inspection du travail*

*Présents dans tous les départements, les services de l'inspection du travail sont disponibles par téléphone ou pour un entretien sur rendez-vous. Conformément à l'article D. 4771-1 du Code du travail, les coordonnées de l'inspection du travail compétente ainsi que le nom de l'inspecteur font l'objet d'un affichage dans l'entreprise.*

*Les services de l'inspection du travail peuvent informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.*

*L'inspection du travail peut également intervenir dans le cadre de contrôles en entreprise et d'enquêtes à la suite de plaintes relatives à une situation de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes. L'action de l'inspection du travail a pour but de faire cesser la situation et protéger les victimes.*

### **2.2.3**

#### ***Les cellules d'écoute psychologique et d'accompagnement juridique (interne et via Audiens)***

*Le plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes-hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma conclu le 8 juin 2020 entre la fédération des entreprises du spectacle vivant, de la musique, de l'audiovisuel et du cinéma (FESAC) et les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau multiprofessionnel, a mis en place une cellule d'écoute à destination des professionnels du spectacle, quel que soit la forme de leur engagement, victimes présumées ou témoins de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes dans le cadre de leur travail.*

*Cette cellule d'écoute, opérée par Audiens, permet aux entreprises et salariés de la branche qui le souhaitent de bénéficier, dès lors qu'ils sont confrontés à une situation présumée de violence et harcèlement sexuels et d'agissement sexistes, d'un accompagnement psychologique et/ou juridique, tout en préservant leur anonymat s'ils le souhaitent.*

*Les coordonnées de cette cellule d'écoute sont les suivantes:*

- Par téléphone : 01.87.20.30.90*
- Par mail : [violeances-sexuelles-culture@audiens.org](mailto:violeances-sexuelles-culture@audiens.org).*

*Ces coordonnées doivent être communiquées par tout moyen au sein de l'entreprise.*

*En outre, les parties encouragent les sociétés couvertes par la présente annexe à déployer des dispositifs d'écoute psychologique en interne afin d'offrir écoute et accompagnement à leurs salariés (exemple : Stimulus Care Services).*

### **2.2.4**

#### **L'AFDAS**

*Les entreprises peuvent solliciter les prestations d'appuis-conseils mises en place par l'AFDAS, opérateur de compétences dont relève la branche :*

- Appui-conseil ressources humaines : construire un plan d'actions pour améliorer ses pratiques RH et/ou développer les compétences de ses collaborateurs ;*
- Appui-conseil responsabilité sociétale des entreprises : construire un plan d'action RSE en phase avec le projet et la stratégie de l'entreprise ;*
- Appui-conseil égalité professionnelle : construire un plan d'action pour mettre en œuvre une politique d'égalité professionnelle.*

### **2.2.5**

#### ***Les organisations syndicales et patronales de la branche***

*Les organisations syndicales et patronales sont les interlocuteurs privilégiés des salariés et/ou des entreprises qui rencontreraient des difficultés relatives aux violences et harcèlement sexuels ou agissements sexistes.*

*À cette fin, elles ont chacun un rôle :*

- Les organisations syndicales de salariés de la branche assurent la défense des intérêts collectifs et individuels de leurs membres et plus largement des salariés qu'elles représentent. Elles dispensent conseils et informations aux salariés ou les assistent le cas échéant en résolution des litiges que les cas de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes sont susceptibles d'engendrer. À ce titre, dans les entreprises dépourvues d'instances de représentation du personnel et sous réserve de l'acceptation de l'employeur, les organisations syndicales de la branche pourront accompagner le salarié à l'occasion du/des entretien(s) qui se tiendrait(ent) dans le cadre de la procédure d'enquête dont les conditions sont fixées à l'article 5.*
- Les organisations patronales de la branche assurent la représentation et la défense des intérêts de leurs membres. Elles peuvent dispenser conseils et informations aux télédiffuseurs sur les mesures à prendre notamment lorsque des signalements leur sont transmis et les orienter vers les ressources utiles à la résolution des situations présumées de violence et de harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.*

*Plus précisément, lorsque les organisations syndicales et patronales sont saisies/informées d'un cas présumé de violence ou harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes, l'organisation saisie transmet ce signalement sans délai à l'employeur concerné, à qui il appartient ensuite de mettre en œuvre sa procédure de traitement des signalements.*

*En l'absence de référents au sein de l'entreprise (art. 2.1.2 et 2.1.3) dans laquelle les faits reportés se seraient déroulés, l'organisation saisie informe l'employeur de l'existence d'un prestataire externe à la branche qui officie, en tant que de besoin et sous réserve de l'accord de l'employeur, comme référent de branche.*

*En présence de référents et d'une procédure de traitement des signalements, l'employeur peut s'appuyer sur les organisations syndicales et patronales de la branche pour se voir prodiguer des conseils dans la mise en œuvre de la procédure, sans que celles-ci aient vocation à y participer. Dans ce cadre, les parties communiquent les coordonnées des organisations syndicales et patronales représentatives de la branche en annexe 9 «contacts utiles» (ici).*

---

Enfin, collectivement, par leurs initiatives en propre ou en commun, les organisations syndicales et patronales de la branche contribuent à l'information et à la formation des employeurs et des salariés. Partout où elles siègent et négocient, elles s'efforcent de contribuer à la lutte contre les violences et harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.

## 2.2.6 Le tiers de confiance expert

Les organisations syndicales et/ou patronales saisies d'une situation présumée de VHSS pourront mandater un prestataire identifié en tant que tiers de confiance expert si elles l'estiment utiles, dans les entreprises de moins de 100 salariés ou dépourvus de référent sous réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'il a été saisi par une organisation syndicale ou une organisation patronale dans les conditions visées à l'article 2.2.5, son rôle est d'écouter, de conseiller les personnes (salarié ou employeur). Il pourra être amené à intervenir au sein de l'entreprise y compris dans le déroulé de l'enquête, avec l'autorisation de l'employeur.

Cette prestation de service est mise en place au sein de la CPPNI dans le cadre d'un appel d'offres pour faire office de référent de branche.

Les coordonnées du référent de branche doivent être communiquées par tout moyen au sein des entreprises dépourvues de référents internes.

La Société prestataire spécialisée retenue par la CPPNI émettra un rapport annuel sur ses interventions au sein des sociétés de la branche, de façon anonymisée afin de respecter la confidentialité des parties impliquées.

## 2.2.7

### **Rappel du rôle du service de prévention et de santé au travail et des cellules d'écoute en matière de violences conjugales**

Ces violences se déroulent principalement dans la sphère privée. Pour autant, ces violences sont de nature à entraîner des répercussions sur la vie professionnelle de la victime. Une enquête a ainsi révélé que les violences sexuelles et/ou physiques dans le couple ont entraîné des perturbations sur les études ou le travail pour 57 % des victimes<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Enquête 2012-2017 INSEE-ONDRP-SSM-SI, ONVF 2017

Dans ce sillon, en 2019, les forces de sécurité ont enregistré environ 142 000 victimes de violences commises par leur partenaire, dont près de 126 000 femmes. Ces violences volontaires ont entraîné, dans la majorité des cas, une incapacité totale de travail. Dans ce cadre, les parties souhaitent rappeler le rôle du service de prévention et de santé au travail en la matière afin d'écouter, d'orienter les victimes et mettre en place les mesures utiles le cas échéant.

Les parties rappellent également l'existence de numéros d'écoute nationaux de référence :

- le 3919, Violence Femmes Info : numéro national de référence d'écoute téléphonique et d'orientation à destination des femmes victimes de violences (toutes les violences, violences conjugales, violences sexuelles, mariages forcés, mutilations sexuelles féminines, violences au travail), de leur entourage et des professionnels concernés. Anonyme, accessible, gratuit depuis un poste fixe ou mobile en métropole, comme dans les départements d'outre-mer, ce numéro national garantit une écoute, une information, et, en fonction des demandes, une orientation adaptée vers les dispositifs locaux d'accompagnement et de prise en charge ;
- le 116 006, Aide aux Victimes : géré par France Victimes et ses associations. Numéro gratuit ouvert 7 jours sur 7, 365 jours par an. Il permet à toute personne qui s'estime victime d'une infraction (atteintes aux biens, aux personnes, accidents de la circulation, événements collectifs, attentats) ou d'une catastrophe naturelle d'être aidée par un professionnel, en temps réel dans le respect de son anonymat.

Les parties encouragent l'affichage sur le lieu de travail de ces numéros.

Les parties souhaitent également insister sur le fait que les adultes, et particulièrement les femmes, sont d'autant plus exposées au risque des violences conjugales lorsqu'elles sont en situation de handicap. Près de 35 % des femmes en situation de handicap subissent des violences physiques ou sexuelles de la part de leur partenaire. Les parties souhaitent donc sensibiliser les entreprises sur ce risque. À cette fin, elles souhaitent porter à la connaissance des entreprises du secteur l'existence d'un module autoformatif «Protection des personnes en situation de handicap contre les violences sexuelles» (il est disponible sur le site internet de l'Association Mémoire traumatique et victimologie, sur celui de l'Association francophone de Femmes autistes (AFFA) et des professionnels du Digital Learning du réseau SkillBar).

Pour les entreprises couvertes par la présente annexe et disposant d'outils d'épargne salariale, les parties rappellent que le déblocage anticipé en cas de violences conjugales est désormais applicable. L'objectif est de permettre aux victimes de faire face, financièrement, aux changements matériels imposés par leur situation. Ainsi, tout épargnant victime de violences conjugales commises par son conjoint, son concubin, son partenaire lié par un pacte civile de solidarité, peut demander le remboursement anticipé de son plan épargne entreprise, plan d'épargne inter-entreprise

---

*ou plan d'épargne groupe.*

## **Article 3** **Mesures de prévention des risques VHSS**

### **3.1** **Réglementaire**

#### **3.1.1** **Le règlement intérieur**

*Le règlement intérieur est obligatoire dans toute entreprise d'au moins 50 salariés. Le Code du travail fixe son contenu minimal et obligatoire et, notamment, impose de prévoir des dispositions relatives au harcèlement sexuel et aux agissements sexistes (C. trav., art. L. 1321-2, 2<sup>o</sup>).*

*Les entreprises relevant du champ du présent accord et qui sont soumises à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mettre à jour conformément aux dispositions légales et de la présente annexe, lequel s'applique à toutes les personnes intervenant sur les lieux de travail des entreprises (salariés, stagiaires, prestataires de services etc.).*

*En outre, ces mêmes entreprises intègrent, dans le corps du règlement intérieur ou en annexe, une procédure d'alerte et de traitement des signalements qui satisfait a minima au socle de règles déterminé à l'article 5 ci-après.*

*Enfin, le règlement intérieur fixe les règles générales et permanentes relatives à la discipline, notamment la nature et l'échelle des sanctions que peut prendre l'employeur (C. trav., art. L. 1321-1). Dans ce cadre, il détermine les sanctions afférentes aux situations de harcèlement sexuel qui peuvent aller jusqu'au licenciement du salarié pour faute grave. Un modèle de clause est disponible en annexe du présent accord (ici).*

#### **3.1.2** **Le Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)**

*Par ailleurs, les parties rappellent que toutes les entreprises, dès l'embauche du premier salarié, sont assujetties à l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Ce document recense l'ensemble des risques identifiés dans chaque unité de travail de chaque entreprise ou des établissements, ainsi que des mesures de prévention mises en place par l'entreprise.*

*Il est rappelé que les services de prévention et de santé au travail mettent régulièrement à disposition des entreprises des outils pour les accompagner dans la réalisation du DUERP (exemple de l'outil Odalie par Thalie Santé). Les parties portent également à la connaissance des entreprises de son champ l'existence de l'outil OiRA (Outil mis en place par l'INRS pour les petites entreprises) destiné à guider les entreprises dans la mise en place d'un DUERP.*

*Le DUERP participe de la politique de prévention des risques, notamment des violences et du harcèlement sexuels et des agissements sexistes.*

### **3.2** **Information**

*À l'occasion de la signature de son contrat de travail, le salarié est informé et sensibilisé sur la démarche de l'employeur en matière de prévention et de lutte contre les faits de violence, d'harcèlement sexuels et d'agissements sexistes.*

*À cette fin, les entreprises s'engagent à informer par tout moyen toute personne nouvellement engagée (salarié en CDI, CDD, alternance ou stagiaire) de cette démarche à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. Cette information peut se matérialiser par l'insertion d'une clause dans tous les contrats de travail ou par la transmission d'une fiche informative pour toute arrivée dans l'entreprise. Un modèle de clause et de fiche est disponible en annexe 1.*

*Par ailleurs, les parties rappellent l'obligation légale définie à l'article L. 1153-5 du Code du travail selon laquelle «l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.*

*Dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche, les personnes mentionnées à l'article L. 1153-2 sont informées par tout moyen du texte de l'article 222-33 du code pénal ainsi que des actions contentieuses civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel et des coordonnées des autorités et services compétents. La liste de ces services est définie par décret.».*

*Pour se conformer à cette obligation, les entreprises s'engagent à procéder par voie d'affichage. Cet affichage reprend donc les dispositions pénales précitées. Outre cette obligation, les entreprises affichent la procédure de signalement des faits de cette nature et sont invitées à communiquer régulièrement et par tout moyen autour de leur politique de prévention des risques en la matière. Enfin, les entreprises mettent à disposition, également par voie d'affichage, les coordonnées du défenseur des droits, des référents le cas échéant, de l'Association européenne contre*

---

*les violences faites aux femmes (AVFT) et des cellules d'écoute visées à l'article 2.2.3. Un modèle d'affichage est disponible en annexe.*

### **3.3** *Formation*

#### **3.3.1** *Actions menées au niveau de l'entreprise*

*Les parties encouragent les entreprises à déployer des actions de sensibilisation et de formation des salariés, qu'ils occupent des fonctions managériales ou non.*

*Ces actions sont destinées à créer un environnement de travail respectueux et de prévenir autant que possible toute situation de violences, d'harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Elles doivent permettre à toutes les parties prenantes de l'entreprise de comprendre les différentes formes de violences et de harcèlements sexuels, et d'agissements sexistes afin de mieux les identifier et les signaler. Elles visent également à former les salariés sur les moyens de prévenir ces comportements et les aider à adopter les bons réflexes en cas d'incident, qu'ils soient placés en position de victime présumée ou de témoin. Ces actions participent d'une co-responsabilisation de l'ensemble des parties prenantes au sein de l'entreprise.*

*Les entreprises s'engagent à déployer une formation obligatoire pour tous les salariés. Cette formation peut notamment prendre la forme d'un e-learning. Pour aider les entreprises au développement de cette action, les parties rappellent l'existence d'un vaste programme de formation à ces problématiques déployé par l'AFDAS (Formation : «Agir en faveur de la lutte contre les violences et harcèlements sexuels et agissements sexistes»).*

*Une telle formation sera dispensée à tout nouveau salarié dans les douze mois à compter de son embauche à compter de la signature de la présente annexe. Dans les deux ans à compter de la signature de la présente annexe, les entreprises s'engagent à déployer une telle formation pour tous les salariés qui n'auraient pas déjà été formés par le passé, avec une priorité à ceux occupant des fonctions impliquant des responsabilités managériales.*

*Cette formation est en revanche obligatoire, dès la signature de la présente annexe, pour tous les salariés désignés référent par l'entreprise ou par le comité social et économique (v. art. 2.1.2 et 2.1.3).*

*Les parties précisent que ces actions de formation sont susceptibles de conditionner l'octroi de certaines aides versées par les différentes institutions de la culture (CNC et CNM par exemple). Elles insistent donc sur leur importance et s'attachent à se conformer aux exigences en ce domaine.*

#### **3.3.2** *Actions menées au niveau de la branche professionnelle*

*Une campagne de sensibilisation sera organisée par la branche pour les salariés des entreprises adhérentes. Ainsi, pour accompagner la mise en place de l'annexe, un webinaire d'information pourra être organisé pour présenter les dispositifs de l'annexe et la cellule d'écoute.*

### **3.4** *Mesures internes*

*Afin de construire une politique de prévention cohérente, les entreprises sont invitées à recueillir l'avis de leurs salariés par le déploiement de questionnaires ou baromètres portant notamment sur les sujets de violences et harcèlements sexuels et d'agissements sexistes. Les résultats du baromètre peuvent être de nature à orienter les actions de l'entreprise.*

*Elles sont également invitées à partager des fiches d'information pédagogiques sous la forme de guide ou de kit.*

### **Article 4** *Recueil du signalement*

#### **4.1** *Auteur du signalement*

*Le signalement à la direction ou aux personnes en charge des ressources humaines de violences ou de harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes, peut être effectué par la victime présumée ou par toute personne ayant été témoin de faits de cette nature : témoin direct, personne directement interpellée par la victime présumée, représentant élu du personnel, délégué syndical, référent d'entreprise, du CSE ou de branche...*

*Les parties insistent sur l'importance de traiter toutes les plaintes en matière de VHSS, même anonymes. Toutefois, de façon à faciliter la conduite d'une éventuelle enquête, qui par essence se veut contradictoire, les parties invitent l'auteur du signalement à communiquer aux personnes en charge de l'enquête (celles-ci étant tenues à une obligation stricte de confidentialité) l'identité de la victime présumée.*

---

## 4.2 Protection des personnes impliquées par le signalement

L'article L. 1153-2 du Code du travail dispose qu'«aucune personne ayant subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1<sup>o</sup> du même article L. 1153-1, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés, ou ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peut faire l'objet» d'une mesure de sanction, licenciée ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire.

En outre, l'article L. 1153-3 du Code du travail ajoute qu'«aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés».

De plus, dès lors que les conditions légales sont réunies, conformément à l'article L. 1153-2 du Code du travail, ces personnes bénéficient des protections prévues par la loi du 9 décembre 2016 dite Sapin II prévues pour les lanceurs d'alerte.

Le Code du travail protège également les salariés témoins d'une situation de harcèlement sexuel. Le fait de témoigner ou de relater de tels agissements ne peut justifier ni un licenciement, ni une sanction disciplinaire.

Ces dispositifs de protection s'appliquent y compris lorsque la réalité du harcèlement n'est pas établie, sauf mauvaise foi du salarié. La mauvaise foi est caractérisée lorsque le salarié avait connaissance de la fausseté des faits dénoncés, laquelle, est susceptible d'engager sa responsabilité dans les conditions définies par la jurisprudence.

L'article L. 1153-4 du Code du travail sanctionne par la nullité toute mesure discriminatoire prise à l'encontre d'un témoin. Autrement dit, la sanction d'un salarié ayant refusé de subir un harcèlement sexuel ou ayant alerté la direction sur des actes dont il aurait été témoin sera frappée de nullité.

Par ailleurs, les personnes mises en cause par un signalement se voient garantir le respect du principe de présomption d'innocence. Pour autant, le respect de ce principe ne s'oppose pas à la mise en place de mesures de protection envers la victime présumée, les éventuels témoins et la personne mise en cause, ni à l'exercice le cas échéant de son pouvoir disciplinaire. Ainsi, dès réception des informations, la direction de l'entreprise doit assurer la protection des personnes impliquées, ce qui peut justifier, le temps de l'enquête, d'adapter les conditions de travail au sein de l'entreprise afin de limiter au maximum les contacts entre les différentes personnes impliquées.

## 4.3 Destinataire du signalement

Les destinataires du signalement peuvent être, au choix et en fonction de la procédure applicable dans l'entreprise :

- Un supérieur hiérarchique ;
- Un membre du service des ressources humaines ;
- Le référent du CSE, ou de l'entreprise ;
- L'employeur lui-même ;
- Un membre de la délégation du personnel ;
- Un délégué syndical ;
- Une organisation syndicale ou patronale dont les coordonnées figurent en annexe 9 (ici).

## 4.4 Forme du signalement

Le signalement doit être formalisé par écrit. Les entreprises doivent déployer des processus de signalement. Ces processus peuvent prendre différentes formes : plateforme de signalement, adresse mail dédiée etc. En ce cas, l'auteur du signalement est vivement invité à formaliser son signalement par le canal mis en place par l'entreprise.

En tout état de cause, le signalement doit comporter un récit détaillé et, autant que faire se peut, une chronologie des faits et préciser le contexte (lieux, dates), les agissements de la personne mise en cause (propos, gestes, promesses, menaces etc.), la réaction de la victime présumée ou du/des témoin(s) le cas échéant. Le signalement doit aussi inclure tout élément susceptible de constituer une preuve permettant d'établir la véracité des faits. Un modèle de signalement est disponible en annexe (ici).

Le signalement doit préciser si l'auteur alerte en tant que victime présumée, témoin ou tiers facilitateur.

Le signalement doit faire l'objet d'un accusé de réception dans les 48 heures par l'employeur afin d'informer l'auteur que la situation est en cours de traitement. L'accusé réception peut également être l'occasion de rappeler à l'auteur du signalement ses droits et de solliciter le maximum d'éléments de nature à étayer les faits allégués. Le modèle d'accusé réception proposé par le Ministère du travail est disponible en annexe (ici).

Le signalement doit faire l'objet d'un traitement dans les meilleurs délais. L'employeur doit procéder à un premier échange avec l'auteur du signalement et avec la victime présumée lorsque celle-ci n'est pas à l'origine du signa-

---

lement. L'employeur doit ensuite procéder à une première analyse des faits afin d'orienter la suite de la procédure et de décider du déclenchement d'une éventuelle enquête. Il devra informer l'auteur du signalement et/ou la victime présumée le cas échéant des suites données à ce signalement. Les mesures de traitement sont décrites à l'article 5 ci-dessous.

## **Article 5** **Mesures de traitement des signalements**

À l'issue du premier échange avec l'auteur du signalement ou la victime présumée si celle-ci est à l'origine du signalement, l'employeur procède à une première analyse des faits qui doit permettre d'orienter la suite de la procédure.

En cas de suspicion de harcèlement sexuel ou d'agression sexuelle, la procédure de traitement des signalements prévoit la réalisation d'une enquête respectant le principe du contradictoire, qui doit permettre d'entendre l'ensemble des parties intéressées avant une éventuelle décision disciplinaire de l'employeur.

Au titre de son pouvoir disciplinaire, l'employeur peut juger utile de prononcer des sanctions, indépendamment de l'ouverture ou non d'une enquête et de la qualification des faits.

En tout état de cause, les parties sont informées de l'orientation du signalement dans les meilleurs délais sans pouvoir excéder un mois.

### **5.1** **Enquête interne**

Tout signalement dont les faits sont susceptibles de relever de la qualification de violence ou harcèlement sexuel ou agissements sexistes doit donner lieu à l'ouverture d'une enquête au plus tard dans le mois qui suit le signalement.

L'enquête devra être traitée dans les meilleurs délais.

Les entreprises de la branche mettent en place une méthodologie d'enquête interne. Celle-ci doit à minima répondre aux principes et règles décrits ci-dessous.

L'enquête a pour objectif de recenser de façon factuelle l'ensemble des éléments relatifs à la situation afin de la comprendre et y apporter une réponse adéquate.

L'enquête doit être menée dans la plus stricte confidentialité et le respect de la présomption d'innocence de la ou les personnes mises en cause en permettant l'expression de la parole le plus sereinement possible.

L'enquête devra être menée dans le respect des principes suivants :

- Être conduite par la commission d'enquête dans laquelle peuvent être impliqués les référents désignés dans l'entreprise ;
- Rédiger un compte rendu de chaque réunion ou étape ;
- Protéger la victime présumée ou l'auteur du signalement si ce n'est pas la victime présumée ;
- Prendre en compte l'état de santé de la personne mise en cause et la victime présumée et les informer de leur faculté d'être reçus par le service de prévention et de santé au travail ;
- Respecter l'obligation de confidentialité et de neutralité de tous les intervenants dans la procédure ;
- Agir avec la discrétion nécessaire pour protéger la dignité et la vie privée de chacun ;
- Ne divulguer aucune information, autre qu'anonymisée, aux parties non impliquées dans l'affaire.

L'enquête interne peut être diligentée soit par :

- L'employeur ou les personnes en charge des ressources humaines ;
- Un prestataire extérieur ; tel qu'un cabinet de juristes, de psychologues du travail ou d'avocats ;
- Le tiers de confiance expert lorsqu'il a été sollicité dans les conditions précisées à l'article 2.2.6.

Afin de respecter le caractère contradictoire de l'enquête interne, il est nécessaire de procéder au recueil des témoignages de toutes les parties directement ou indirectement impliquées :

- La victime présumée qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise (notamment par le référent désigné par le CSE ou par l'entreprise) et/ou, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel et sous réserve de l'accord de l'employeur, par un représentant d'une organisation syndicale de la branche ;
- La personne mise en cause qui peut, après information de l'employeur, être accompagnée de toute personne de son choix appartenant à l'entreprise ;
- La personne à l'origine du signalement (si différente de la victime présumée) ;
- Les témoins ;

- 
- Les responsables hiérarchiques directs de la victime présumée et de la personne mise en cause ;
  - Toute autre personne appartenant à l'entreprise ou l'ayant quitté ;
  - Le service de prévention et de santé au travail...

Des modèles de convocation sont disponibles en annexe.

Les entretiens ont vocation à recueillir des éléments précis comportant notamment :

- L'acte de violence ou de harcèlement ;
- La ou les dates en cas de répétition ;
- L'ancienneté de ces actes ;
- Leur intensification ;
- Tout élément matériel permettant de corroborer les déclarations, notamment écrits (mails, sms, courriers...) et des témoignages.

Chaque entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit qui sera remis signé à l'ensemble des personnes auditionnées lors de l'entretien. Les personnes entendues pourront, si elles le souhaitent, remettre tous documents qu'ils leur sembleraient utiles de communiquer dans le cadre de cette enquête. Des modèles de trame d'entretien sont disponibles en annexe.

À l'issue de l'enquête, un rapport sera rédigé et signé par l'ensemble des personnes qui l'auront diligentée puis communiqué à l'employeur, si celui-ci n'a pas mené l'enquête, afin que celui-ci puisse exercer son pouvoir de direction et le cas échéant de sanction.

Ce rapport retranscrit notamment la chronologie des faits ayant conduit au déclenchement de l'enquête, la compilation des différentes auditions et des éventuelles pièces communiquées, ainsi qu'une synthèse conclusive.

Dans le cadre d'un entretien de clôture de l'enquête, l'employeur informe le/la victime présumé(e) puis la personne mise en cause des conclusions de l'enquête, ceci dans le respect du principe de confidentialité.

## 5.2 Accompagnement individuel des salariés

Chaque employeur relevant du champ d'application de la présente annexe portera une attention particulière à la prise en charge immédiate des victimes de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de violences ou de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes est établie dans l'entreprise, l'employeur met en place un accompagnement psychologique (exemple : rendez-vous avec le service de prévention et de santé au travail, cellule d'écoute, prise en charge psychologique par un spécialiste etc.) à destination des salariés victimes. L'employeur peut également proposer un accompagnement juridique pour les salariés victimes. À ce titre, il est rappelé que la cellule d'écoute mise en place par Audiens à la date de signature de la présente annexe propose un accompagnement juridique.

Les parties rappellent qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ou pour avoir témoigné de tels faits ou les avoir relatés.

Dans le cas où l'enquête établit qu'il n'y a pas de faits de harcèlement, il pourra être étudié tout aménagement qui s'avérerait nécessaire (formation, médiation, mobilité professionnelle, etc).

Par ailleurs, tout salarié ayant été victime d'une dénonciation calomnieuse pourra également bénéficier des mêmes mesures d'accompagnement.

## 5.3 Sanctions ou mesures envisageables à l'issue de l'enquête

Au terme de l'enquête la responsabilité de qualifier les faits, c'est à dire de conclure à l'existence ou non de VHSS, et la décision de sanction disciplinaire éventuelle à l'encontre de la personne mise en cause relèvent de la responsabilité de l'employeur.

Le règlement intérieur précise les sanctions applicables dans l'entreprise, et donc aux auteurs de ces actes, ainsi que les sanctions pénales et civiles encourues dans le cadre d'une situation de violences, harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes.

Dans le cas où une situation de violences, harcèlement sexuels ou d'agissements sexistes n'est pas constituée dans l'entreprise mais que des faits répréhensibles sont établis, l'employeur peut :

- Déclencher une procédure disciplinaire envers le salarié ayant commis des faits fautifs ;
- Identifier et prévoir des mesures d'organisation comme l'affectation du/de la plaignant(e) ou de la personne mise en cause sur un autre poste sans modifier les éléments essentiels du contrat de travail de l'intéressé ;

- Prendre des mesures destinées à améliorer la qualité de la communication entre les deux salariés.

## **Article 6** **Dispositions finales**

### **6.1**

#### **Durée et entrée en vigueur de l'annexe**

*La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle entrera en vigueur le lendemain de son dépôt auprès des services compétents dans les entreprises signataires ou adhérentes à une organisation patronale signataire et, à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la Convention collective de la télédiffusion tel que défini en son article 1<sup>er</sup>.*

### **6.2**

#### **Clause de suivi**

*L'objet de la présente annexe étant susceptible de connaître des évolutions législatives et réglementaires, les membres de la CPPNI pourront se réunir à l'issue de sa première année d'application.*

*Sur la base des réponses des sociétés adhérentes aux organisations patronales, les indicateurs suivants seront présentés une fois par an :*

- Nombre de signalements déposés,*
- Nombre d'enquêtes ouvertes,*
- Nombre de situations de VHSS ayant donné lieu à sanction disciplinaire,*
- Nombre de sollicitation du tiers de confiance expert.*

### **6.3**

#### **Modalités d'application de l'annexe selon l'effectif de l'entreprise**

*Les parties signataires de la présente annexe considèrent qu'il n'y a pas de spécificités d'application de ladite annexe aux entreprises en fonction de leur taille.*

*Pour cette raison, aucune stipulation particulière n'a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail.*

### **6.4**

#### **Dépôt de l'annexe et extension**

*La présente annexe sera déposée auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du Code du travail pour la partie la plus diligente.*

*Il est convenu que l'extension de la présente annexe sera demandée auprès des services du Ministère du travail et de l'emploi pour qu'elle soit rendue obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1 de la Convention collective nationale de la télédiffusion.*

### **Annexe 1 : Modèle de clauses**

#### **1.1) Modèle de clause du contrat de travail**

*«La Société s'inscrit activement dans la prévention et l'enrayement de toute forme de violence au travail, notamment constitutive d'agissement sexiste ou de harcèlement sexuel. Elle souhaite garantir un environnement de travail où toute discrimination est prohibée et où chacun(e) est traité(e) avec respect, équité, dignité et inclusion. À ce titre, aucun comportement inapproprié n'est admis sur les lieux et pendant le temps de travail, ainsi qu'en toute circonsistance pouvant se rattacher à la vie professionnelle.*

*M. s'engage, dans ce cadre, à ne pas adopter de comportements qui pourraient s'apparenter à ces comportements prohibés et à signaler, le cas échéant, à la Société les comportements qu'il aurait pu constater ou dont il aurait eu connaissance. À ce titre, il/elle bénéficiera des protections légales.*

*Il est rappelé à M. que s'il / si elle se rend coupable de tels agissements, il/elle est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail, dans les conditions prévues par le Code du travail et le cas échéant par le règlement intérieur de la société, sans préjudice d'éventuelles actions pénales.*

*M. est informé de l'existence de modules de formation visant à le sensibiliser sur les violences et harcèlement sexuels ou agissement sexiste. Il s'engage à suivre les modules de formation mises en place dans l'entreprise et/ou au niveau de la branche.*

*M. reconnaît avoir pris connaissance des valeurs et engagements de la Société, figurant notamment dans le règlement intérieur et s'engage à les respecter.»*

---

## **1.2) Modèle de clause du règlement intérieur**

*Les actes constitutifs de violence ou d'harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes ne sont pas admis dans l'entreprise.*

*Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (art. L. 1153-1 Code du travail ; art. 222-33 Code pénal).*

*L'infraction est également constituée :*

- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*
- Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

*Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.*

*En cas de harcèlement sexuel, l'identification d'une situation de faiblesse de la victime est une circonstance aggravante (art. 222-33 Code pénal). Une situation de faiblesse est constituée lorsque les faits sont commis :*

- «1<sup>o</sup> Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*
- 2<sup>o</sup> Sur un mineur de quinze ans ;*
- 3<sup>o</sup> Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 4<sup>o</sup> Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*
- 5<sup>o</sup> Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*
- 6<sup>o</sup> Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*
- 7<sup>o</sup> Alors qu'un mineur était présent et y a assisté ;*
- 8<sup>o</sup> Par un ascendant ou par toute autre personne ayant sur la victime une autorité de droit ou de fait.»*

*L'agissement sexiste est défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant (art. L. 1142-2-1 Code travail).*

*Les coordonnées de la (des) personne(s) habilitée(s) à recevoir des signalements de faits de violences, de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes au sein de l'entreprise sont affichées dans les locaux de l'entreprise.*

*Tout salarié ayant procédé à des faits de violence, de harcèlement sexuel ou d'agissement sexiste est passible d'une sanction disciplinaire, telles que définies à l'article XXX du présent Règlement intérieur.*

*Toute déclaration mensongère avérée pour l'un des faits précités - notamment fausses accusations, faux témoignages, comportements déloyaux - est passible d'une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement telles que définies à l'article XXX du présent Règlement intérieur.*

## ***Annexe 2 : Modèle d'affichage***

**Lutte contre le harcèlement sexuel**  
*(Information prévue à l'article L 1153-5 du code du travail)*

**Article 222-33 du code pénal**

*I. - Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.*

*L'infraction est également constituée :*

*1<sup>o</sup> Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime par plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;*

*2<sup>o</sup> Lorsque ces propos ou comportements sont imposés à une même victime, successivement, par plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.*

*II. - Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non répété, d'user de*

*III. - Les faits mentionnés aux I et II sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende.*

*Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende lorsque les faits sont commis :*

*1<sup>o</sup> Par une personne qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses fonctions ;*

*2<sup>o</sup> Sur un mineur de quinze ans ;*

*3<sup>o</sup> Sur une personne dont la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience physique ou psychique ou à un état de grossesse, est apparente ou connue de leur auteur ;*

*4<sup>o</sup> Sur une personne dont la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa situation économique ou sociale est apparente ou connue de leur auteur ;*

*5<sup>o</sup> Par plusieurs personnes agissant en qualité d'auteur ou de complice ;*

*6<sup>o</sup> Par l'utilisation d'un service de communication au public en ligne ou par le biais d'un support numérique ou électronique ;*

<i>Le [DATE]</i> <i>Objet : Signalement de faits susceptibles de caractériser des VHSS</i> <i>[Madame/Monsieur],</i>
<i>Je soussigné(e) [Identité], salarié de l'entreprise [Nom de l'entreprise] en qualité de [Intitule du poste] vous informe par la présente des agissements dont je suis [l'objet/témoin] depuis le [Date de début des faits] de la part de [Identité de l'auteur présumé].</i> <i>[Listez Successivement et le plus précisément possible l'ensemble des agissements dont vous avez été l'objet/témoin en précisant pour chacun d'eux et dans la mesure du possible : le lieu, la date, le contexte, la nature des agissements (propos, mail, geste, témoin(s))</i> <i>[Le cas échéant] Vous trouverez en copie les éléments suivants en appui de mon signalement :</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les attestations de [Identité du témoin]</li> <li>- Le certificat établi par le médecin du travail.</li> </ul> <i>Ces agissements sont susceptibles de constituer des faits de violences et de harcèlement sexuels et sexistes.</i> <i>Je me tiens à votre disposition pour toute demande de précision portant sur les faits signalés.</i> <i>Je vous prie de bien vouloir accuser réception de ce signalement et de me tenir informé(e) des suites qui lui seront réservées.</i>
<i>Signature</i>

## **Annexe 6 : Modèle d'accusé réception d'un signalement issu du guide du Ministère du travail**

<i>Le [Date]</i> <i>Objet : Accusé réception de votre [Courrier/mail] en date du [Date du signalement]</i> <i>[Madame / monsieur nom de l'auteur du signalement],</i>
<i>Par la présente, je tiens d'abord à vous témoigner du vif intérêt de votre [Courrier/mail/ de votre témoignage oral] en date du [date] par lequel vous nous avez signalé être [L'objet/le témoin] d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement «sexuel».</i> <i>Dans votre [courrier/mail/observations], vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier/ les observations à l'appui du signalement].</i> <i>Je vous informe que [Nom et fonction du référent ou de la personne en charge du traitement du dossier] est en charge d'une première analyse de votre signalement. Dans ce contexte, [Elle/Ill] prendra contact avec vous dans les prochains jours en vue d'un premier entretien dont l'objet est simplement d'échanger sur les faits que vous nous avez rapportés et de vous informer des suites qui y seront apportées.</i> <i>En parallèle, je vous invite à me communiquer dès à présent le maximum d'éléments complémentaires susceptibles d'attester, d'étayer ou encore de préciser la nature (mails, messages téléphoniques, propos, gestes, etc.) et le contexte (dates, lieux, témoins, etc.) des agissements dont vous signalez avoir été [la victime/le témoin].</i> <i>Ayez l'assurance que mes services portent la plus grande attention aux suites qui seront apportées à votre signalement.</i> <i>Je vous prie d'agrérer, «Madame/Monsieur», l'expression de ma considération distinguée.</i>
<i>[Prénom et nom du représentant de l'employeur]</i> <i>Signature</i>

## **Annexe 7 : Modèle de trame de convocation**

<i>Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la victime présumée des faits à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.</i>
<i>Madame/Monsieur,</i> <i>Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme / de l'outil de signalement des situations de VHSS opéré par vos soins auprès de XXX]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.</i> <i>Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [Date] à [Heure] à [Lieu], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX]. Dans l'intervalle, nous vous indiquons qu'un rendez-vous avec le médecin du travail peut être organisé à votre demande.</i> <i>Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.</i> <i>[Le cas échéant, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.</i> <i>Cordialement,</i>

Cette trame a vocation à guider les employeurs pour convoquer la personne mise en cause à un entretien. Elle peut être adaptée chaque situation le cas échéant.

Madame/Monsieur,

Nous faisons suite à des faits portés à notre connaissance [par le biais de la plateforme / de l'outil de signalement des VHSS à votre encontre]. Conformément à la procédure appliquée dans notre Société en la matière, un entretien doit être organisé afin de recueillir votre témoignage et, le cas échéant, prendre les mesures appropriées.

Je vous demande de bien vouloir vous rendre disponible le [Date] à [Heure] à [Lieu], pour un entretien en présence d'un représentant [XXX].

Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise.

[Le cas échéant, dans les entreprises dépourvues d'instances représentatives du personnel] Au cours de cet entretien, vous avez la possibilité de vous faire accompagner par toute personne de votre choix appartenant à l'entreprise ou à un représentant syndical de la branche à condition de nous en informer et d'obtenir, en retour, notre accord.

Cordialement,

## Annexe 8 : Modèle de trame d'entretien

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la victime présumée des faits. Elle doit nécessairement être adaptée à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition(s) légale(s)) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

Il convient ensuite d'inviter la personne à s'exprimer sur les faits à l'origine du signalement  
«Pouvez-vous me décrire ce qu'il s'est passé?»).

Une fois son premier récit des faits exposés, la commission d'enquête peut lui demander de reformuler certains propos pour s'assurer de la bonne compréhension des faits («si je comprends bien, vous dites que ...») et également d'apporter des précisions portant par exemple sur :

- La nature de la relation professionnelle avec la personne ;

- Les évolutions dans cette relation ;

- La date et le contexte du commencement des agissements ;

- Les lieux, dates et contextes des différents agissements ;

- La nature des propos tenus et des échanges, des comportements et agissements ;

- La réaction de la victime présumée au moment des faits ;

- La réaction de l'auteur(rice) des agissements en retour ;

- La présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;

- L'existence d'éléments de preuve ;

- La connaissance d'autres personnes de l'entreprise qui auraient fait l'objet d'agissements similaires par la même personne ;

- La survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;

- Les personnes internes et externes à l'entreprise informées des faits ;

- L'interroger sur sa perception de la situation et son ressenti ;

- Les impacts sur sa vie professionnelle et/ou personnelle ;

- La manière dont elle envisage la suite de ses relations de travail avec l'auteur des agissements ;

- Son besoin éventuel d'une aide médicale/psychologique.

Cette série de questions n'est pas exhaustive.

Avant de clôturer l'entretien, il doit être indiqué à la victime présumée le délai dont elle dispose pour transmettre les éléments matériels ou complémentaires évoqués et de son droit de formuler des observations sur le compte-rendu d'entretien qui sera établi par la commission.

Elle doit aussi être informée des prochaines échéances de la procédure et des acteurs qui peuvent l'accompagner.

Cette trame a vocation à guider les employeurs dans la tenue de l'entretien avec la personne mise en cause. Elle doit nécessairement être adapté à chaque situation.

Il convient de rappeler le cadre de l'entretien, le cadre juridique entourant les faits objet de l'entretien (rappel des définition(s) légale(s)) ainsi que ses droits et obligations.

Il convient de l'informer sur l'ensemble de la procédure mise en œuvre par l'entreprise.

En introduction, un rappel des faits doit être précisé sur le contexte du signalement et les faits qui ont été portés à la connaissance de la commission. La commission peut ensuite demander à la personne mise en cause de s'exprimer sur les éléments portés à sa connaissance et confirmer/infirmer chacun d'eux. Il s'agit ensuite d'obtenir sa version des faits.

Elle peut préciser certains points en fonction de la réaction de la personne mise en cause et poser des questions à la personne mise en cause sur :

- La nature des relations avec le plaignant (professionnelles strictement, personnelles également, lien hiérarchique éventuel etc.) et les éventuelles évolutions dans la relation ;

- Le cadre et la fréquence des contacts avec le plaignant ;

- Son ressenti sur cette relation ;

- L'analyse de son comportement et les raisons de son attitude ;

- Lui demander sa réaction au moment des faits si la victime a exprimé une désapprobation ou un refus ou si un témoin est intervenu,

- L'existence d'éléments de preuve ;

- La présence ou non de témoins des agissements et, si oui, leur identité ;

- La survenance d'autres faits avant ou après l'incident qui fait l'objet du signalement ;

om-

---

# SALAires

## Accord du 11 janvier 2023

[Étendu par arr. 20 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1<sup>er</sup> fevr. 2023]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;  
STP ;  
SMSp ;  
ASSO Chaînes.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNJ ;  
SNRT CGT ;  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique, conformément au champ d'application défini à l'article 1er de la Convention collective de la télédiffusion :

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

Sont ainsi concernées les activités d'édition de service de télévision :

**m** À vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;

**m** Distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;

**m** Thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1<sup>er</sup> août 2000, ont été autorisées par l'ARCOM conformément à l'article 30.1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999 ;

**m** À vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ont été autorisés par celui-ci 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 ;

**m** 100 % digitales.

— d'autre part, aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont en

---

déplacement hors du territoire français.

## **Article 2** **Très Petites Entreprises**

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du Travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## **Article 3** **Augmentation des salaires minima**

Les barèmes de salaires bruts minima sont augmentés entre 3 % et 9 % (4,40 % en moyenne) selon les différents niveaux de classification conventionnels en vigueur (articles 21 et 22 de la Convention collective de la télédiffusion).

Cette revalorisation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2023.

Les nouvelles grilles des salaires minima sont annexées au présent accord.

Niveau		Revalorisation
I	A	9 %
	B	
	C	
II	A	7 %
	B	
	C	
III	A	4 %
	B	
	C	
IV	A	
	B	
	C	
V	A	3 %
	B	
	C	
VI		

## **Article 4** **Extension**

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de demander l'extension du présent accord.

## Barème des salaires brut minima au 1<sup>er</sup> février 2023

	- 50 salariés				+ 50 salariés			
	Au 2 juillet 2021 (mensuel)	Au 2 juillet 2021 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (mensuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)	Au 2 juillet 2021 (mensuel)	Au 2 juillet 2021 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (mensuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)
			4,40 %				4,40 %	
I	1 605,00 €	19 260,00 €	1 750,00 €	21 000,00 €	1 605,00 €	18 900,00 €	1 750,00 €	21 000,00 €
	1 645,00 €	19 200,00 €	1 760,00 €	21 120,00 €	1 650,00 €	19 800,00 €	1 765,00 €	21 180,00 €
	1 660,00 €	19 500,00 €	1 775,00 €	21 300,00 €	1 700,00 €	20 400,00 €	1 820,00 €	21 840,00 €
II	1 675,00 €	20 100,00 €	1 790,00 €	21 480,00 €	1 800,00 €	21 600,00 €	1 925,00 €	23 100,00 €
	1 700,00 €	20 400,00 €	1 820,00 €	21 840,00 €	1 900,00 €	22 800,00 €	2 035,00 €	24 420,00 €
	1 720,00 €	20 640,00 €	1 840,00 €	22 080,00 €	2 000,00 €	24 000,00 €	2 140,00 €	25 680,00 €
III	1 800,00 €	21 600,00 €	1 875,00 €	22 500,00 €	2 100,00 €	25 200,00 €	2 185,00 €	26 220,00 €
	1 850,00 €	22 200,00 €	1 925,00 €	23 100,00 €	2 150,00 €	25 800,00 €	2 235,00 €	26 820,00 €
	1 900,00 €	22 800,00 €	1 975,00 €	23 700,00 €	2 200,00 €	26 400,00 €	2 290,00 €	27 480,00 €
IV	2 120,00 €	25 440,00 €	2 185,00 €	26 220,00 €	2 300,00 €	27 600,00 €	2 370,00 €	28 440,00 €
	2 200,00 €	26 400,00 €	2 265,00 €	27 180,00 €	2 400,00 €	28 800,00 €	2 475,00 €	29 700,00 €
	2 300,00 €	27 600,00 €	2 370,00 €	28 440,00 €	2 500,00 €	30 000,00 €	2 575,00 €	30 900,00 €
V	2 850,00 €	34 200,00 €	2 935,00 €	35 220,00 €	2 900,00 €	34 800,00 €	2 990,00 €	35 880,00 €
	3 050,00 €	36 600,00 €	3 140,00 €	37 680,00 €	3 200,00 €	38 400,00 €	3 295,00 €	39 540,00 €
	3 250,00 €	39 000,00 €	3 350,00 €	40 200,00 €	3 600,00 €	43 200,00 €	3 710,00 €	44 520,00 €
VI	3 500,00 €	42 000,00 €	3 605,00 €	43 260,00 €	4 000,00 €	48 000,00 €	4 120,00 €	49 440,00 €

## Accord du 15 décembre 2023

[Étendu par arr. 16 mai 2024, JO 31 mai]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias.

Il a été convenu et arrêté ce qui suit :

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique, conformément au champ d'application défini à l'article 1er de la Convention collective de la télédiffusion :

— d'une part, aux entreprises qui exercent l'activité d'édition de services de télévision en France : sont ainsi visés tous services de communication au public par voie hertzienne terrestre, analogique ou numérique, quels que soient leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services distribués par les réseaux n'utilisant pas les fréquences assignées

par l'ARCOM (ex CSA) et par tous les autres moyens de communication électronique existants ou à venir relevant des dispositions légales et réglementaires en vigueur ainsi que de leurs éventuelles évolutions.

Sont ainsi concernées les activités d'édition de service de télévision :

**m** À vocation nationale, locale, ultramarine, et internationale, diffusés par voie hertzienne terrestre, et titulaires du droit d'usage des ressources radioélectriques assignées pour la diffusion de leurs programmes, en application de l'article 26 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes de télévision publique, telles que France Télévisions, Arte, France Média Monde et TV5 Monde) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30 de la loi du 30 septembre 1986 n° 86-1067 relative à la liberté de communication (loi Léotard) (Chaînes privées généralistes telles que TF1 ou M6) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre et autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (Chaînes privées gratuites de la TNT) ;

**m** À vocation nationale, diffusés par voie hertzienne terrestre en mode numérique et faisant appel à une rémunération de la part des usagers, autorisées par l'ARCOM en application de l'article 30-1 de la même loi (exemple : Canal+) ;

**m** Distribués par les réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ayant conclu une convention avec lui en application de l'article 33 de la même loi ;

**m** Thématiques mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 1<sup>er</sup> août 2000, ont été autorisées par l'ARCOM conformément à l'article 30.1 de la même loi, ou créées par la loi n° 99-1174 du 30 décembre 1999 ;

**m** À vocation locale mis à disposition du public sur le territoire français par voie hertzienne terrestre ou par des réseaux n'utilisant pas des fréquences assignées par l'ARCOM et ont été autorisés par celui-ci 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 ;

**m** 100 % digitales.

— d'autre part, aux salariés employés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, y compris lorsqu'ils sont en déplacement hors du territoire français.

## **Article 2 Très Petites Entreprises**

Conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés ; il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## **Article 3 Augmentation des salaires minima**

Les barèmes de salaires bruts minima sont revalorisés à hauteur de 3 % de manière uniforme sur l'ensemble des deux grilles définies aux articles 22.1 et 22.2 de la Convention collective.

Conformément à l'article L. 1132-1 du Code du travail, cette revalorisation s'applique de façon égale aux salariés couverts par l'application de la branche de la télédiffusion dans le respect du principe de non-discrimination, sans considération des éléments énumérés à l'article précité, notamment en raison du sexe. À ce titre, les entreprises couvertes par la présente convention collective veilleront à la résorption des écarts qui seraient constatés en matière de rémunération entre les femmes et les hommes.

Cette revalorisation s'applique à compter du 1<sup>er</sup> février 2024.

Les nouvelles grilles des salaires minima sont annexées au présent accord.

## **Article 4 Dépôt et extension**

Le présent accord de salaires est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la télédiffusion auprès des services centraux du ministère chargé du travail conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les organisations signataires représentant les employeurs et les salariés conviennent de déposer une demande d'extension du présent accord. Cette diligence sera accomplie par les organisations patronales.

## **Barème des salaires brut minima au 1<sup>er</sup> février 2024**

	- 50 salariés				+ 50 salariés			
	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (men- suel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2024 (men- suel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2024 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (men- suel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2023 (annuel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2024 (men- suel)	Au 1 <sup>er</sup> février 2024 (annuel)
	4,40 %		3,00 %		4,40 %		3,00 %	
I	1 750,00 €	21 000,00 €	1 802,50 €	21 630,00 €	1 750,00 €	21 000,00 €	1 802,50 €	21 630,00 €
	1 760,00 €	21 120,00 €	1 812,80 €	21 753,60 €	1 765,00 €	21 180,00 €	1 817,95 €	21 815,40 €
	1 775,00 €	21 300,00 €	1 828,25 €	21 939,00 €	1 820,00 €	21 840,00 €	1 874,60 €	22 495,20 €
II	1 790,00 €	21 480,00 €	1 843,70 €	22 124,40 €	1 925,00 €	23 100,00 €	1 982,75 €	23 793,00 €
	1 820,00 €	21 840,00 €	1 874,60 €	22 495,20 €	2 035,00 €	24 420,00 €	2 096,05 €	25 152,60 €
	1 840,00 €	22 080,00 €	1 895,20 €	22 742,40 €	2 140,00 €	25 680,00 €	2 204,20 €	26 450,40 €
III	1 875,00 €	22 500,00 €	1 931,25 €	23 175,00 €	2 185,00 €	26 220,00 €	2 250,55 €	27 006,60 €
	1 925,00 €	23 100,00 €	1 982,75 €	23 793,00 €	2 235,00 €	26 820,00 €	2 302,05 €	27 624,60 €
	1 975,00 €	23 700,00 €	2 034,25 €	24 411,00 €	2 290,00 €	27 480,00 €	2 358,70 €	28 304,40 €
IV	2 185,00 €	26 220,00 €	2 250,55 €	27 006,60 €	2 370,00 €	28 440,00 €	2 441,10 €	29 293,20 €
	2 265,00 €	27 180,00 €	2 332,95 €	27 995,40 €	2 475,00 €	29 700,00 €	2 549,25 €	30 591,00 €
	2 370,00 €	28 440,00 €	2 441,10 €	29 293,20 €	2 575,00 €	30 900,00 €	2 652,25 €	31 827,00 €
V	2 935,00 €	35 220,00 €	3 023,05 €	36 276,60 €	2 990,00 €	35 880,00 €	3 079,70 €	36 956,40 €
	3 140,00 €	37 680,00 €	3 234,20 €	38 810,40 €	3 295,00 €	39 540,00 €	3 393,85 €	40 726,20 €
	3 350,00 €	40 200,00 €	3 450,50 €	41 406,00 €	3 710,00 €	44 520,00 €	3 821,30 €	45 855,60 €
VI	3 605,00 €	43 260,00 €	3 713,15 €	44 557,80 €	4 120,00 €	49 440,00 €	4 243,60 €	50 923,20 €

---

# TEXTES COMPLÉMENTAIRES

## Régime de prévoyance et travail dominical

### Avenant n° 2 du 8 décembre 2021

[Étendu par arr. 4 févr. 2022, JO 11 mars]

#### **Signataires :**

Organisation(s) patronale(s) :

Accès ;

STP Locales TV SMSP.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

F3C CFDT FO Médias.

Sont convenus ensemble de ce qui suit :

#### **Article 1**

À son extension, la convention collective nationale branche de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 annule et remplace la convention collective nationale des chaînes thématiques conclue le 23 juillet 2004, étendue par arrêté en date du 4 juillet 2005 (IDCC 2411) et étendue aux chaînes locales par son avenant n° 3 du 2 décembre 2010 lui-même étendu par arrêté du 17 mai 2011.

Toutefois, les dispositions de l'avenant n° 1 à la convention collective des chaînes thématiques conclu le 16 décembre 2005 et étendu par arrêté le 11 décembre 2007 instaurant un régime de prévoyance continueront à s'appliquer aux seules chaînes thématiques et locales jusqu'à la conclusion et l'extension d'un avenant à la convention collective nationale branche de la télédiffusion instaurant un régime de prévoyance tel que prévu en son annexe n° 1 calendrier prévisionnel de négociation des annexes.

Il est, si nécessaire, précisé que le régime de prévoyance mis en place le 16 décembre 2005 est inapplicable aux autres entreprises relevant du champ d'application de la Convention collective nationale de la télédiffusion.

#### **Article 2**

L'article 29-4 de la Convention collective de la Télédiffusion est modifié comme suit :

(Voir Article 29-4).

#### **Article 3**

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.

## **Régime de prévoyance de l'ancienne CCN «Chaînes thématiques»**

### Avenant n° 3 du 6 juillet 2007

[Étendu par arr. 11 déc. 2007, JO 13 déc., applicable à compter du premier jours du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;*

*TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;*

*SNM CFDT.*

#### **Objet**

Le présent avenant a pour objet de définir les conditions de prestations et de cotisations du régime de prévoyance prévu par l'article 6.1 de la convention collective nationale des chaînes thématiques en date du 23 juillet 2004, étendue par arrêté du 4 juillet 2005 du Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement paru au Journal officiel du 19 juillet 2005.

---

## **Article 1** **Définition des bénéficiaires du régime**

Le présent avenant s'applique à tous les salariés cadres et non cadres employés sous contrat à durée indéterminée et sous contrat à durée déterminée de droit commun par les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques.

Les salariés en arrêt de travail à la date d'effet du présent avenant seront couverts, au titre des garanties incapacité et invalidité, à compter de leur reprise d'activité validée par la médecine du travail. Ils bénéficient, par contre, de la couverture décès dès la date d'effet.

## **Article 2** **Définition des garanties**

Définitions :

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

SBM est la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçu s'il avait travaillé, hors toute part variable et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais. Elle est limitée au plafond de la tranche B de la Sécurité sociale.

Participant : salarié ou ancien salarié au profit duquel l'employeur a adhéré au règlement de l'organisme de gestion pour la mise en œuvre des garanties.

Concubin : la personne avec laquelle le participant vit en couple et sous le même toit depuis au moins deux ans au moment du sinistre, aucun des deux n'étant par ailleurs marié. La durée de la vie commune peut être inférieure à deux ans si un enfant est né de cette union de fait. Les concubins peuvent être de sexe différent ou non.

Conjoint : la personne liée au participant par le mariage non séparé judiciairement.

Enfants à charge : les enfants légitimes, reconnus, adoptifs ou recueillis :

- de moins de 21 ans à charge du participant, de son conjoint ou de son passé au sens de la législation fiscale ;
- de moins de 26 ans dont les ressources mensuelles sont inférieures au SMIC, s'ils continuent leurs études secondaires ou supérieures ou s'ils bénéficient d'un contrat d'apprentissage ;
- quel que soit leur âge, si, au moment du décès, ils perçoivent au titre des personnes handicapées une allocation prévue par la loi du 30 juin 1975 (ou seraient susceptibles de la percevoir si leurs ressources ne dépassaient pas le plafond prévu par la loi, à condition toutefois qu'elles restent inférieures au SMIC) sous réserve que leur incapacité ait été reconnue avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions des paragraphes précédents) ;
- l'enfant né viable moins de 300 jours après le décès du participant ;
- les enfants du participant, non confiés à sa garde, mais pour lesquels il est judiciairement tenu au versement d'une pension alimentaire, sous réserve des mêmes conditions d'âge, d'activité et de ressources que ci-dessus.

Le salarié choisit, au moment de son inscription au régime, entre l'option 1 ou l'option 2.

### **2.1** **Décès**

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

### **2.2** **Décès suite à un accident**

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

### 2.3 Invalidité absolue et définitive

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

### 2.4 Rente éducation

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

### 2.5 Décès du conjoint survivant (double effet)

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

### 2.6 Arrêt de travail

En cas d'incapacité de travail, le salarié percevra une indemnité complémentaire à celle qui lui sera versée par son employeur en application de la convention collective nationale des chaînes thématiques sous déduction des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale et après application d'une franchise correspondant aux dispositions de cette convention collective :

- de 1 à moins de 5 ans d'ancienneté : 60 jours de franchise totale, 60 jours de franchise à 66 % du SBM ;
- à partir des 5 ans d'ancienneté : 90 jours de franchise totale, 90 jours de franchise à 66 % du SBM.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

Incapacité temporaire totale :

Après un délai de 10 jours d'arrêt de travail continu, l'indemnisation s'apprécie au 1<sup>er</sup> jour d'arrêt.

- Suite à maladie : 90 % SBSM - indemnité SS
- Suite à maladie professionnelle ou accident du travail : 100 % SBM - indemnité SS

Incapacité permanente suite accident du travail :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : 60 % - indemnité SS
- 2<sup>ème</sup> catégorie : 80 % SBM - indemnité SS
- 3<sup>ème</sup> catégorie : 100 % SBM - indemnité SS

Invalidité permanente :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : 60 % - indemnité SS
- 2<sup>ème</sup> catégorie : 80 % SBM - indemnité SS
- 3<sup>ème</sup> catégorie : 100 % SBM - indemnité SS

### Article 3 Base et taux de cotisations

Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>

*(1) Signataires :  
Organisation(s) patronale(s) :  
Accès ;*

*TLSP.*  
*Syndicat(s) de salariés :*  
*Médias 2000 CGC ;*  
*SNM CFDT.*

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

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

Il est rappelé que :

— la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du 1<sup>er</sup> euro au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale,

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

Répartition des cotisations :

— Pour le personnel cadre :

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

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

— Pour le personnel non cadre, sur TA et TB :

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

#### **Article 4** **Révalorisation des prestations**

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;*

*TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;*

*SNM CFDT.*

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

#### **Article 5** **Maintien des garanties**

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;*

*TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;*

*SNM CFDT.*

##### **5.1**

##### **En cas d'arrêt de travail**

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

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

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

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

— à la date de la reprise d'activité à temps plein ou partiel chez un autre employeur ;

— à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale ;

---

## 5.1 En cas de départ de l'entreprise

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

### Article 6 Choix de l'organisme de gestion

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;  
TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;  
SNM CFDT.*

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

### Article 7 Adhésion

Les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques sont tenues de souscrire les conditions de couverture prévues par la présente annexe auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 6 à partir de la date d'effet figurant à l'article 13.

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

*(Al. exclu de l'extension par 11 déc. 2007, JO 13 déc.) Les entreprises qui, antérieurement à la date d'effet, ont souscrit des garanties de prévoyance moins favorables auprès d'un organisme assureur différent de celui désigné à l'article 6 ont la possibilité de souscrire auprès de leur organisme assureur les garanties complémentaires leur permettant d'assurer un niveau de garanties équivalent au présent avenant. Seuls l'absence de garanties de prévoyance ou le changement d'organisme assureur rend l'obligation conventionnelle applicable de plein droit.*

Le présent avenant définissant un ensemble de garanties minimales obligatoires, chaque entreprise a la possibilité de les améliorer dans le cadre d'une souscription complémentaire à son contrat de base.

### Article 8 Information

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

*(I) Signataires :*

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;  
TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;  
SNM CFDT.*

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

### Article 9 Compte de résultat

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

### Article 10 Gestion du régime

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier*

---

jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;*

*TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;*

*SNM CFDT.*

(Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu) Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de l'organisation patronale signataire.

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

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Un compte de participation aux résultats avec provision d'égalisation sera mis en place par Audiens.

**Article 11**

**Réexamen des conditions de fonctionnement du régime**

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

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, la périodicité du réexamen des conditions d'organisation de la mutualisation interviendra, au plus tard, tous les cinq ans.

À cet effet, conformément aux dispositions de l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale, les représentants des organisations patronales et salariales se réuniront au moins six mois avant la date d'échéance pour étudier, au vu des résultats, la possibilité de compléter ou de modifier les conditions de fonctionnement du régime.

**Article 12**

**Changement d'organisme assureur**

*Mod. par Avenant n° 5, 21 déc. 2011, étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 23 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel<sup>(1)</sup>*

**(I) Signataires :**

*Organisation(s) patronale(s) :*

*Accès ;*

*TLSP.*

*Syndicat(s) de salariés :*

*Médias 2000 CGC ;*

*SNM CFDT.*

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

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

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

**Article 13**

**Date d'effet**

Le présent avenant s'applique obligatoirement à toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des chaînes thématiques à compter du 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant l'arrêté d'extension du présent avenant.

**Article 14**

**Demande d'extension**

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

---

## Avenant n° 5 du 21 décembre 2011

[Étendu par arr. 19 déc. 2012, JO 26 déc., applicable à compter du premier jour du trimestre civil suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

Accès ;

TLSP.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

Médias 2000 CGC ;

SNM CFDT.

Conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail, les parties signataires se sont réunies afin de conclure un avenant révisant les dispositions de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007, étendu par arrêté du 11 décembre 2007 (JO du 13 décembre), relatif au régime de prévoyance prévu par l'article 6.1 de la Convention collective des Chaînes thématiques.

Les partenaires sociaux ont décidé, conformément à l'article L. 2261-8 du Code du travail, de lui substituer les dispositions suivantes et de confier à nouveau à l'organisme assureur initialement désigné, la gestion du régime mutualisé.

### Article 1er

Modifications des articles 3, 4, 6, 8, 10 et 12 de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 (voir ces articles)

### Article 2

#### **Mutualisation du risque : réexamen du choix de l'organisme assureur**

Les parties au présent avenant, conformément aux dispositions de l'article 11 de l'avenant n° 3 du 6 juillet 2007 précité, lors de la séance du Comité paritaire du 15 novembre 2011 ont procédé au réexamen des modalités d'organisation de la mutualisation des risques.

Ils ont décidé de confier à nouveau la gestion du régime à l'institution de prévoyance initialement désignée Audiens Prévoyance.

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

### Article 3

#### **Date d'effet - durée - dépôt - extension**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur au 1<sup>er</sup> jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel et sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Enfin, cet accord sera présenté à l'extension ministérielle afin d'être rendu opposable à l'ensemble des entreprises et salariés entrant dans le champ d'application de la Convention collective des Chaînes thématiques.

## Formation professionnelle

### Reconversion ou promotion par alternance

### **Avenant n° 3 du 2 juin 2022**

[Étendu par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin]

(Voir également Avenant n° 4 du 5 septembre 2022)

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP.

---

## Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

Suite à la conclusion de la Convention collective nationale de la Télédiffusion le 2 juillet 2021, la procédure d'extension a été engagée par les parties par le dépôt d'une demande en date du 22 juillet 2021 conformément à l'article L. 2261-15 du Code du travail.

La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle réunie en sa sous-commission des conventions et accords le 16 décembre 2021 a formulé plusieurs observations dont l'une d'entre elles est afférente aux articles 41 et suivants relatifs au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance dit «Pro-A». Il est reproché à ces articles de rappeler la législation applicable à ce dispositif sans définir la liste des certifications professionnelles éligibles. Les parties sont donc convenues de se réunir afin de définir ladite liste des certifications éligibles pour permettre au dispositif d'être mis en œuvre au sein de la branche.

Après discussion, les partenaires sociaux ont négocié ce qui suit :

## **Préambule**

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 qui a introduit dans le Code du travail un article L. 6324-3 selon lequel :

«Un accord collectif de branche étendu définit la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. L'extension de cet accord est subordonnée au respect des critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

La reconversion ou promotion par alternance peut permettre l'acquisition du socle de connaissance et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2, L. 6324-1 et L. 6323-6».

### **Article 1**

#### **Les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences au sein de la branche professionnelle de la Télédiffusion**

Les entreprises comprises dans le secteur de la Télédiffusion visées à l'article 1<sup>er</sup> - Champ d'application de la Convention collective de la Télédiffusion ont la volonté de donner les moyens à chacun de développer ses talents et ses compétences et de construire son parcours professionnel avec l'employeur, pour les salariés dont la qualification est inférieure au niveau Licence.

##### **1.1**

###### **La nature des critères**

Le développement du numérique et des nouvelles technologies (1.1.1) bouleverse les modes de consommation (1.1.2) et implique que le secteur est soumis à une nouvelle concurrence (1.1.3). Pour y faire face, il développe notamment de nouvelles offres/activités (1.2.4). Ces phénomènes ont été accentués et accélérés par la crise sanitaire liée à la Covid-19.

##### **1.1.1**

###### **Le développement des nouvelles technologies et le bouleversement du numérique**

Les acteurs du secteur de la Télédiffusion doivent s'adapter à une économie marquée notamment par une baisse des chiffres d'affaires, un marché publicitaire plus complexe, ainsi que par une baisse de la Durée d'Écoute Individuelle (DEI) et une tendance croissante de l'audience sur les supports numériques. Aujourd'hui, les entreprises doivent s'adapter, pour produire du contenu destiné à une diffusion multicanal (télévision, numérique...).

Les entreprises doivent réinventer leurs modèles économiques et diversifier leurs activités vers un modèle mêlant différents types de supports. Les acteurs du secteur de l'audiovisuel doivent trouver les leviers pour s'adapter à l'évolution rapide des usages et des comportements des publics de par la multiplicité des supports et des formats (web, vidéos, podcast, mobile, réseaux sociaux, applications). Ces mutations profondes de l'environnement et les stratégies commerciales et organisationnelles qu'adoptent les entreprises du secteur affectent fortement leurs métiers.

Outre le bouleversement du numérique, le secteur de la Télédiffusion connaît une évolution de ses méthodes de travail liée au développement des technologies. Certains métiers d'hier requièrent aujourd'hui des capacités techniques plus développées afin d'être en mesure d'utiliser certains outils, logiciels etc. Et, pour ces métiers, les acteurs du secteur de la Télédiffusion constatent un manque de candidats à la sortie des études.

---

### **1.1.2 Un changement des modes de consommation**

Le secteur de la Télédiffusion est confronté à un changement des modes de consommation de la télévision. Si le direct conserve une place importante, les consommateurs se tournent de plus en plus vers une consommation nouvelle des contenus audiovisuels : replay, VOD, streaming.

### **1.1.3 Un secteur soumis à une nouvelle concurrence**

Ainsi, le secteur de la Télédiffusion est soumis à une forte et nouvelle concurrence des plateformes numériques, en particulier des plateformes internationales. Cette tendance a d'ailleurs été accentuée par la crise liée à la Covid-19.

### **1.1.4 La transition écologique**

La transition écologique est une préoccupation grandissante des entreprises du secteur de la Télédiffusion qui tiennent compte de cet aspect dans le développement de leurs activités. La prise en compte de la transition écologique se matérialise par une implication en matière de développement durable par le biais d'actions de responsabilité sociétale et environnementale et particulièrement par la fixation d'objectifs en vue de réduire l'empreinte de ses activités sur l'environnement.

En outre, les entreprises du secteur de la Télédiffusion font office de vecteur auprès du grand public des enjeux en matière de transition écologique, notamment par le biais de certains de ses contenus.

### **1.1.5 Les palliatifs mis en place par les entreprises**

Confrontées à ces bouleversements, les entreprises du secteur de la Télédiffusion sont contraintes de développer des palliatifs, d'autant plus suite à la crise sanitaire. Cela se matérialise in fine par un recours accru à la formation. À ce titre, une étude réalisée en mai 2021 par le cabinet Kyu Associés<sup>1</sup>, avec le soutien du ministère du Travail, révèle que 47 % des entreprises ont travaillé au développement de nouvelles offres/activités, ce qui se concentre majoritairement sur le streaming ou les captations d'évènements à huis clos diffusables en ligne. Cette même étude révèle que 22 % ont effectué des investissements dans des outils performants et dans la transition numérique.

<sup>1</sup> [http://www.cpnef-av.fr/docs/pdf/ETUDES/210528\\_Diagnostic\\_action\\_audio.pdf](http://www.cpnef-av.fr/docs/pdf/ETUDES/210528_Diagnostic_action_audio.pdf)

Fort de ces éléments, les besoins en formation augmentent : 15 % des entreprises ont en effet eu recours à la formation (hors FNE). Pour accompagner la transition numérique, le traitement de l'information et l'utilisation des réseaux de communication, il est indispensable que les entreprises puissent disposer d'outils leur permettant d'adapter les compétences de leurs salariés. Les parties à la présente annexe souhaitent donc promouvoir le dispositif de la Pro A pour contribuer à l'atteinte de cet objectif.

## **1.2 Les conséquences sur l'emploi dans le secteur de la Télédiffusion**

Les besoins dans certains métiers historiques du secteur semblent être voués à décroître tendanciellement. À l'inverse, les besoins croissent sur d'autres métiers, tels que les développeurs web, les intégrateurs web/mobile, les chefs de produit numérique (Product Owners) et, plus globalement de nombreux métiers intègrent désormais des compétences nouvelles : IT/numérique, cross media... D'autres compétences, émergentes depuis peu et encore peu représentatives en volumétrie, nécessitent un recrutement croissant autour de l'exploitation des données, du référencement ou des médias sociaux.

Les entreprises du secteur sont donc confrontées à des enjeux majeurs en termes de recrutement (pénurie grandissante), de rétention et de fidélisation des talents mais également face à la transformation des métiers et des organisations.

Le besoin d'agilité que les transformations impliquent, l'évolution des modes d'organisation avec notamment la diminution des niveaux hiérarchiques et le travail en mode projet ainsi que la diversité des générations représentent également des enjeux RH et managériaux déterminants.

Les phénomènes précités ont des impacts sur les métiers si bien que nous identifions :

- Des métiers en disparition : Métiers pour lesquels l'expertise actuelle est amenée à disparaître du fait des transformations des activités professionnelles, avec un faible niveau d'opportunité au sein des entreprises du secteur.
- Des métiers en transformation : Métiers présentant un réel enjeu d'évolution des compétences, notamment en fonction de la stratégie de l'entreprise, et susceptibles de devenir sensibles.
- Des métiers en pénurie/émergents : Métiers en essor à l'intérieur de l'entreprise et/ou en tension sur le marché, c'est-à-dire pour lesquels il existe une pénurie de compétences sur le marché du travail ou dans nos organisations et une forte attractivité impliquant un effort de recrutement permanent.

La formation constitue l'une des clés pour répondre à l'obsolescence et à la transformation de certains métiers.

Au regard de ces données factuelles caractérisant une forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences, les signataires du présent accord ont considéré que sont éligibles à la reconversion ou promotion par alternance les certifications professionnelles telles que figurant dans le tableau inséré à l'article ci-après.

## Article 2

### Liste des certifications éligibles à la Pro-A

Le tableau ci-dessous fait l'état des lieux des certifications éligibles à la Pro-A par référence aux titres du Répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) classés par thématiques de formation.

Il est rappelé que conformément à l'article 41.2 - Objectifs de la Pro-A - de la Convention collective de la Télé-diffusion, la liste des formations éligibles à la Pro A est revue chaque année par la CPPNI par voie d'annexe spécifique en concertation avec la CPNEF-AV et ajustée le cas échéant.

Thématiques cœur de métier		
Fonctions supports		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
35521	BTS Comptabilité et gestion	Niv. 5
35526	Grade Licence - Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	Niv. 6
5821	DEUST - Assistant juridique	Niv. 5
34363	Gestionnaire Ressources Humaines	Niv. 5
35065	Gestionnaire qualité, sécurité, environnement, développement durable et RSE	Niv. 5
34464	Chargé de gestion sociale et de projet RSE	Niv. 6

Marketing - Commercial - Communication		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
1739	Responsable de communication et de publicité ( <i>Ligne exclue de l'extension par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin</i> )	Niv. 6
35674	Responsable marketing et communication	Niv. 6
34062	Chargé de projets événementiels	Niv. 6
35746	Chargé de communication cross-media	Niv. 6

Moyens technologiques		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
35653	Concepteur développeur d'application web	Niv. 6
20654	DUT informatique	Niv. 5
24514	Licence informatique	Niv. 6
35340	BTS services informatiques aux organisations	Niv. 5
35587	Administrateur système et réseaux	Niv. 6
34757	Développeur en intelligence artificielle	Niv. 6
2876	DEUST systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	Niv. 5
20649	DUT réseaux et télécommunications	Niv. 5

Moyens technologiques		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
35959	Développeur web	Niv. 5
35687	Développeur intégrateur web	Niv. 5
29964	Licence professionnelle - Métiers de l'informatique administration et sécurité des systèmes et des réseaux	Niv. 6
28668	Technicien systèmes, réseaux et sécurité	Niv. 5
35340	BTS - Services informations aux organisations : Option A «Solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux» ; Option B : «Solutions logicielles et applications métiers»	Niv. 5
31678	TP - Concepteur développeur d'applications	Niv. 6
34964	Data analyst	Niv. 6
35594	Administrateur systèmes, réseaux et bases de données	Niv. 6
35288	Concepteur développeur en science des données	Niv. 6
35680	Responsable de la Protection des Données des Organisations	Niv. 6

Contenus		
N° Fiche RNCP	Titre de la certification	Niveau RNCP
1267	TP - Infographiste metteur en page	Niv. 4
28173	Graphiste Motion designer ( <i>Ligne exclue de l'extension par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin</i> )	Niv. 6
20689	BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : gestion de la production	Niv. 5
34644	Assistant de production audiovisuelle	Niv. 6
35042	DIPLOVIS - Diplôme d'études supérieurs en techniques de l'image et du son	Niv. 6
16952	Monteur cinéma et audiovisuel ( <i>Ligne exclue de l'extension par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin</i> )	Niv. 6
20697	BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du montage et de la postproduction	Niv. 5
30164	Licence Professionnelle : Techniques du son et de l'image	Niv. 6
20696	BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : métiers de l'image	Niv. 5
20682	BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : métiers du son	Niv. 5
20698	BTS - Métiers de l'audiovisuel, option : technique d'ingénierie et exploitation des équipements	Niv. 5
912	DMA - Régie de spectacle, option lumière	Niv. 5
28646	Technicien son et lumière du spectacle vivant ( <i>Ligne exclue de l'extension par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin</i> )	Niv. 4
35217	Journaliste web et multimédia	Niv. 6
34463	Journaliste	Niv. 6
35769	JRI journaliste reporter d'images média global	Niv. 6

---

## Avenant n° 4 du 5 septembre 2022

[Étendu par arr. 30 mai 2023, JO 14 juin]

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;  
STP ;  
Locales TV ;  
SMSM.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;  
UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
F3C CFDT ;  
FO Médias.

Suite à la conclusion de la Convention collective nationale de la Télédiffusion le 2 juillet 2021, la procédure d'extension a été engagée par les parties par le dépôt d'une demande en date du 22 juillet 2021 conformément à l'article L. 2261-15 du Code du travail.

La Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle réunie en sa sous-commission des conventions et accords le 16 décembre 2021 a formulé plusieurs observations dont l'une d'entre elles est afférente aux articles 41 et suivants relatifs au dispositif de la promotion ou reconversion par alternance dit «Pro-A». Il est reproché à ces articles de rappeler la législation applicable à ce dispositif sans définir la liste des certifications professionnelles éligibles. Les parties sont donc convenues de se réunir afin de définir ladite liste des certifications éligibles pour permettre au dispositif d'être mis en œuvre au sein de la branche.

Les parties ont conclu un accord collectif en ce sens le 2 juin 2022 dont la demande d'extension a ensuite été formulée auprès des services de la Direction Générale du Travail (DGT).

Or, faute pour cet avenant de comporter une clause relative aux très petites entreprises conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail selon lequel «Pour pouvoir être étendus, la convention de branche ou l'accord professionnel doivent, sauf justifications, comporter, pour les entreprises de moins de cinquante salariés, les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1», il ne peut être étendu.

Ainsi, par le présent avenant, les parties précisent que conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, les dispositions de cet avenant sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

## Épargne salariale

### Intéressement

## Accord du 29 septembre 2023

[Non étendu]

(*Non agréé ; refus d'agrément par arr. 26 févr. 2024, JO 28 févr.*)

### Signataires :

#### Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;  
STP ;  
SMSM ;  
locales tv.

#### Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA Spectacle ;  
SNPCA-CGC ;  
FASAP FO ;  
F3C CFDT.

## Préambule

L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur «Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale».

Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, «invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs» et «encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir». C'est l'objet de la présente annexe.

Ainsi, il est destiné à permettre aux entreprises de la branche de la télédiffusion n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du Code du travail, la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent saisir aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intérressement collectif des salariés.

## Titre 1 Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement

### Article 1 Modalités de mise en place de l'intéressement

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

— Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3312-5 du Code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliquée pour une durée comprise entre un an et cinq ans. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, bien que l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) ou d'un plan d'épargne retraite collectif (PERCOL) ne soit pas imposé en cas de mise en place de l'intéressement, cette question, du fait des avantages sociaux et fiscaux associés à ces dispositifs, doit être posée lors de la négociation de l'accord d'intéressement. En effet, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE

---

s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée à défaut sur le PEE.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif d'intéressement sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3313-3, L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.

## **Article 2** **Caractéristiques de l'intéressement**

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

## **Article 3** **Bénéficiaires de l'intéressement**

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- Option 1 : pas de condition d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans la période de référence choisie ;
- les salariés de l'entreprise ;
- les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés ;
- le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et moins de 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Pôle Emploi, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte. Ces dirigeants devront faire un choix entre percevoir leur intéressement au titre de leur mandat social ou au titre de leur contrat de travail.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3° du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

#### **Article 4** **Formules de calcul de l'intéressement**

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord.

En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant (dit de quantification) pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. À titre indicatif, elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP, sur une évolution positive de l'audience, etc...

L'attention des entreprises est attirée sur le fait que l'accord d'intéressement vise à rémunérer les résultats et la performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

##### **4.1** **Seuil de déclenchement**

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition que le résultat net comptable de l'entreprise soit positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

##### **4.2** **Modalités de calcul du montant global d'intéressement (4 options)**

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à l'importance de leur travail dans l'atteinte des résultats à obtenir. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

Pour les entreprises de moins de 50 salariés, elles devront opter parmi l'une des options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous.

Pour les entreprises de 50 salariés et plus, elles pourront opter parmi les options d'amélioration de la performance de l'entreprise définies ci-dessous ou en choisir d'autres à l'occasion de leur négociation d'entreprise.

— Option 1 - Pourcentage du résultat d'exploitation

m Option 1.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

— 2,5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

— dans la limite de 5 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

— 5 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise ;

— dans la limite de 10 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

m Option 1.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à :

- 10 % du résultat brut d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise
- dans la limite de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente

Il est précisé que la rémunération des dirigeants prise en compte correspond à la rémunération annuelle imposée à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente sans limitation.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise.

- Option 2 - Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

m Option 2.1 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 2,5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 2,5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.2 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 5 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 5 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

m Option 2.3 :

Le montant global de l'intéressement est égal à 10 % de l'amélioration du résultat d'exploitation (REX) par rapport à l'exercice précédent :

$$I = (REX_n - REX_r) * 10 \%$$

I représente la prime globale à répartir, REX<sub>n</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice, REX<sub>r</sub> le résultat d'exploitation de l'exercice précédent.

- Option 3 - Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

$$I = CA_{HT} \times (Tx_n - Tx_r) \times 33 \%$$

I représente la prime globale à répartir, CA<sub>HT</sub> le chiffre d'affaires de l'exercice, Tx<sub>n</sub> le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Tx<sub>r</sub> le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédent la mise en œuvre de l'accord.

- Option 4 - Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée :

$$I = M_n \times (dl \times 10 \%) / 100$$

où :

— I représente la prime globale à répartir

— M correspond à la masse des salaires bruts

— dl = indice de performance de l'année n – indice de performance de l'année de référence

Le taux de performance est obtenu en divisant le chiffre d'affaires par l'effectif moyen annuel. L'année de référence est l'année précédant la mise en place de l'intéressement. L'indice de performance de l'année n correspond au taux de performance de l'année n divisé par le taux de performance de l'année de référence multiplié par 100. Enfin, l'indice de performance de référence constitue la base 100.

Exemple de calcul de l'indice de performance : une entreprise a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de performance de référence IPr = 100 ; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de performance de l'exercice IPn = 125.

---

## Article 5

### Plafond collectif et plafond individuel

Quel que soit la formule de calcul retenue par l'entreprise, l'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

— le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;

— le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale. Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Comme en matière de participation, les reliquats d'intéressement non distribués du fait de l'application des plafonds individuels seront reversés directement aux salariés n'ayant pas atteint le plafond individuel. Cette répartition sera effectuée selon les mêmes modalités que pour la répartition initiale.

## Article 6

### Répartition entre les bénéficiaires (3 options)

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

#### 6.1

##### Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

Chaque salarié perçoit la même prime d'intéressement quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel =  $(50 \% \text{ de la masse globale d'intéressement} * \text{montant annuel individuel du salaire brut}) / \text{Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence}$

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

— Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond :

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond

— Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à moins de 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine

au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## 6.2

### Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

#### — Option 2.1

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour partie du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la masse globale d'intéressement La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-5 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la masse globale d'intéressement tel que défini à l'article 6.1

#### — Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale d'intéressement
- Répartition proportionnelle aux salaires pour 70 % de la masse globale d'intéressement.

La durée de présence est déterminée dans la même mesure que dans l'option 2.1 et les salaires pris en compte sont ceux tels que définis dans l'option 2.1 également.

Les autres dispositions sont inchangées.

## 6.3

### Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif

La répartition de l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- Option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

## Article 7

### Supplément d'intéressement

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'article L. 3314-10 du Code du travail, par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel (article L. 3314-8 du Code du travail).

---

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. article 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

### **Article 8** **Modalités de versement**

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3314-9 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai d'un mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paye comportant :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. Art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

### **Article 9** **Option des versements de l'intéressement**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 75 % plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE ou de réponse du bénéficiaire, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

### **Article 10** **Régime fiscal et social applicable**

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de l'intéressement sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

---

## **Article 11** **Information sur l'intéressement**

### **11.1** **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

### **11.2** **Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Article 12** **Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise**

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'article D. 3313-9 du Code du travail sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des Dépôts et Consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du Code monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant (article L. 3341-7 du Code du travail). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

## **Article 13** **Modalités de suivi de l'application des accords**

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui sont informés de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise, il n'existe pas de comité social et économique, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique ou à la commission ad hoc.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre au sein de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peuvent, si nécessaire, faire appel à un expert de leur choix.

---

## **Article 14** **Durée et dépôt des accords**

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée comprise entre 1 an et 5 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution.

L'accord doit être conclu au plus tard le dernier jour de la 1<sup>ère</sup> moitié de sa 1<sup>ère</sup> période de calcul. Il doit être déposé en ligne au plus tard dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail : [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr).

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du Conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

## **Titre 2** **Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 15** **Objet et champ d'application de l'intéressement**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 3 du présent accord.

### **Article 16** **Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

### **Article 17** **Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 2232-10-1 du Code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement dès lors qu'elles y adhèrent.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement. Ainsi, conformément à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

### **Article 18** **Durée, révision et dénonciation**

#### **18.1** **Durée**

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

#### **18.2** **Révision**

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

**m** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

**m** par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

— À l'issue de ce cycle :

**m** par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

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

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

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

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

## **Article 19** **Dépôt et extension**

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente convention collective sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

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 1 : Document unilatéral d'adhésion (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif d'intéressement de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif d'intéressement,
- les bénéficiaires du dispositif d'intéressement,
- la formule de calcul de la masse d'intéressement,
- les modalités de répartition de la masse d'intéressement.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### **1) Information du CSE**

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif d'intéressement mis en place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

### **2) Information du personnel**

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher une ou plusieurs des options.*

**m** Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].

**m** Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

### **3) Durée d'application du dispositif d'intéressement**

Le dispositif d'intéressement de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée de<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher l'option retenue.*

**m** 1 an

- 
- m** 2 ans
  - m** 3 ans
  - m** 4 ans
  - m** 5 ans.

Il couvre le ou les exercices suivants<sup>(2)</sup> :

*(2) Compléter par les dates d'ouvertures et de clôture du ou des exercices couverts par le document unilatéral d'adhésion en fonction de la durée d'application choisie du dispositif d'intéressement.*

- m** Exercice du .../.../... au .../.../...

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédefini sans adaptation possible par l'employeur.

#### 4) Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif d'intéressement de branche, les salariés comptant :

- m** Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- m** Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- m** Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise,
- m** Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précédent.

#### 5) Modalités de calcul de l'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir la formule de calcul de la masse d'intéressement de l'option<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.*

- m** Option 1 - Pourcentage du résultat d'exploitation

- m** Option 1.1
- m** Option 1.2
- m** Option 1.3

- m** Option 2 - Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation

- m** Option 2.1
- m** Option 2.2
- m** Option 2.3

- m** Option 3 - Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire

**m** Option 4 - Pourcentage de la masse salariale calculé par rapport à l'amélioration de la performance  
c'est-à-dire : [formule de calcul à rappeler selon l'option choisie]

#### 6) Modalités de répartition de la masse d'intéressement

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la masse d'intéressement de l'option<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.*

- m** Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

- m** Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

- m** Option 2.1 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 60 %
- m** Option 2.2 : répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % et répartition proportionnelle aux salaires pour 70 %

- m** Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants :

- m** Option 3.1 : 100 % uniforme

■ Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence

■ Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires

c'est-à-dire : [formule de calcul]

Dans le cas où l'entreprise retient une option ayant recours au salaire pour la répartition de la masse d'intéressement (option 1, 2.1, 3.1 et 3.3), elle a la possibilité de définir des plafonds et plafonds

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime d'intéressement<sup>(1)</sup> :

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

— Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télé-diffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime d'intéressement.

Il est également possible de prévoir un salaire plafond au-delà duquel le salarié ne peut percevoir une prime d'intéressement<sup>(1)</sup> :

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plafond

— Option 2 : un salaire plafond pour bénéficier de la prime d'intéressement est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de l'intéressement, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

## 7) Régime juridique du dispositif d'intéressement

Pour le surplus, le dispositif d'intéressement mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télédiffusion.

## 8) Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion pris en application de l'accord de branche doit avoir été prise avant le premier jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant la date de sa prise d'effet conformément aux dispositions de l'article L. 3314-4 du Code du travail et être déposé dans le délai de 15 jours de la date limite de conclusion.

La présente décision unilatérale d'adhésion donne lieu à un dépôt auprès de la DRIETS du lieu du siège social de l'entreprise.

Fait, à [lieu], le [date] Le représentant légal de la Société

## Participation Accord du 29 septembre 2023

[Non étendu]

(Non agréé ; refus d'agrément par arr. 26 févr. 2024, JO 28 févr.)

## Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

locales tv.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNRT CGT ;

UNSA Spectacle ;

SNPCA-CGC ;

FASAP FO ;

F3C CFDT.

## Préambule

L'article L. 2261-22 du Code du travail dispose que pour pouvoir être étendue, la convention de branche conclue au niveau national contient des clauses portant sur «Les modalités de mise en œuvre des dispositifs d'intéressement, de participation et d'épargne salariale».

Dans ce cadre, la Convention collective nationale de la télédiffusion conclue le 2 juillet 2021 renvoie, en son article 1<sup>er</sup>, à une annexe le soin de définir un accord-type en matière de participation et d'intéressement. Il est complété par les articles 55 et suivants de cette même Convention qui, outre rappeler les modalités de mise en œuvre de l'intéressement, de la participation et des dispositifs d'épargne salariale, «invite les entreprises à se saisir de ces dispositifs» et «encourage les parties à discuter ultérieurement sur la mise en place d'un accord-type dont les petites entreprises pourront se saisir». L'objet de la présente annexe est donc de permettre aux entreprises de s'appuyer sur un accord-type conclu au niveau de la branche.

Pour rappel, conformément aux dispositions de l'article L. 3322-1 Code du travail, «la participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle est obligatoire dans les entreprises mentionnées au présent chapitre. L'obligation s'applique à compter du premier exercice ouvert postérieurement à la période des cinq années civiles consécutives mentionnées au premier alinéa du II de l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise».

Les entreprises visées à l'article L. 3322-1 du Code du travail et qui ne remplissent pas les conditions d'effectif ne sont pas assujetties à l'obligation de mettre en place un régime de participation des salariés aux résultats de l'entreprise mais peuvent décider de le faire volontairement.

L'accord-type proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises ou d'entreprise déjà conclus et ayant le même objet.

Il répond aux exigences visées par l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. À cette fin, il est complété, en annexe, d'un document unilatéral d'adhésion permettant à l'employeur de formaliser ses choix d'option.

## **Titre 1**

### **Le cadre légal applicable aux accords de participation**

#### **Article 1**

##### **Modalités de mise en place de l'accord de participation**

Les conditions d'application de la présente annexe varient en fonction de l'effectif de l'entreprise :

— Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la présente annexe est un accord type au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail.

Ainsi, dans ces entreprises, chaque employeur peut décider d'appliquer le présent accord type au moyen d'un document unilatéral d'adhésion établi conformément au document annexé.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts, sans pouvoir les adapter, après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens.

— Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'adhésion nécessite la conclusion d'un accord d'entreprise conformément à l'article L. 3322-6 du Code du travail.

La décision unilatérale ou l'accord collectif est appliquée pour une durée comprise entre un an et cinq ans ou pour une durée indéterminée selon l'option choisie telle que définie en article 2 ci-après. Celui-ci fait l'objet d'un dépôt auprès de la direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités via la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail.

L'accord de participation peut également être instauré au sein d'une Unité Économique et Sociale (UES) ou d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord d'UES ou de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Enfin, en cas de mise en place d'un dispositif de participation, l'existence d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) devient obligatoire.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

Il est précisé que pour bénéficier d'un accord sécurisé par l'agrément délivré au présent accord-type, l'entreprise qui choisira de mettre en place un dispositif de participation sur la base du présent accord-type devront choisir une des options et sous-options le cas échéant, chaque fois qu'elle sera proposée.

À défaut, si l'entreprise choisit d'autres modalités (de calcul notamment) que celles prévues par le présent accord, leurs accords ne seront pas sécurisés par l'agrément et donneront lieu au contrôle administratif selon les modalités prévues aux articles L. 3345-2 et D. 3345-5 du Code du travail.

---

## **Article 2** **Période d'application**

Le présent accord est conclu à durée :

- Option 1 : déterminée, auquel cas il fera l'objet d'une tacite reconduction,
- Option 2 : indéterminée.

## **Article 3** **Caractéristiques de la participation**

Le régime de la participation aux résultats de l'entreprise a pour objet la redistribution, au profit des salariés, d'une partie des bénéfices qu'ils ont contribués, par leur travail, à réaliser dans leur entreprise.

Les sommes issues de la participation, ou réserve spéciale de participation (RSP), sont déterminées par l'application d'une formule définie par accord collectif. Elles représentent le montant total de l'enveloppe à distribuer, le cas échéant, entre les salariés.

Les sommes réparties au titre de la participation sont exonérées de cotisations de sécurité sociale. En revanche, elles sont soumises à la contribution sociale généralisée (CSG) et à la contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS).

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le forfait social n'est plus applicable.

Enfin, les sommes issues de la participation sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf si les bénéficiaires souhaitent affecter ces sommes à un plan d'épargne.

## **Article 4** **Bénéficiaires de la participation**

Sont bénéficiaires de la participation, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de :

- Option 1 : pas de condition d'ancienneté
- Option 2 : 1 mois d'ancienneté
- Option 3 : 2 mois d'ancienneté
- Option 4 : 3 mois d'ancienneté

Tous les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée en cours avec l'entreprise, quelle qu'en soit la nature, pourront bénéficier de la participation.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de la participation et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS, peuvent bénéficier du régime de participation, à condition que l'accord collectif le prévoit expressément :

- Option 1 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS bénéficient du régime de participation ;
- Option 2 : Les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou le partenaire lié par un PACS ne bénéficient pas du régime de participation.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de la participation. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de deux mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale, conformément aux règles légales ou conventionnelles en vigueur.

Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de la participation.

Compte tenu de leur spécificité d'emploi, les règles relatives à la détermination de l'ancienneté sont adaptées pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage au titre de l'article L. 1242-2 3<sup>e</sup> du Code du travail ou aux journalistes rémunérés à la pige relevant de la CCNTJ. Pour ces salariés, l'ancienneté requise au présent

---

article, il est précisé qu'un mois d'ancienneté correspond à 22 jours de travail.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de la participation.

## **Article 5** **Calcul de la réserve spéciale de participation**

Conformément à l'article L. 3324-1 du Code du travail, les sommes constituant la réserve spéciale de participation sont calculées par application de la formule suivante :

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

Où B représente le bénéfice net fiscal de l'entreprise,

C représente les capitaux propres de l'entreprise,

S représente les salaires de l'entreprise,

VA représente la valeur ajoutée de l'entreprise.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires :

— B : le montant du bénéfice net fiscal correspond, après clôture des comptes, aux sommes calculées sur le bénéfice tel qu'il est retenu pour être imposé à l'impôt sur le revenu ou aux taux de l'impôt sur les sociétés prévus au deuxième alinéa et au b du I de l'article 219 du Code général des impôts et majoré des bénéfices exonérés en application des dispositions des articles 44 sexies, 44 sexies A, 44 octies A, 44 undecies et 208 C du Code général des impôts. Ce bénéfice est diminué de l'impôt correspondant qui, pour les entreprises soumises à l'impôt sur le revenu, est déterminé dans les conditions déterminées par décret en Conseil d'État

— S : les salaires à retenir sont déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale

— VA : la valeur ajoutée par l'entreprise est déterminée en faisant le total des postes du compte de résultat énumérés ci-après, pour autant qu'ils concourent à la formation d'un bénéfice réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer :

**a) Charges de personnel**

**b) Impôts, taxes et versements assimilés, à l'exclusion des taxes sur le chiffre d'affaires**

**c) Charges financières**

**d) Dotations de l'exercice aux amortissements**

**e) Dotations de l'exercice aux provisions, à l'exclusion des dotations figurant dans les charges exceptionnelles**

**f) Résultat courant avant impôts**

— C : les capitaux propres comprennent le capital, les primes liées au capital social, les réserves, le report à nouveau, les provisions qui ont supporté l'impôt ainsi que les provisions réglementées constituées en franchise d'impôts par application d'une disposition particulière du Code général des impôts ; leur montant est retenu d'après les valeurs figurant au bilan de clôture de l'exercice au titre duquel la réserve spéciale de participation est calculée. La réserve spéciale de participation ne figure pas parmi les capitaux propres.

Toutefois, en cas de variation du capital au cours de l'exercice, le montant du capital et des primes liées au capital est pris en compte prorata temporis.

## **Article 6** **Répartition entre les bénéficiaires**

Pour fixer la méthode de répartition de la réserve spéciale de participation, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

Il est rappelé que les sommes versées à un salarié au titre de la participation ne peuvent pas excéder 75 % du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale. Pour le cas où la répartition généreraient des reliquats en raison de l'atteinte du plafond individuel par certains bénéficiaires, alors les sommes qui n'auraient pu être mises en distribution feront l'objet, conformément à l'article L. 3324-7 du Code du travail d'une répartition immédiate entre tous les salariés et, le cas échéant, les bénéficiaires visés au deuxième alinéa de l'article L. 3323-6 et au troisième alinéa de l'article L. 3324-2, auxquels ont été versées, en application de ces articles, des sommes d'un montant inférieur au plafond des droits individuels. Ce plafond ne peut être dépassé du fait de cette répartition supplémentaire.

Les sommes qui, en raison des règles définies ci-dessus, n'auraient pu être mises en distribution demeurent dans la réserve spéciale de participation des salariés pour être réparties au cours des exercices ultérieurs.

## 6.1

### Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition uniforme pour 50 % de la réserve spéciale de participation

Chaque salarié perçoit la même prime de participation quel que soit son temps de présence, son temps de travail ou son salaire dans l'entreprise au cours de l'exercice visé. Il en résulte que le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle de participation.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la réserve spéciale de participation

La répartition est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Participation individuelle = (50 % de la réserve spéciale de participation \* montant annuel individuel du salaire brut)/ somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence

Les salaires pris en compte pour le calcul de la participation individuelle sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires qui ne pourra être inférieur au salaire minimum le plus bas défini par la Convention collective nationale de la Télédiffusion) :

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

— Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télédiffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation relative à la participation qui limite le salaire à prendre en compte dans la répartition, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de moins de 50 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En cas d'arrêt de travail suite à une maladie professionnelle ou à un accident du travail, en cas d'arrêt de travail suite à un congé de maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil ou en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle.

Les absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congés payés, heures de délégation, etc.) ne seront pas déduites.

## 6.2

### Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

— Option 2.1

La réserve spéciale de participation telle que calculée en application de l'article 5 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une partie du montant de la réserve spéciale de participation à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, et pour l'autre partie de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 40 % de la réserve spéciale de participation

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du Code du travail (article L. 3324-6 du Code du travail, selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité, de paternité, d'adoption, en cas de congé de deuil, les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et en cas de mise en quarantaine au sens du 2<sup>o</sup> du I de l'article L. 3131-1 du Code de la santé publique). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires).

---

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du Code du travail.

- Répartition proportionnelle aux salaires pour 60 % de la réserve spéciale de participation tel que défini à l'article 6.1.

— Option 2.2

Si l'entreprise opte pour l'option 2.2, les pourcentages ci-dessus visés sont les suivants :

- Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 30 % de la masse globale de participation
- Répartition proportionnelle aux salaires dans l'entreprise pour 70 % de la masse globale de participation

Les autres dispositions sont inchangées notamment pour celles qui concernent les définitions des options qui sont les mêmes que celles énoncées en option 1, seuls les taux ayant varié.

### 6.3

#### **Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif**

La répartition de la participation entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'article L. 3324-5 du Code du travail. Elle peut ainsi être exclusivement :

- Option 3.1 : 100 % uniforme tel que défini à l'article 6.1 ;
- Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice tel que défini à l'article 6.2 ;
- Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires tel que défini à l'article 6.1.

### **Article 7**

#### **Modalités de versement**

Le versement des sommes issues de la participation s'effectue au plus tard le dernier jour du 5<sup>ème</sup> mois suivant la date de clôture de l'exercice. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du Code du travail (article D. 3324-21-2 et D. 3324-25 du Code du travail). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de la participation donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paye comportant :

- le montant global de la participation versé au titre de l'exercice écoulé et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle de participation et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

### **Article 8**

#### **Option des versements de la participation**

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de la participation, chaque bénéficiaire peut opter :

— Pour le versement immédiat de tout ou partie de sa prime, auquel cas celle-ci sera soumise à charge sociale et déclarée dans ses revenus imposables ;

— Pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou interentreprise (PEI) et/ou d'un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ou un nouveau plan d'épargne retraite d'entreprise collectif (PERE-CO) mis en place dans l'entreprise ou auquel l'entreprise a souscrit auprès d'un organisme externe.

Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne sera pas déclaré dans les revenus imposables du bénéficiaire, à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans).

À défaut d'option exprimée, la prime est :

- 
- Si l'entreprise ne dispose que d'un PEE/PEI, versée en totalité sur ce plan ;
  - Si l'entreprise dispose également d'un PERCO/PERE-CO, versée pour moitié sur le fonds sécuritaire du PERCO/PERE-CO et pour l'autre moitié sur le fonds sécuritaire du PEE/PEI si l'entreprise a mis en place ces fonds.
- Dans le cas où le bénéficiaire n'a pas opté pour la disponibilité immédiate, les cas dans lesquels, en application de l'article L. 3324-10, les droits constitués au profit des bénéficiaires peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration des délais fixés au premier alinéa de cet article et au deuxième alinéa de l'article L. 3323-5 sont les suivants :
- 1<sup>o</sup>** Le mariage ou la conclusion d'un pacte civil de solidarité par l'intéressé ;
  - 2<sup>o</sup>** La naissance ou l'arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption, dès lors que le foyer compte déjà au moins deux enfants à sa charge ;
  - 3<sup>o</sup>** Le divorce, la séparation ou la dissolution d'un pacte civil de solidarité lorsqu'ils sont assortis d'une convention ou d'une décision judiciaire prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant au domicile de l'intéressé ;
  - 3<sup>o bis</sup>** Les violences commises contre l'intéressé par son conjoint, son concubin ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ou son ancien conjoint, concubin ou partenaire :
    - a)** Soit lorsqu'une ordonnance de protection est délivrée au profit de l'intéressé par le juge aux affaires familiales en application de l'article 515-9 du code civil ;
    - b)** Soit lorsque les faits relèvent de l'article 132-80 du code pénal et donnent lieu à une alternative aux poursuites, à une composition pénale, à l'ouverture d'une information par le procureur de la République, à la saisine du tribunal correctionnel par le procureur de la République ou le juge d'instruction, à une mise en examen ou à une condamnation pénale, même non définitive ;
  - 4<sup>o</sup>** L'invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité. Cette invalidité s'apprécie au sens des 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'article L. 341-4 du code de la sécurité sociale ou est reconnue par décision de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées ou du président du conseil départemental, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
  - 5<sup>o</sup>** Le décès de l'intéressé, de son conjoint ou de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
  - 6<sup>o</sup>** La rupture du contrat de travail, la cessation de son activité par l'entrepreneur individuel, la fin du mandat social, la perte du statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé ;
  - 7<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel, soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle au sens de l'article R. 5141-2, à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une société coopérative de production ;
  - 8<sup>o</sup>** L'affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale emportant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 156-1 du code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
  - 9<sup>o</sup>** La situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 711-1 du code de la consommation, sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur, soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Conformément à l'article R. 3324-23 du Code du travail, la demande du salarié de liquidation anticipée est présentée dans un délai de six mois à compter de la survenance du fait générateur, sauf dans les cas de rupture du contrat de travail, décès, invalidité, violences conjugales et surendettement. Dans ces derniers cas, elle peut intervenir à tout moment. La levée anticipée de l'indisponibilité intervient sous forme d'un versement unique qui porte, au choix du salarié, sur tout ou partie des droits susceptibles d'être débloqués.

## Article 9 Régime fiscal et social applicable

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent accord, les sommes versées au titre de la participation sont exonérées de charges sociales, tant pour la part patronale que pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 50 salariés sont également exonérées de forfait social.

À l'inverse, les entreprises de 50 salariés et plus sont soumises au forfait social.

---

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de la participation sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE ou sur un plan d'épargne retraite s'il existe.

Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

## **Article 10** **Information des salariés sur la participation**

### **10.1** **Information collective**

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Conformément aux dispositions du code du travail (article D. 3323-13 à la date de signature du présent accord), l'entreprise doit transmettre, dans les 6 mois qui suivent la fin de l'exercice ayant servi de référence au calcul de la participation, les éléments servant de base de calcul du montant de la réserve spéciale de participation et des indications sur la gestion et l'utilisation des sommes affectées à cette réserve aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime.

### **10.2** **Information individuelle**

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un «livret d'épargne salariale» présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques, sociales et environnementales, établie en application des dispositions du Code du travail.

L'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une lettre d'information représentant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

## **Titre 2** **Dispositions applicables au texte négocié par la branche**

### **Article 11** **Objet et champ d'application de la participation**

Le champ d'application est constitué de l'ensemble des entreprises du secteur de la télédiffusion et leurs salariés tels que visés dans l'article 4 du présent accord.

### **Article 12** **Évolutions législatives et réglementaires**

Les termes du présent accord-type ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

### **Article 13** **Application dans les entreprises de moins de 50 salariés**

Conformément à l'article L. 232-10-1 du Code du travail, les parties conviennent que les dispositions du présent accord-type s'appliquent dans les entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place de la participation par l'adhésion à cet accord.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord de participation.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

---

## Article 14

### Durée, révision et dénonciation

#### 14.1

##### Durée

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

#### 14.2

##### Révision

En application de l'article L. 2261-7 du Code du travail, la révision de la présente annexe pourra être demandée dans les conditions suivantes :

— Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel la convention est conclue :

  m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;

  m par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives signataires ou adhérentes.

— À l'issue de ce cycle :

  m par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention ;

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

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

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

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

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

## Article 15

### Dépôt et extension

La présente annexe sera déposée auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 et D. 2232-3 du Code du travail, par la partie la plus diligente.

La présente annexe sera publiée dans une version anonyme dans une base de données nationale accessible.

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 1 : Document unilatéral d'adhésion au dispositif de participation (entreprise de moins de 50 salariés)**

Le présent document est établi en application des dispositions de l'accord de la branche de la télédiffusion du [date] 2023 agréé par arrêté en date du [date] 2023 et portant mise en place d'un dispositif de participation de branche.

Le présent document est pris en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail autorisant les entreprises de moins de 50 salariés à appliquer par décision unilatérale l'accord type au moyen d'un «document unilatéral d'adhésion» établi conformément aux dispositions de l'accord de branche précité.

Le présent document unilatéral d'adhésion vise à définir les choix que l'entreprise a retenu parmi les différentes options offertes par l'accord de branche et concernant notamment :

- la durée du dispositif de participation,
- les bénéficiaires du dispositif de participation,
- les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation.

Pour chacun des thèmes ci-dessous l'entreprise coche l'option retenue.

### 9) Information du CSE

Si l'entreprise dispose d'un CSE le projet de décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation mis en

---

place par accord de branche du [date] agréé par arrêté du [date], a fait l'objet d'une information du CSE en application des dispositions de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Cette information a été faite le [date] et a donné lieu à l'établissement d'un PV annexé au présent document.

#### 10) Information du personnel

L'information du personnel s'est faite selon un ou plusieurs des dispositifs suivants<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher une ou plusieurs des options.*

**m** Le personnel de l'entreprise a été informé du contenu du présent document unilatéral d'adhésion lors d'une réunion collective du personnel qui s'est tenue le [date].

**m** Le personnel a été informé par écrit du contenu du présent document unilatéral d'adhésion.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un affichage sur les panneaux réservés à cet effet.

**m** Le présent document unilatéral d'adhésion a fait l'objet d'un envoi par courriel à chacun des salariés de l'entreprise.

#### 11) Période d'application du dispositif de participation

Le dispositif de participation de branche s'applique dans l'entreprise pour une durée<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher l'option retenue.*

**m** Option 1 : Déterminée :

**m** 1 an

**m** 2 ans

**m** 3 ans

**m** 4 ans

**m** 5 ans

**m** Option 2 : Indéterminée.

L'employeur doit indiquer les choix qu'il a retenus parmi ceux ouverts par le présent accord de branche après en avoir informé le CSE, s'il en existe un dans l'entreprise, ainsi que les salariés par tous moyens. À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article D. 2232-1-6 du code du travail, le présent accord type comporte des options dont le contenu est prédéfini sans adaptation possible par l'employeur.

#### 12) Bénéficiaires

Il est rappelé que peuvent seuls bénéficier des droits du présent dispositif de participation de branche, les salariés comptant :

**m** Option 1 : 0 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 2 : 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 3 : 2 mois d'ancienneté dans l'entreprise,

**m** Option 4 : 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

L'ancienneté requise prend en considération tous les contrats exécutés au cours de l'exercice de calcul et des douze mois qui le précédent.

Il est rappelé que les dirigeants et assimilés ainsi que leur conjoint ou partenaire lié par un PACS :

**m** Option 1 : bénéficient du régime de participation mis en place dans l'entreprise

**m** Option 2 : ne bénéficient pas du régime de participation mis en place dans l'entreprise.

#### 13) Modalités de répartition des sommes issues de la participation

L'entreprise a choisi de retenir les modalités de répartition de la réserve spéciale de participation de l'option<sup>(1)</sup> :

*(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.*

**m** Option 1 - Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires

**m** Option 2 - Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires

**m** Option 2.1 : 40 % au titre de la durée de présence et 60 % au titre des salaires

**m** Option 2.2 : 30 % au titre de la durée de présence et 70 % au titre des salaires

**m** Option 3 - Répartition en fonction d'un critère exclusif parmi l'un des 3 critères suivants :

**m** Option 3.1 : 100 % uniforme

**m** Option 3.2 : 100 % proportionnelle à la durée de présence

**m** Option 3.3 : 100 % proportionnelle aux salaires

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) pour percevoir une prime de participation<sup>(1)</sup> :

---

(1) Cocher une seule des options proposées et, sous option le cas échéant. Aucune modification n'est possible sur l'option retenue.

— Option 1 : il n'est pas défini de salaire plancher

— Option 2 : le salaire minima défini au niveau IA par l'article 22 de la Convention collective nationale de la Télé-diffusion constitue le salaire plancher pour bénéficier de la prime de participation.

Le salaire plafond pour bénéficier de la prime de participation est défini par référence à la législation qui limite le montant que chaque salarié peut percevoir au titre de la participation, à savoir 3 fois le plafond annuel de la Sécurité Sociale à la date de signature du présent accord-type.

#### 14) Régime juridique du dispositif de participation

Pour les autres dispositions, le dispositif de participation mis en œuvre au sein de l'entreprise par le présent document unilatéral d'adhésion est régi par les dispositions de l'accord de branche du [date] conclu au sein de la télé-diffusion, notamment pour ce qui concerne le calcul de la réserve spéciale de participation :

$$RSP = 1/2 [B - 5 \% C] * [S/VA]$$

#### 15) Formalités

Il est rappelé que pour ouvrir droit aux exonérations de cotisations sociales, la décision unilatérale d'adhésion au dispositif de participation prise en application de l'accord de branche doit avoir été signée dans la première moitié du premier exercice d'application et déposée sur la plateforme de téléprocédure du ministère de travail (<https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>).

Fait, à [lieu], le [date] Le représentant légal de la Société

