

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

■ *Journal officiel* du 1^{er} août 2007

Arrêté du 24 juillet 2007 portant extension de la convention collective nationale de la production audiovisuelle (2 annexes) et d'un avenant (n° 2642)

NOR : MTST0761545A

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (2 annexes) ;

Vu l'avenant n° 1 du 12 février 2007 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale de la production audiovisuelle ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 29 mars 2007 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords) rendus lors des séances des 25 mai et 10 juillet 2007, notamment les oppositions formulées par la CFTC et la CGT-FO,

Arrête :

Article 1^{er}

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006, les dispositions de :

- la convention collective nationale de la production audiovisuelle du 13 décembre 2006 (2 annexes), à l'exclusion :
 - du troisième tiret de l'article III.3.1 (Missions des délégués de branche) comme étant contraire aux dispositions de

l'article L. 132-26-III du code du travail, aux termes desquelles seules les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national peuvent mandater un salarié en cas d'absence de délégué syndical ;

- de l'article III.5.2.2.2.b (Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III, alinéas 1 et 2, du code du travail, aux termes desquelles le salarié est mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, ces dernières devant être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations ;
- des termes « de la branche » figurant à l'article III.6.1 (Section syndicale) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 412-6 du code du travail, aux termes desquelles chaque syndicat représentatif peut décider de constituer au sein de l'entreprise une section syndicale. Des syndicats représentatifs dans l'entreprise peuvent ainsi également constituer une section syndicale dans l'entreprise ;
- des termes « de la branche » figurant au deuxième alinéa de l'article III.6.2 (Délégués syndicaux) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 412-11, alinéa 3, du code du travail ;
- des termes « , et les conditions de son éventuel renouvellement » figurant au douzième point du deuxième alinéa de l'article V.2.2 (Formalisme du contrat à durée déterminée d'usage) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-3-2 du code du travail qui ne prévoient pas de renouvellement de la période d'essai d'un CDD ;
- du paragraphe *b* (Programmation indicative des horaires et bilan annuel) de l'article VI.6.3.4 (Modalités de l'annualisation) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 212-8, alinéa 9, dont les clauses obligatoires fixant les conditions de mise en place des calendriers individualisés ne figurent pas dans la présente convention ;
- des termes « Pour déterminer le nombre moyen d'heures supplémentaires hebdomadaires effectuées au cours de la période d'annualisation, » figurant au deuxième alinéa du paragraphe *d* (Dépassement du volume annuel d'heures) de l'article VI.6.3.5 (Limitation des variations d'horaire), comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 212-8 du code du travail ;
- des termes « , ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue, » figurant au premier alinéa de l'article VII.4 (Congé pour enfant malade) comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 122-28-8 du code du travail, qui ne fixent aucune condition de ce type pour le bénéfice de ce congé ;
- du deuxième alinéa de l'article XII.1 (Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 236-1 du code du travail, qui précisent que « à défaut de CHSCT dans les établissements de cinquante salariés et plus, les délégués du personnel de ces établissements ont les mêmes missions et moyens que les membres desdits comités ; ils sont également soumis aux mêmes obligations ». L'absence de CHSCT n'entraîne donc pas une prise en charge de ses missions par le comité d'entreprise ;

- du premier alinéa de l'article XIII.5 (Dénonciation) comme étant contraire au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la dénonciation, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail ;
- du premier et du dernier alinéa de l'article XIII.6 (Révision) comme étant contraires au principe fondamental du droit des salariés à la négociation collective de leurs conditions d'emploi, duquel découle le droit à la révision, tel qu'il résulte du préambule de la Constitution de 1946 et des dispositions de l'article L. 131-1 du code du travail.

L'article II.2 (Egalité - Non-discrimination) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 122-45 du code du travail, telles qu'issues de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, qui mentionnent également les motifs liés aux caractéristiques génétiques et à la grossesse.

L'article III.5.2.2 (Conclusion des accords d'entreprise en cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-I du code du travail, qui fixent les thèmes ouverts à ce mode de négociation dérogatoire.

L'article III.5.2.2.1 (Conditions de conclusion en cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, qui précisent que, lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords peuvent être conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national.

L'article IV.2.2 (Importance de la production) est étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevenne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc 29/10/1996, société Delzongle c/Ponsolle) ;

L'article IV.3 (Ancienneté) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 122-3-3 du code du travail.

L'article VI.1.1 (Trajet) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 212-4, alinéa 4, du code du travail, qui prévoient que, si le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il doit faire l'objet d'une contrepartie soit sous forme de repos, soit financière, déterminée par convention ou accord collectif ou à défaut par décision unilatérale de l'employeur prise après consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel s'ils existent.

L'article VI.1.4 (Repas, hébergement et pause) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 220-2 du code du travail, aux termes desquelles 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 vingt minutes.

L'article VI.3.3 (Temps de disponibilité indemnisé) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-4 du code du travail, aux termes desquelles, d'une part, la prise d'un décret doit être sol-

tée afin que la mise en place du régime d'équivalence soit validée et, d'autre part, les emplois concernés par l'équivalence connaissent bien des temps d'inaction et ne concernent que les salariés à temps plein, dans le respect des durées maximales communautaires.

L'article VI.7.2 (Forfait en jours) est étendu sous réserve de prévoir l'ensemble des clauses obligatoires fixées à l'article L. 212-15-3-III du code du travail pour la mise en place de forfaits en jours.

L'article VI.9 (Travail le dimanche) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 226-1 du code du travail relatives au travail des apprentis et jeunes travailleurs les jours fériés et le dimanche.

L'article VI.10 (Travail de nuit) est étendu sous réserve que le salarié réalisant des heures de nuit n'ait pas la qualité de travailleur de nuit au sens des dispositions de l'article L. 213-2 du code du travail.

L'article VII.2.3 (Jours fériés travaillés) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 222-7 du code du travail, telles que précisées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc 30/11/2004, n° 02-45785), aux termes desquelles l'indemnité de rémunération du 1^{er} mai travaillé ne peut être remplacée par un repos compensateur.

L'article XIII.3 (Publicité) est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 135-7 du code du travail.

Les colonnes M2 de la partie 2 (Emplois de catégorie B) de l'annexe 2 (Salaires) sont étendues sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc 29/10/1996, société Delzongle c/Ponsolle) ;

- l'avenant n° 1 du 12 février 2007 modifiant certaines dispositions de la convention collective nationale de la production audiovisuelle, à l'exclusion du troisième tiret de l'article III.3.1 nouveau (Missions des délégués de branche) comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 132-26-III du code du travail, aux termes desquelles seules les organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national peuvent mandater un salarié en cas d'absence de délégué syndical.

Le deuxième alinéa de l'article III.2 nouveau (Représentation des salariés dans l'entreprise) est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 421-1 et L. 423-18 du code du travail ainsi que des articles L. 431-1 et L. 433-13 dudit code, aux termes desquelles l'employeur a l'obligation, d'une part, d'organiser les élections en vue de la désignation des délégués du personnel dès lors que l'entreprise occupe au moins 11 salariés et des membres du comité d'entreprise dès lors qu'elle occupe au moins 50 salariés ; d'autre part, d'établir un procès-verbal de carence lorsque ces institutions n'ont pas été mises en place ou renouvelées.

L'article IV.2.2 nouveau (Importance de la production) est étendu sous réserve que la négociation prévue par ledit article aboutisse à la conclusion d'un nouveau dispositif fixant des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne contrevienne pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail et reconnu par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. Soc 29/10/1996, société Delzongle c/Ponsolle).

L'article IX.2.2.3 (Incapacité temporaire de travail) est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation et à la procédure conventionnelle et, d'autre part, que le financement induit soit mis en totalité à la charge de l'employeur.

L'article IX.2.3.2 (Adhésion des entreprises) est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 912-1, alinéa 1, du code de la sécurité sociale, qui posent le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné.

L'article IX.2.4 (Changement d'organisme assureur) est étendu sous réserve, d'une part, de l'application des dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale prévoyant les modalités de l'organisation de la revalorisation des rentes en cours ; d'autre part, des dispositions de l'article 7-1 de la loi n° 89-1010 du 31 décembre 1989 relative à la prévention et au règlement des difficultés liées au surendettement des particuliers et des familles, qui prévoient l'obligation du maintien de la garantie décès en cas de changement d'organisme assureur.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de la convention collective et de l'avenant susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention et ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 24 juillet 2007.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. COMBEXELLE

Nota. – Le texte de la convention collective nationale de la production audiovisuelle a été publié dans la brochure n° 3046 et le texte de l'avenant n° 1 au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2007/13, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,80 €.