

Convention collective nationale

IDCC : **3241** | **TÉLÉDIFFUSION**
(2 juillet 2021)

Avenant rectificatif du 25 mars 2021

relatif à la modification de la convention collective

NOR : ASET2250578M

IDCC : 3241

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA spectacle ;

SNPCA CFE-CGC ;

F3C CFDT ;

FO Médias,

d'autre part,

sont convenus ensemble de ce qui suit :

Préambule

Suite aux observations formulées par la commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle relatives à l'extension de la convention collective nationale du 2 juillet 2021 de la télédiffusion (IDCC 3241), les parties signataires sont convenues de modifier les articles ayant appelé des commentaires afin de s'y conformer et de permettre une extension sans réserve des articles concernés.

Article 1^{er}

Afin de se conformer à l'article L. 2222-1 du code du travail, l'article 1^{er} « Champ d'application » est désormais rédigé comme suit :

« 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 : »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 2

Afin de se conformer aux articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, l'article 2.3 « Dénonciation » inséré dans l'article 2 « Durée, révision, dénonciation » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément à l'article L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective pourra être dénoncée ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 3

Afin de se conformer à l'article L. 2261-19 du code du travail, l'article 3.2 « Composition et fonctionnement » inséré dans l'article 3 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » est désormais rédigé comme suit :

« 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 rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 4

L'article 3.5 « Rôle d'interprétation » inséré dans l'article 3 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) » est désormais rédigé comme suit :

« 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 interprétatif 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 ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 5

Le premier alinéa de l'article 7.2.1 « Le délégué syndical » dans l'article 7 « Activité syndicale » dans l'entreprise est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Le dernier alinéa de l'article 7.2.1 « Le délégué syndical » dans l'article 7 « Activité syndicale » dans l'entreprise est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 6

L'article 8.3.2 « Dans les entreprises d'au moins 50 salariés » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 7

L'article 8.4 « Ressources du CSE » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« 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 2 000 salariés et à un montant équivalent à 0,22 % dans les entreprises d'au moins 2 000 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. »

Article 8

L'alinéa 2 de l'article 8.5 « Organisation des réunions » inséré dans l'article 8 « Institutions représentatives du personnel » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Cette modification implique que l'obligation de consacrer au moins 4 des réunions annuelles du CSE aux attributions du comité en matière de santé, sécurité et conditions de travail vaut pour toutes les entreprises, que leur effectif soit inférieur ou supérieur à 300 salariés.

Article 9

L'alinéa 4 de l'article 17.2 « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » inséré dans l'article 17 « Égalité professionnelle » est désormais rédigé comme suit :

« 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° et 2° 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. »

L'alinéa 5 est désormais rédigé comme suit :

« 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 ».

L'alinéa 9 est désormais rédigé comme suit :

« 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 ».

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 10

Afin de se conformer à la revalorisation du Smic intervenue au 1^{er} octobre 2021, les grilles des articles 22.1 « Salaires minima conventionnels dans les entreprises de moins de 50 salariés » et 22.2 « Salaires minima conventionnels dans les entreprises de plus de 50 salariés ou appartenant à un groupe » insérés dans l'article 22 « Salaires minima conventionnels » sont modifiées comme suit :

« Le montant de 1 575 € mentionné pour le coefficient I.A de chacun des tableaux est supprimé et remplacé par 1 605 € (19 260 € annuel)^[1].

En outre, pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés (art. 22.1) :

- le montant de 1 600 € mentionné pour le coefficient I.B est supprimé et remplacé par 1 645 € (19 740 € annuel) ;
- le montant de 1 625 € mentionné pour le coefficient I.C est supprimé et remplacé par 1 660 € (19 920 € annuel). »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 11

Le deuxième alinéa de l'article 26.2 « Durées journalières de travail et maxima pour le personnel dont le travail est décompté en heures » inséré dans l'article 26 « Dispositions relatives à l'organisation individuelle du travail en heures » est désormais rédigé comme suit :

« 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 :

- 1° 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° Travaux saisonniers ;
- 3° Travaux impliquant une activité accrue pendant certains jours de la semaine, du mois ou de l'année ;
- 4° 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 rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

[1] 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 IA.

Article 12

L'article 26.3.3 « Paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent » inséré dans l'article 23 « Heures supplémentaires » :

« 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 paiement d'heures supplémentaires, ces dernières sont payées après application des majorations suivantes :

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

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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 13

Après le 3^e alinéa, et afin de se conformer à l'article L. 3123-7 du code du travail, l'article 26.4.1 « Dispositions générales » inséré dans l'article 26.4 « Temps partiels », l'alinéa suivant est créé :

« 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. »

Afin de se conformer à l'article L. 3123-22 du code du travail, l'article 26.4.4 « Augmentation temporaire de la durée du travail » inséré dans l'article 26.4 « Temps partiels » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 14

Afin de se conformer aux articles L. 3122-11, L. 4624-1 et R. 4624-17 du code du travail, l'article 28.6 « Préservation de la santé des salariés relevant du statut de travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 15

L'avant dernier alinéa de l'article 28.2 « Définition du travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Afin de se conformer à l'article L. 3122-12 du code du travail, le dernier alinéa de l'article 28.2 « Définition du travailleur de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 16

Afin de se conformer à l'article L. 3122-5 du code du travail, l'alinéa 2 de l'article 28.4 « Contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit » inséré dans l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« En l'absence de contrepartie au travail de nuit prévue par accord d'entreprise, primant 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 heures et 6 heures. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 17

À l'article 28.5 « Contreparties spécifiques au profit des salariés relevant du statut de travail de nuit » inséré à l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » la phrase suivante est supprimée :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 18

Afin de se conformer à l'article L. 1225-9 du code du travail, le deuxième alinéa de l'article 28.8 « Articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales » inséré à l'article 28 « Dispositions spécifiques au travail de nuit » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 19

Afin de se conformer à l'article L. 2253-3 du code du travail, le premier alinéa de l'article 29.3 « Sur majoration du travail dominical » inséré à l'article 29 « Dispositions sur le travail dominical » est désormais rédigé comme suit :

« 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^e dimanche consécutif se verra appliquer un complément de 10 % à la majoration prévue pour le travail du dimanche telle que mentionnée ci-dessus. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 20

L'article 30.1.1 « Salariés visés » inséré à l'article 30.1 « Forfaits en heures » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Article 21

Afin de se conformer à l'article L. 3121-9 du code du travail, le premier alinéa de l'article 31.3 « Contrepartie du temps d'intervention » inséré à l'article 31 « Dispositions encadrant les astreintes » est désormais rédigé comme suit :

« Le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en salaire au prorata du temps travaillé. »

Après le septième alinéa dudit article qui dispose que « 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 », est inséré le paragraphe suivant :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 22

L'article 32.3.1 « Période de référence maximale autorisée » inséré à l'article 32.3 « Socle de règles applicables en cas de mise en place d'un aménagement pluri-hebdomadaire » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 23

L'alinéa 4 de l'article 35 « Congés payés annuels » est désormais rédigé comme suit :

« 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^{er} mai au 31 octobre de chaque année. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 24

À la suite de l'alinéa 2 de l'article 36.2 « Congé en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge » inséré à l'article 36 « Congés exceptionnels » l'alinéa suivant est inséré :

« 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 moins de seize ans. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 25

Le deuxième alinéa de l'article 36.4.3 « Congé de présence parentale pour enfant malade » inséré à l'article 36.4 « Congés non rémunérés » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Le dernier alinéa dudit article est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 26

L'article 39.2 « Utilisation du CPF » inséré à l'article 39 « Compte personnel de formation » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 27

L'article 39.4 « CPF pris en tout ou en partie sur le temps de travail » inséré à l'article 39 « Compte personnel de formation » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 28

Le cinquième alinéa de l'article 53.1 « Généralités » inséré à l'article 53 « Maternité/adoption », l'alinéa suivant est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Après le cinquième alinéa de l'article 53.1 « Généralités » inséré à l'article 53 « Maternité/adoption », l'alinéa suivant est créé :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 29

L'article 58.1.1 « Conditions » inséré à l'article 58.1 « Départ à la retraite volontaire » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

Article 30

L'article 60 « Démission » est modifié comme suit :

« 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 31

Le quatrième alinéa de l'article 2 « Durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise » de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Article 32

Le premier alinéa de l'article 9 « Durée et suivi de l'accord » de l'annexe 2 « Adaptation de certaines conditions de recours aux CDD » est désormais rédigé comme suit :

« 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. »

La rédaction du reste de l'article demeure inchangée.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 25 mars 2021.

(Suivent les signatures.)