

Brochure n° 3285 | Convention collective nationale

IDCC : 1922 | **RADIODIFFUSION**

Avenant n° 3 du 27 novembre 2019

à l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail à temps partiel

NOR : ASET2050323M

IDCC : 1922

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SIRTI ;

CNRA ;

SNRL,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant à l'accord de branche du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel a été négocié par les organisations de salariés et d'employeurs en commission mixte paritaire.

L'objectif de cet avenant est d'encadrer le temps partiel dans le sens de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels tout en conservant les dérogations admises par l'accord de 2014.

Il est applicable dans le champ de la convention collective nationale de la radiodiffusion (IDCC 1922) dans les mêmes dispositions prévues par l'article 2 de l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel.

En conséquence, l'accord du 6 novembre 2014 ainsi que l'avenant n° 1 du 8 juillet 2015 sont modifiés comme suit. Les autres articles et dispositions de l'accord demeurent inchangés.

« La mention "Article" sous le titre de l'accord devient "Préambule". »

Nouvelle version de l'article 1^{er} :

« Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires dans les conditions prévues par la loi, ainsi que

par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord 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.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L. 3123-7 du code du travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires 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, cette demande devant être écrite et motivée ;
- aux contrats de travail d'une durée au plus égale à 7 jours ;
- aux contrats de travail conclu au titre du 1° de l'article L. 1241-2 du code du travail ;
- aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° 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 ».

Nouvelle version de l'article 3 :

« Pour toutes entreprises de la branche donc de tout type, les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les commentateurs sportifs non journalistes, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations, sous réserve du caractère exceptionnel des prestations réalisées et du respect des dispositions de l'article 4 du présent accord.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail. »

Nouvelle version de l'article 4.1 « Horaires écrits et réguliers »

« Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance de 15 jours calendaires minimums.

Sans que cela puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher 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 à l'article L. 3123-14-1 du code du travail ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;

- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur. »

Nouvelle version de l'article 4.3 « Éléments de rémunération » :

« Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite de 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Conformément à l'article L. 3123-20 du code du travail, le nombre d'heures complémentaires pouvant être accomplies est porté au tiers de la durée contractuelle de travail prévue et par dérogation aux dispositions de l'article L. 3123-29 du code du travail, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de 1/10, dans la limite de 1/3, donne lieu à une majoration de salaire de 30 %.

Une prime de coupure longue de 8,50 € sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 90 minutes est appliqué (hors temps de pause de repas accordé au salarié). »

« L'article 6 » est abrogé.

« L'article 7 » devient « l'article 6 ».

Nouvelle version de l'article 6 :

« Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans.

Les parties signataires conviennent d'en demander l'extension.

Il entre en vigueur dès le 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises adhérentes à l'une des organisations professionnelles représentatives de la branche signataires. Pour les autres entreprises entrant dans son champ d'application, il entre en vigueur à partir du jour de la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* de la République française.

Les partenaires sociaux effectueront un bilan d'application dudit accord le :

- 1^{er} semestre 2022 ;
- 1^{er} semestre 2024.

Dans le cadre d'une éventuelle révision de l'accord, l'ensemble des syndicats et organisations représentatives de la branche radiodiffusion (IDCC 1922) seront conviées aux discussions.

L'accord pourra être révisé, à la demande de l'une ou l'autre des parties, selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé continue à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouvel accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de 3 mois. »

Ajout d'un nouvel article 7 :

« Considérant que la branche professionnelle de la radiodiffusion (IDCC 1922) comporte majoritairement des TPE et PME, les signataires conviennent ainsi que le contenu du présent accord prend pleinement en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés visées aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail. »

Nouvelle version de l'article 8 :

« La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective de la radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la commission mixte paritaire de la branche de la radiodiffusion.

Les organisations de salariés et les organisations d'employeurs s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application. »

Fait à Paris, le 27 novembre 2019.

(Suivent les signatures.)