

Brochure n° 3319

**Convention collective nationale**

IDCC : 2411. – **CHAÎNES  
THÉMATIQUES**

**(1<sup>re</sup> édition. – Novembre 2005)**

---

**AVENANT N° 2 DU 24 MARS 2006**  
**RELATIF AUX SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT**  
**À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE**

NOR : *ASET0650610M*

IDCC : *2411*

---

Entre :

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

D'une part, et

La fédération médias 2000 CGC ;

Le syndicat national des médias CFDT et la FTILAC CFDT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

La convention collective nationale des chaînes thématiques signée le 23 juillet 2004 s'applique à tous les salariés cadres et non cadres employés par les chaînes thématiques par contrat à durée indéterminée ou par contrat à durée déterminée de droit commun. Les signataires entendent fixer les conditions particulières de travail des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Par la conclusion de cet avenant, les parties signataires entendent préciser les conditions du recours légitime et maîtrisé à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminée d'usage pour des emplois pour lesquels, dans cer-

tains secteurs d'activité, il est d'usage constant, comme stipulé au 3° de l'article L. 122-1-1 du code du travail, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

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

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

## **TITRE I<sup>er</sup>**

### **DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

#### **1.1. CHAMP D'APPLICATION**

##### **Article 1.1.1**

Le présent avenant à la convention collective nationale des chaînes thématiques règle, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer (DOM), les relations entre les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage et les employeurs des entreprises de droit français qui :

- exercent l'activité d'édition de services thématiques de télévision mis à disposition du public sur le territoire français par câble, par satellite, par voie hertzienne terrestre en mode numérique, ou par tout autre réseau de communication électronique ;
- et ont conclu une convention avec le Conseil supérieur de l'audiovisuel en application de l'article 33 de la loi du 30 septembre 1986 modifiée le 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.

On entend par chaîne thématique un service de télévision qui consacre une part majoritaire de sa programmation à un genre de programme spécifique (information, sport, fiction, films de cinéma, documentaires, jeux, concerts, clips musicaux, téléachat...) ou dont la programmation se rapporte majoritairement à un centre d'intérêt particulier des téléspectateurs, ou s'adresse spécifiquement à une catégorie particulière de la population (tranche d'âge, communauté culturelle, linguistique ou religieuse...).

Le critère d'application du présent avenant est l'activité réellement exercée par l'entreprise, le code NAF attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption. L'activité visée est celle de la classe 922 E : « Edition de chaînes thématiques ».

Il est entendu que ni les activités de distributeurs commerciaux de services audiovisuels ni les activités d'éditeurs et de producteurs de phonogrammes ou de vidéogrammes n'entrent dans le champ d'application du présent avenant, et qu'en sont exclues les entreprises relevant de secteurs d'activités autres que la télédiffusion de chaînes thématiques tels définis à l'article 1<sup>er</sup> de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

##### **Article 1.1.2**

Les salariés engagés sur le territoire national et envoyés en déplacement hors du territoire national bénéficient des dispositions du présent avenant.

### **Article 1.1.3**

Le présent avenant s'applique à tous les salariés non cadres et cadres que les entreprises visées ci-dessus emploient et qui sont liés par contrat à durée déterminée d'usage constant au titre de l'article L. 122-1-1 (3°) du code du travail. Toute personne employée comme journaliste par ces entreprises se verra appliquer la convention collective nationale des journalistes.

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

## **1.2. DURÉE, ADHÉSION, DÉNONCIATION**

### **Article 1.2.1**

#### *Durée et dénonciation*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties en respectant un préavis de 3 mois.

Cette dénonciation doit être notifiée aux autres signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Cette dénonciation doit faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 132-8 et L. 132-10 du code du travail.

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

En cas de dénonciation émanant de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés, le présent avenant restera en vigueur jusqu'à la signature entre les parties concernées d'un nouvel avenant ou, à défaut, pendant 15 mois, préavis inclus.

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

### **Article 1.2.2**

#### *Révision*

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

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

Les demandes de révision du présent avenant seront examinées dans le cadre de la commission de dialogue social définie au titre X du présent avenant.

### **Article 1.2.3**

#### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative au plan national et toute organisation syndicale ou association ou groupement d'employeurs ou tout employeur pris individuellement dans la branche d'activité concernée et non signataire du présent avenant pourront adhérer ultérieurement aux dispositions du présent avenant dans les conditions fixées par l'article L. 132-9 du code du travail.

Conformément à l'article L. 132-15 du code du travail, les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de cet avenant ainsi que les organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de cet avenant qui adhéreront à la totalité des clauses du présent avenant dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail bénéficieront des mêmes droits et obligations que les parties signataires.

### **Article 1.3**

#### *Engagement des employeurs*

Les parties entendent, par le présent avenant, réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage, dans le secteur des chaînes thématiques, aux seuls cas ou les particularités et les nécessités de l'activité le justifient. Elles conviennent, conformément à l'article L. 121-5 du code du travail, que le contrat à durée indéterminée est la règle ; de ne recourir au contrat à durée déterminée que dans les cas prévus par l'article L. 122-1-1 du code du travail.

Les employeurs s'engagent à ne pas recourir au contrat à durée déterminée d'usage afin de remplacer des salariés permanents employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée de droit commun absents ou en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise. Ils s'engagent également à ne pas recourir au travail temporaire pour les fonctions listées à l'article 4-2 du présent avenant, sauf s'il s'agit de remplacer ou de faire face à une surcharge temporaire de travail affectant des salariés employés de manière permanente par l'entreprise.

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

## **TITRE II**

### **RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

#### **2.1. LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ SYNDICALE**

##### **Article 2.1.1**

###### *Liberté d'opinion et droit syndical*

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

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

Les employeurs s'engagent :

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

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs adhérents respectifs pour en assurer le respect intégral. Par ailleurs, chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

### **Article 2.1.2**

#### *Exercice du droit syndical*

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

### **Article 2.1.3**

#### *Laïcité*

Conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la Constitution et aux dispositions légales en vigueur, le principe de laïcité s'applique à l'intérieur des entreprises. Chaque entreprise aura la faculté de préciser les conditions d'application de ce principe dans son règlement intérieur dans le respect des droits des personnes et des libertés individuelles et collectives, conformément à l'article L. 122-35 du code du travail.

## **2.2. Election des institutions représentatives du personnel**

### **Article 2.2.1**

#### *Electorat*

Les salariés âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition d'avoir travaillé dans l'entreprise 90 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### **Article 2.2.2**

#### *Eligibilité*

Les salariés âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition

d'avoir travaillé dans l'entreprise 150 jours au moins, consécutifs ou non, dans les 12 mois au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

### TITRE III

## LE CONTRAT DE TRAVAIL

### 3.1. NON DISCRIMINATION ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

#### **Article 3.1.1**

##### *Non-discrimination*

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

#### **Article 3.1.2**

##### *Egalité professionnelle*

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

L'égalité entre les citoyens français et les étrangers doit être respectée selon la législation en vigueur.

#### **Article 3.1.3**

##### *Droit du travail des personnes handicapées*

Dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les parties liées par le présent avenant s'engagent à promouvoir le droit du travail et la formation de toute personne handicapée en état d'exercer un emploi dans les entreprises relevant du présent avenant.

### 3.2. CONTRAT. – ENGAGEMENT

#### **Article 3.2.1**

##### *Conclusion du contrat*

Les emplois pour lesquels un salarié pourra être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont définis au titre IV du présent avenant.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou toute personne ayant reçu, notamment à ce titre, délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit établi en double exemplaire au plus tard le premier jour ouvrable suivant la prise des fonctions. Un exemplaire en sera remis au salarié engagé.

Le contrat précise notamment :

- l'identité des parties ;
- la nationalité et, éventuellement, le numéro de carte de séjour ou autre document ;
- le titre de(s) l'émission(s) ou de(s) la production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé ;
- la date de début et de fin de contrat ;
- éventuellement, la mention de l'événement justifiant le terme du contrat ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le mode et la durée de l'engagement ;
- le montant brut de la rémunération ;
- le titre de la fonction ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le numéro d'immatriculation à la sécurité sociale ;
- les régimes de retraites et de prévoyance éventuellement en vigueur dans l'entreprise ;
- la référence au présent avenant ;
- l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues ;
- l'existence des textes en vigueur et d'un éventuel accord d'entreprise applicable au salarié ;
- et les conditions particulières d'engagement éventuelles.

### **Article 3.2.2**

#### *Durée de l'engagement*

Le contrat est conclu pour un terme précis. Il peut être également conclu pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini et doit alors mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Le contrat cesse de plein droit au terme contractuel fixé pour son expiration, et ce sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de collaboration continue de longue durée. Par collaboration continue de longue durée, on entend les cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires décomptés du 1<sup>er</sup> au dernier jour des contrats) des CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée devra en informer le salarié 1 mois au moins avant la date de fin du dernier contrat et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat. Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des salaires perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

### **Article 3.2.3**

#### *Renouvellement, succession d'engagements*

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

### **Article 3.2.4**

#### *Période d'essai*

Sauf modification des dispositions législatives en vigueur, et pour les contrats d'une durée supérieure ou égale à 2 semaines, le contrat peut comporter une période d'essai dans les conditions définies par l'article L. 122-3-2 du code du travail qui stipule que cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines, lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

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

### **Article 3.2.5**

#### *Visite médicale*

Le salarié engagé par une entreprise doit avoir subi l'examen médical annuel auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle et les conclusions de cet examen ne doivent pas s'opposer à la pratique de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année.



## TITRE IV

### CLASSIFICATIONS ET RÉMUNÉRATIONS

#### Article 4.1

*Activités spécifiques pouvant justifier  
le recours au contrat à durée déterminée d'usage*

Les chaînes thématiques peuvent être amenées à concevoir, réaliser et fabriquer elles-mêmes, avec ou sans recours à un producteur ou à un prestataire extérieur, tout ou partie des programmes destinés à leur propre antenne ou à l'antenne d'une autre chaîne à laquelle elles sont liées.

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

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

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

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

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

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

## Article 4.2

### *Liste des fonctions*

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

Fonctions :

1. Accessoiriste.
2. animateur(trice) d'émission.
3. Assistant(e) décorateur.
4. Assistant(e) de production.
5. Assistant(e) du son.
6. Assistant(e) réalisateur.
7. Cadreur (cadreuse) / cameraman (camerawoman) / OPV.
8. Chef de plateau.
9. Chef éclairagiste / chef électricien.
10. Chef monteur (monteuse).
11. Chef opérateur(trice) du son / ingénieur(e) du son.
12. Coiffeur (coiffeuse).
13. Conseiller(ère) spécialisé(e) / conseiller(ère) artistique / conseiller(ère) de programme.
14. Costumier(ère).
15. Décorateur(trice).
16. Directeur(trice) artistique.
17. Directeur(trice) de la photo / chef OPV.
18. Chargé(e) de production.
19. Rechercheur / documentaliste.
20. Eclairagiste / électricien(ienne).
21. Graphiste vidéo / infographiste.
22. Illustrateur(trice) sonore.
23. Ingénieur(e) de la vision.
24. Machiniste.
25. Maquilleur (maquilleuse).
26. Monteur (monteuse).
27. Monteur (monteuse) truquiste.
28. Opérateur (opératrice) régie vidéo.

29. Opérateur (opératrice) synthétiseur.
30. Photographe.
31. Présentateur(trice).
32. Programmeur(trice) musical.
33. Assistant(e) programmeur(trice) musical.
34. Réalisateur (réalisatrice).
35. Régisseur(euse).
36. Scripte.
37. Speaker / annonceur.
38. Technicien(ne) vidéo.
39. Traducteur (traductrice).

La commission du dialogue social décrite au titre X du présent avenant peut également être saisie en cas de doute sur la légitimité du recours à un contrat à durée déterminée d'usage et en cas de demande de révision de la présente liste.

### **Article 4.3**

#### *Classification*

La grille de classification repose sur les 6 niveaux définis à l'annexe I de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

A titre indicatif, est présenté ci-après un tableau de correspondance entre les 6 niveaux de cette grille et les catégories retenues par les accords collectifs relatifs aux ouvriers et techniciens employés par les entreprises de production.

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION INITIALE
Hors catégorie	6	Haut niveau de connaissances ou expérience professionnelle équivalente. Haut niveau d'autorité, d'initiative et de responsabilité.
I	5	Niveau 1 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité de haut niveau.
II	4	Niveau 2 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très élevés.
III A	3	Niveau 3 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité élevés.

CATÉGORIE	NIVEAU	FORMATION INITIALE
III B	3	Niveau 3 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement élevés.
IV	2	Niveau 4 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité relativement restreints.
V	2	Niveau 5 de l'éducation nationale ou expérience professionnelle équivalente. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité limités.
VI	1	Emplois qui ne requièrent pas de diplômes. Degrés d'autorité, d'initiative et de responsabilité très limités.

Cette grille de classification permet de déterminer le niveau de classement de chaque fonction dans une grille de salaires minima de 6 niveaux.

A chaque niveau correspond un salaire minimum applicable à la fonction.

Ce salaire minimum correspond à un salaire d'embauche pour un salarié en début de parcours professionnel, accédant pour la (ou une des) première(s) fois aux responsabilités de cette fonction, mais possédant la formation et les compétences techniques requises pour l'exercer.

#### **Article 4.4**

##### *Salaires*

Salaires bruts journaliers minima garantis (base 8 heures) au 1<sup>er</sup> septembre 2005 :

NIVEAU	SALAIRE BRUT minimum 8 heures (en euros)
1	92,70
2	106,70
3	127
4	161,60
5	191
6	de gré à gré

FILIÈRE	FONCTION	NIVEAU
Conception Programme	Assistant(e) Programmateur / programmatrice musical(e) Speaker / annonceur	1
	Programmateur / programmatrice musical(e)	2
	Recherchiste / documentaliste Traducteur (traductrice)	3
	Conseiller(ère) spécialisé(e)	5
	Directeur(trice) artistique	6
Production	Assistante de production	1
	Chargé(e) de production	2
	Régisseur / régisseuse	3
	Illustrateur / illustratrice sonore	2
Réalisation	Scripte Assistant(e) réalisateur	3
	Présentateur / présentatrice	4
	Animateur / animatrice d'émission	4
	Réalisateur / réalisatrice	6
Plateau	Eclairagiste / électricien(ienne) Machiniste	1
	Chef éclairagiste / chef électricien Chef de plateau	3
Image	Opérateur / opératrice régie vidéo Opérateur / opératrice synthétiseur	1
	Technicien(ienne) vidéo	2
	Photographe Cadreur(euse) / cameraman woman / OPV	3
	Ingénieur(e) de la vision	4
	Directeur(trice) de la photo / chef OPV	5
Son	Assistant(e) du son	2
Maquillage	Chef opérateur du son / ingénieur(e) du son	4

FILIÈRE	FONCTION	NIVEAU
Costume Décoration	Assistant(e) décorateur Coiffeur / coiffeuse Maquilleur maquilleuse	2
	Décorateur / décoratrice Accessoiriste Costumier / costumière	3
Postproduction	Graphiste vidéo/infographiste Monteur / monteuse	3
	Monteur / monteuse truquiste Chef monteur / monteuse	4

## Article 4.5

### *Rémunération*

La rémunération du salarié est versée sous la forme d'un cachet pour les artistes-interprètes et les réalisateurs ou sous la forme d'une somme correspondant à la durée prévisible du contrat pour les techniciens. Son montant est fixé :

- soit conformément aux salaires bruts journaliers minima garantis sur la base de 8 heures tels que définis à l'article 3.4 ;
- soit discuté de gré à gré, sous réserve du respect du barème minimum correspondant au niveau.

## Article 4.6

### *Durée de l'engagement*

Le salarié est engagé pour une durée prévisible de collaboration fixée à la journée (8,9 ou 10 heures), à la semaine, au mois ou pour la réalisation d'un ou de plusieurs programme(s) déterminé(s) dont le (ou les) titre(s) figure(nt) au contrat.

## Article 4.7

### *Majorations particulières*

Les majorations définies ci-dessous ne sont pas cumulables.

CATÉGORIE	MAJORATION APPLICABLE
Heures de dépassement	25 %
Heures supplémentaires	Taux légal
Travail du dimanche	25 %

CATÉGORIE	MAJORATION APPLICABLE
Travail de nuit	30 %
Travail des jours fériés (sauf le 1 <sup>er</sup> Mai)	40 %
Travail du 1 <sup>er</sup> Mai	100 %

## TITRE V

### CONGÉS

#### Article 5.1

##### *Congés payés*

Les salariés bénéficient de congés payés.

A cet effet, tous les salariés relevant du présent avenant sont obligatoirement affiliés à la caisse des congés spectacle.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise s'acquitte de ses cotisations selon les taux en vigueur et lui délivre le bulletin « congés spectacle » avec le bulletin de paie.

La prise de congés est soumise à l'accord préalable et écrit de l'employeur.

#### Article 5.2

##### *Congés et événements familiaux*

Les salariés sous contrat à la date de l'événement bénéficient de congés de courte durée à l'occasion de certains événements de famille dans les conditions définies à l'article L. 226-1 du code du travail, soit :

- mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés ;
- naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou du partenaire de PACS : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ouvré ;
- décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés ;
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvré.

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

#### Article 5.3

##### *Préparation à la défense*

Conformément à l'article L. 122-20-1 du code du travail, les salariés âgés de 16 à 25 ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

## TITRE VI

### COUVERTURE SOCIALE

#### Article 6.1

##### *Dispositions générales*

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

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

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

Les signataires du présent avenant s'engagent à faire bénéficier les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage d'un régime de prévoyance équivalent à celui de la branche de la production audiovisuelle. Dans l'hypothèse où seraient mis en place un régime et un contrat commun pour l'ensemble des salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage dans les différentes branches de l'audiovisuel, ils s'engagent à y adhérer.

#### Article 6.2

##### *Maladie et maternité*

En cas de maladie ou de maternité, l'employeur fournit au salarié une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

#### Article 6.3

##### *Accident du travail*

En cas d'accident du travail reconnu comme tel par la sécurité sociale et survenu au cours de la période d'engagement, et dès lors que l'employeur en a eu connaissance, le salarié bénéficie d'une prise en charge par l'employeur de la rémunération correspondant au jour de l'accident. L'employeur lui fournit une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.



## **Article 6.4**

### *Retraite complémentaire*

En application de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, le salarié est inscrit, auprès du groupe AUDIENS, aux caisses de retraite complémentaire IRCPS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IRPS (cadres et non cadres ; régime ARCCO).

## **TITRE VII**

### **DURÉE ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL**

#### **Article 7.1.1**

##### *Durée du travail*

La durée du travail est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur. La durée quotidienne de travail effectif est de 8 heures.

Heures de dépassement :

Lorsque le temps de travail effectif d'un salarié engagé pour une durée de 8, 9 ou 10 heures s'avérera supérieur à la durée définie dans son contrat, les heures de dépassement effectuées dans la limite d'un temps de travail effectif de 12 heures donneront lieu au paiement d'une majoration du tarif horaire défini pour la prestation telle que définie à l'article 4.7.

Toute heure débutée est due.

Heures supplémentaires :

Si le temps de travail effectif d'un salarié au cours d'une semaine donnée dépasse la durée légale hebdomadaire, le nombre d'heures supplémentaires correspondant lui sera payé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le nombre d'heures supplémentaires se décompte dans le cadre de la semaine civile qui débute le lundi à 0 heure et qui prend fin le dimanche à 24 heures.

#### **Article 7.1.2**

##### *Travail effectif*

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

#### **Article 7.1.3**

##### *Durées maximales du travail*

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

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

A titre dérogatoire, la durée quotidienne de travail peut être exceptionnellement dépassée et portée jusqu'à 12 heures, dans la limite de 3 fois par période de 7 jours, pour des activités liées à l'antenne (enregistrements d'événements ou direct) ou pour des activités de caractère imprévisible.

Le temps de pause ou de repas dont le salarié peut disposer, dans la limite de une heure par journée de travail, n'est pas compris dans la durée quotidienne de travail effectif maximale.

## **Article 7.2**

### *Repos*

### **Article 7.2.1**

#### *Repos quotidien*

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

Exceptionnellement, la durée du repos quotidien pourra être réduite, sans pouvoir être inférieure à 9 heures. Les heures de travail se substituant aux heures de repos manquantes donneront lieu à un repos d'une durée équivalente.

### **Article 7.2.2**

#### *Temps de pause*

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

### **Article 7.2.4**

#### *Jours fériés*

#### **7.2.4.1. Jours fériés chômés.**

Conformément aux dispositions légales, le 1<sup>er</sup> Mai est chômé.

Les salariés bénéficient des jours fériés correspondant aux fêtes légales définies par l'article L. 222-1 du code du travail.

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

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

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

#### 7.2.4.2. Jours fériés travaillés.

Les jours fériés travaillés, à l'exception du 1<sup>er</sup> Mai, donneront lieu à majorations telles que définies à l'article 4.7 du présent avenant.

Conformément aux dispositions légales, les heures travaillées le 1<sup>er</sup> Mai donnent lieu à une majoration de 100 %.

### **Article 7.3**

#### *Travail de nuit*

#### **Article 7.3.1**

##### *Cadre général*

Le travail de nuit est régi par les dispositions des articles L. 213-1 à L. 213-5 du code du travail. L'organisation du travail dans les chaînes thématiques répond à des impératifs horaires particuliers du fait de la diffusion de programmes destinés à un public d'autres actifs aux heures auxquelles ceux-ci ne sont précisément pas en activité et du fait de la nécessaire continuité de l'antenne.

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

#### **Article 7.3.2**

##### *Définitions*

Le « travail de nuit » est défini comme étant le travail accompli dans la plage horaire telle que définie à l'article L. 213-1-1 du Code du travail.

## **TITRE VIII**

## **FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Article 8.1**

#### *Obligations des entreprises*

Conformément à l'article L. 954 du code du travail et à la loi n° 92-1446 du 31 juillet 1992, les employeurs s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations à la formation à l'AFDAS.

### **Article 8.2**

#### *Cadre général*

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

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

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

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

## TITRE IX

### **COMMISSION DE DIALOGUE SOCIAL, RENDEZ-VOUS ANNUEL, ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET DE NÉGOCIATION**

#### PRÉAMBULE

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

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

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

Les partenaires sociaux définiront régulièrement ensemble les orientations générales et les modalités d'accès et d'utilisation des nouvelles technologies d'information et de communication, tant au niveau de chaque entreprise, dans la mesure des possibilités de l'entreprise, qu'au niveau interentreprise, destinées à favoriser et améliorer ce dialogue social.

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

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

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

### **Article 9.1.1**

#### *Objet*

La commission du dialogue social instauré par la convention collective nationale des chaînes thématiques est compétente pour traiter également des questions relatives aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage.

### **Article 9.1.2**

#### *Compétences*

Les parties signataires décident de confier à la commission du dialogue social les 4 compétences suivantes :

1. Interprétation et application du présent avenant : à ce titre, la commission peut être saisie de toute question relative à l'interprétation ou à l'application des dispositions du présent avenant.

2. Observatoire du champ professionnel : à ce titre, la commission est également compétente pour débattre de l'évolution sociale dans le secteur des chaînes thématiques ; elle traite de la mise à jour du présent avenant et elle joue un rôle de réflexion prospective pour son évolution du point de vue des métiers, de la formation et de l'emploi.

3. Médiation : dans une perspective de conciliation et de médiation, la commission peut être également saisie de toute difficulté se déroulant dans une entreprise et pouvant déboucher sur un réel conflit collectif ; elle peut être saisie préalablement au déclenchement d'un tel conflit. En ce cas, il appartiendra aux membres de la commission, qu'ils appartiennent au collège salariés ou au collège employeurs, qui pourront être alertés par les salariés ou par la direction de l'entreprise, et lorsque toutes les voies du dialogue et de la négociation propres à l'entreprise auront été épuisées, de demander sa réunion, en urgence si les circonstances le justifient. La commission ne pourra être saisie de questions relatives à des cas individuels.

4. Coordination : la commission aura enfin la compétence, dans le cadre de négociations sociales impliquant l'ensemble de la branche de l'audiovisuel ou l'interbranche du spectacle vivant et enregistré, de débattre des thèmes en négociation afin de faire valoir les spécificités du secteur des chaînes thématiques.

### **Article 9.1.3**

#### *Composition*

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

Le collège salariés se compose de 2 membres, dont 1 dispose d'une voix délibérative (soit : 1 titulaire et 1 suppléant), de chacune des organisations syndicales signataires du présent avenant, étant entendu que les organisations affiliées à une même confédération ne seront représentées au total que par

2 membres (1 titulaire, 1 suppléant) ; les organisations syndicales représentatives du secteur et non signataires du présent avenant pourront y assister avec voix consultative, à raison de 1 représentant par organisation.

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

#### **Article 9.1.4**

##### *Saisine*

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

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

Pour les questions relatives à un conflit en cours ou risquant de survenir dans une entreprise, seule(s) une (ou des) organisation(s) syndicale(s) agissant 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 des parties, et sous réserve de l'accord de la direction de l'entreprise concernée par ce conflit, elle se réunira alors dans les plus brefs délais afin de rendre un avis dans le délai de 1 mois suivant sa saisine.

#### **Article 9.1.5**

##### *Fonctionnement*

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

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

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

#### **Article 9.1.6**

##### *Règlement de la commission*

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, règles de vote et de majorité, désignation d'un secrétaire...) sont celles du règlement intérieur de la convention collective nationale des chaînes thématiques.

## 9.2. RENDEZ-VOUS ANNUEL

Conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du code du travail, les parties à la présente convention se réuniront au moins une fois par an avant le 31 juillet pour examiner toutes les questions relatives à l'application du présent avenant et pour négocier sur les salaires, et au moins une fois tous les 5 ans pour réexaminer les classifications.

## 9.3. ACTIVITÉS DE REPRÉSENTATION ET DE NÉGOCIATION

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisation d'absence rémunérée, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

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

## TITRE X

### DISPOSITIONS FINALES

#### 10.1. PUBLICITÉ. – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant sera déposé conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, par la partie la plus diligente, en 5 exemplaires à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris et en 1 exemplaire au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes de Paris.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2006.

#### 10.2. EXTENSION

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

Fait à Paris, le 24 mars 2006.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE I

### Définition des fonctions

Chargé(e) de production : il (elle) est chargé(e), sous les directives de son supérieur hiérarchique, de la gestion administrative de la production : suivi du budget et du plan de production, gestion des salariés employés à la production, du planning, des déplacements et des moyens techniques nécessaires à la production, depuis la mise en production jusqu'à la diffusion du programme.

Directeur(trice) artistique : il (elle) est chargé(e) de concevoir, proposer, superviser, exécuter ou faire exécuter des choix artistiques approuvés par l'entreprise dans le cadre d'une production.

Programmate(trice) musical : il (elle) est chargé(e) de proposer des choix et de mettre en œuvre les enchaînements musicaux dans le cadre d'une production et sur la base du conducteur d'antenne. Il (elle) assure toutes les tâches liées à ces choix musicaux.

Speaker/annonceur : il (elle) est chargé(e) de dire à l'antenne ou sur tous supports de diffusion de la chaîne des textes ou annonces insérées pendant ou entre les émissions ou lors des interruptions d'émissions.