

Brochure n° 3285

Convention collective nationale
IDCC : 1922. – RADIODIFFUSION

AVENANT N° 2 DU 30 AVRIL 2016
À L'ACCORD DU 29 NOVEMBRE 2017
RELATIF AU CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE
NOR : ASET1651042M

Entre
SIRTI
CNRA
SRN
SRGP
FFRC
SNRC
SNRL
SMSP

D'une part, et

SNFORT FO
FASAP FO
F3C CFDT
FFSCEGA CFTC

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Conscients de la nécessité de contribuer à la réduction de la précarité dans leur secteur tout en s'accordant sur les moyens d'un nécessaire recours au contrat à durée déterminée d'usage en fonction des besoins de l'activité, les parties au présent avenant sont désireuses de s'engager dans une politique de structuration de l'emploi dans le secteur de la radiodiffusion et entendent maîtriser le recours au contrat à durée déterminée d'usage.

Les parties signataires conviennent que les stipulations du présent avenant complètent les dispositions légales régissant le recours au contrat à durée déterminée d'usage, en apportant des garanties supplémentaires aux salariés concernés, et n'ont en rien vocation à s'y substituer.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage dans le secteur de la radiodiffusion et exerçant un des emplois de la liste 1 et 2 de l'annexe I de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 et de son avenant n° 1.

Article 2

Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Sans remettre en cause les dispositions de l'article I.2.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007, objet du présent avenant, les parties entendent préciser le contexte dans lequel le recours au contrat à durée déterminée d'usage peut s'effectuer.

Article 3

Transformation d'une collaboration sous contrat à durée déterminée d'usage en contrat à durée indéterminée

A compter du 1^{er} juillet 2018, tout salarié, employé régulièrement sous contrat à durée déterminée d'usage dont l'activité professionnelle principale provient de l'emploi sous un ou plusieurs contrat(s) à durée déterminée d'usage exécuté(s) pour le compte d'une même entreprise et dont le volume moyen annuel est de 1 000 heures de travail effectives (ou 135 jours effectifs pour les contrats conclus en jours) constaté sur une période de référence de 4 années consécutives incluant éventuellement une interruption saisonnière estivale, se verra proposer un contrat à durée indéterminée.

L'activité professionnelle principale s'entend, sur une même période de référence, comme celle qui procure au salarié la plus grande partie de ses revenus.

Pour permettre à l'employeur de savoir s'il procure ou non l'activité professionnelle principale au salarié, ce dernier devra lui communiquer les éléments nécessaires à chaque date anniversaire du début de sa collaboration.

Article 4

Conditions d'engagement en contrat à durée indéterminée

Le salarié auquel aura été adressée la proposition de contrat à durée indéterminée ne pourra recevoir une rémunération de base, rapportée au volume moyen de travail effectif sur cette période de quatre ans, inférieure à la moyenne des rémunérations brutes des salariés permanents constatée dans l'entreprise. La comparaison s'effectuera pour la même fonction ou pour des fonctions positionnées salarialement de façon équivalente, à ancienneté dans l'entreprise, expérience professionnelle, qualification et diplômes équivalents. A défaut, la rémunération ne pourra être inférieure au minimum conventionnel applicable aux collaborateurs permanents.

La poursuite de la relation contractuelle se fera dans les mêmes conditions de statut et à durée de travail équivalente à la moyenne des 4 dernières années, sauf en cas d'accord contractuel différent des parties.

L'ancienneté sera déterminée à compter de la date de la première prestation en contrat à durée déterminée d'usage jusqu'au terme de sa collaboration en contrat à durée déterminée d'usage sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte.

La période de référence pour l'appréciation de l'ancienneté permettant le bénéfice des dispositions de l'article 3 du présent avenant est augmentée des périodes de maternité et de maladies dûment déclarées, dans la limite de 6 mois.

Article 5

Formalités de l'engagement en contrat à durée indéterminée

La proposition de contrat à durée indéterminée (lettre accompagnée du projet de contrat) doit être faite par l'employeur dans le mois suivant la réalisation des conditions susvisées par LRAR, lettre remise en main propre contre décharge et courriel. Le salarié dispose de 30 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par LRAR ou lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de terme connu du contrat, la proposition de contrat à durée indéterminée devra être faite par l'employeur au moins 1 mois avant la survenance dudit terme.

L'absence de réponse du salarié est assimilée à un refus de la proposition. Dans cette hypothèse, le salarié et l'employeur pourront de nouveau cocontracter ensemble que ce soit par la voie d'un contrat durée déterminée (d'usage ou non) sans délai de carence et faisant ainsi courir un nouveau délai de 2 années au terme desquelles l'employeur s'oblige à respecter les mêmes conditions de propositions de contrat à durée indéterminée.

A défaut de proposition de l'employeur au terme de la période de référence, ce dernier versera une indemnité dont le montant ne pourra être inférieur à l'indemnité de licenciement conventionnelle ou à l'indemnité de fin de collaboration prévue à l'article IV.7.1 de l'accord collectif national dans le secteur de la radiodiffusion du 29 novembre 2007 si cette dernière est plus favorable. Cette indemnité sera soumise aux précomptes de charges sociales et sera fiscalement imposable.

Article 6

Mise en place de l'entretien professionnel pour les salariés en contrat à durée déterminée d'usage

L'employeur s'engage à proposer à tout salarié en contrat à durée déterminée d'usage un entretien ayant pour objectif de réaliser un « entretien professionnel » :

- dans les 2 ans selon les termes définis par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale.
- un entretien au plus tard dans les 30 jours précédant le terme dudit contrat à durée déterminée d'usage pour chaque contrat à durée déterminée d'usage dont la durée serait supérieure ou égale à 6 mois.

Article 7

Dispositions diverses

7.1. Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se réunir après 2 années d'application à compter de son entrée en vigueur afin d'établir un bilan sur sa mise en œuvre.

7.2. Formalités de dépôt

Le présent avenant est conclu avec les organisations syndicales représentatives au niveau du secteur de la radiodiffusion dans les conditions de majorité prévues par le code du travail pour les conventions de branche et accords professionnels.

Le présent avenant est mis à la signature au siège de l'association patronale de la radiodiffusion. Il fera l'objet des formalités de dépôt, extension et de publicité prévues par le code du travail.

7.3. Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent avenant, à compter du premier anniversaire de son entrée en vigueur.

Le ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les 2 mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les 6 mois de la notification.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront pas demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai de 1 an.

7.4. Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

(Suivent les signatures.)