

Avenant n° 18 du 18 avril 2024

relatif au remplacement des dispositions
figurant au préambule et aux titres I^{er} et II de la convention collective

NOR : ASET2450390M

IDCC : 2642

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

USPA ;

SPI ;

SPECT ;

SATEV,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

SNTPCT ;

F3C CFDT ;

SPIAC CGT ;

SNAJ CFTC ;

CGT SFA ;

CGT SNAM,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Aux termes de l'article L. 2261-32 du code du travail, le ministre du travail peut, en vertu de critères limitativement énumérés, engager une procédure de fusion du champ d'application des conventions collectives d'une branche avec celui d'une branche de rattachement présentant des conditions sociales et économiques analogues.

Par arrêté en date du 9 avril 2019 (*JORF* n° 93 du 19 avril 2019), le ministère du travail a ainsi procédé à la fusion de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (CCN AITV – IDCC 1734) avec la convention collective nationale de la production audiovisuelle (CCN PAV – IDCC 2642), désignée convention collective de rattachement.

La décision du Conseil constitutionnel n° 2019-816 du 29 novembre 2019 a précisé le processus de fusion, notamment la portée des articles L. 2261-32 à L. 2261-34 du code du travail régissant la restructuration des branches professionnelles.

Enfin, les listes des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la production audiovisuelle et des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision ont été établies par les arrêtés du 8 novembre 2021 (*JORF* 4 décembre 2021 pour les organisations syndicales et *JORF* 21 décembre 2021 pour les organisations professionnelles).

À l'approche du terme du délai de cinq ans prévu à l'article L. 2261-33 du code du travail, ces organisations professionnelles d'employeurs représentatives et ces organisations syndicales conviennent de conclure un accord collectif de remplacement selon les modalités suivantes :

Article 1^{er} | Champ d'application et libertés et égalités

Les dispositions figurant au préambule, aux titres I^{er} et II de la CCN PAV (IDCC 2642), sont remplacées par les dispositions qui suivent :

« Préambule

La production audiovisuelle est une activité rattachée au domaine du spectacle enregistré. Elle consiste en la création, le développement, le financement et la mise en œuvre :

- de programmes audiovisuels de différents genres destinés à une exploitation commerciale diversifiée (service de télévision, service de médias audiovisuels à la demande, plateformes Internet, etc.), que l'entreprise en soit le producteur délégué ou le producteur exécutif ;
- de programmes audiovisuels institutionnels, réalisés à des fins de promotion ou de meilleure connaissance des institutions donneuses d'ordre, et exploités par ces dernières. Ces programmes se différencient, par leur forme et leur contenu, du film publicitaire tel que défini par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

La production audiovisuelle est organisée, pour chaque programme, en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres à celui-ci. Chaque programme est un prototype dont les caractéristiques varient sensiblement d'un programme à l'autre, ce qui confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère aléatoire.

Cette discontinuité de l'activité de production a donc conduit à l'intégrer parmi les activités dans lesquelles il est d'usage de recourir au contrat à durée déterminée. Toutefois, ce recours est limité aux seuls cas où l'objet de la mission du salarié le rend à la fois légitime et indispensable.

Les partenaires sociaux de la branche de la production audiovisuelle ont conclu la présente convention collective pour doter l'ensemble des entreprises de production audiovisuelle de dispositions adaptées et répondant aux spécificités du secteur qu'elle couvre, notamment le tissu économique diversifié, l'organisation du travail autour de projets et l'emploi de salariés intermittents du spectacle en contrat à durée déterminée d'usage.

Pour répondre à ces attendus, les partenaires sociaux ont pris en compte le fait que les entreprises de moins de 50 salariés constituent la majorité des entreprises de la branche.

L'ensemble des termes contenus dans le présent texte et désignant des personnes, des appellations professionnelles ou des métiers s'entendent, dans le respect de l'égalité professionnelle, aussi bien au masculin qu'au féminin.

Titre I^{er} Champ de la convention collective de la production audiovisuelle

Article I.1 | *Champ d'application*

La présente convention régit les relations entre les producteurs audiovisuels et leurs salariés selon les modalités précisées dans le présent titre.

Sur le territoire national au sens des dispositions de l'article L. 2222-1 alinéa 3 du code du travail, elle régit les relations entre :

- d'une part, l'ensemble des salariés, quel que soit leur contrat de travail et le lieu de son exécution (France ou étranger) ;
- d'autre part, leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la production audiovisuelle, notamment les entreprises relevant des codes 5911A et 5911B de la nomenclature NAF, ces codes n'étant cités qu'à titre indicatif.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord peut comporter des stipulations plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective. Toutefois, aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement, conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger moins favorablement aux dispositions de la branche dans les matières énumérées à l'article L. 2253-1 du code du travail.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

Article I.2 | *Détermination de la convention collective applicable*

La convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur.

Toutefois, les partenaires sociaux apportent les précisions suivantes :

1. Une entreprise qui a pour activité principale la production audiovisuelle peut s'assurer le concours de journalistes professionnels et assimilés dans les conditions prévues aux articles L. 7111-3 et suivants du code du travail. Tout journaliste professionnel et assimilé doit se voir appliquer la convention collective des journalistes (IDCC 1480) et en aucun cas la présente convention collective dont il est expressément exclu.
2. La présente convention collective s'applique lorsque le producteur audiovisuel, tel que défini à l'article L. 132-23 du code de la propriété intellectuelle, produit un vidéogramme musical, non cinématographique. *A contrario*, conformément à la convention collective nationale de l'édition de livres, l'édition phonographique et l'édition de musique (IDCC 2121), lorsqu'une entreprise dont l'activité principale est la production, l'édition ou la distribution de phonogrammes produit, édite ou distribue un vidéogramme, la présente convention collective ne s'applique pas.

Clauses de réciprocité

En vertu de l'article L. 2261-2 du code du travail, les partenaires sociaux ont souhaité prévoir des clauses de réciprocité pour déterminer, en cas de pluralité d'activités, le champ conventionnel applicable pour les salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage.

Lorsque l'objet du contrat est un film cinématographique de court-métrage, de long-métrage ou un film publicitaire (à l'exception des films d'animation), les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production cinématographique (IDCC 3097).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme d'animation, les rapports entre l'employeur et le salarié sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

Lorsque l'objet du contrat est, soit une activité de prestation technique indépendante d'un programme produit par le producteur audiovisuel, soit un programme audiovisuel qui n'est pas destiné à une exploitation commerciale et dont le producteur audiovisuel ne détient pas les droits d'exploitation (à l'exception des programmes d'animation), les rapports entre le producteur et le salarié sont régis par la convention collective des entreprises au service de la création, de l'évènement et du divertissement (IDCC 2717).

Lorsque l'objet du contrat est un film ou un programme audiovisuel hybride – comportant des séquences d'animation et des séquences filmées en prise de vue réelle – destiné à une exploitation commerciale, quelle qu'elle soit, les rapports entre l'employeur et le salarié dont l'objet du contrat est la partie séquences d'animation du film ou du programme audiovisuel hybride sont régis par la convention collective de la production de films d'animation (IDCC 2412).

D'autres clauses de réciprocité pourront, le cas échéant, être ajoutées au présent article si les branches concernées le prévoient expressément.

Titre II Libertés et égalités

Article II.1 | Liberté d'expression

Les partenaires sociaux reconnaissent à chacun une totale liberté d'expression dans les limites autorisées par la loi.

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur les conditions d'exercice, l'organisation et le contenu de leur travail.

L'accès de chacun au droit d'expression collective peut être assuré par le recours aux outils numériques sans que l'exercice de ce droit ne puisse méconnaître les droits et obligations des salariés dans l'entreprise.

Les modalités d'exercice du droit d'expression sont définies dans le cadre de la négociation d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, l'employeur est tenu d'ouvrir des négociations sur ces thèmes chaque année jusqu'à la conclusion d'un accord, conformément aux articles L. 2242-5 et suivants du code du travail.

Lorsqu'un accord sur le droit d'expression existe, il est fait application des articles L. 2281-6 à L. 2281-10 du code du travail.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné ou dans lesquelles un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail n'a pas été conclu, l'employeur consulte le comité social et économique sur les modalités d'exercice du droit d'expression des salariés.

Dans les entreprises où aucun délégué syndical n'a été désigné, cette consultation a lieu au moins une fois par an.

Article II.2 | Liberté syndicale

Les partenaires sociaux reconnaissent le droit pour chacun de s'associer et d'agir librement pour la défense individuelle et collective de leurs intérêts professionnels.

L'employeur ne peut interroger un salarié sur son éventuelle appartenance à une organisation syndicale. Le salarié conserve à tout moment la liberté de la révéler ou non.

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises de la branche, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution de la République.

Les syndicats professionnels peuvent s'organiser librement dans toutes les entreprises de la branche conformément aux dispositions du code du travail et de la présente convention collective.

Article II.3 | *Non-discrimination*

Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise en raison de l'un des motifs discriminatoires visés aux articles L. 1132-1 à L. 1132-4 du code du travail.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour l'un des motifs énoncés aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail, en raison de l'exercice normal du droit de grève, ou pour avoir témoigné des agissements définis aux articles L. 1132-1 et L. 1132-2 du code du travail ou pour les avoir relatés.

Aucun salarié, aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir des agissements répétés de harcèlement moral ou sexuel ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

L'appartenance d'un salarié au CSE ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sur sa carrière professionnelle. En conséquence, aucun salarié ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire en matière de rémunération, de formation, de gestion des compétences et de gestion de carrière.

Les partenaires sociaux examineront, le cas échéant, les éventuelles inégalités constatées dans la branche de la production audiovisuelle.

Article II.4 | *Égalité professionnelle*

Nul ne peut, en vertu des articles L. 1142-1 et suivants du code du travail :

- mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe, l'identité de genre ou la situation de famille du candidat recherché. Cette interdiction est applicable pour toute forme de publicité relative à une embauche et quels que soient les éléments caractéristiques du contrat de travail envisagé ;
- refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié en considération du sexe, de l'identité de genre, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, l'identité de genre, la situation de famille ou la grossesse ;
- prendre toute mesure en considération du sexe, de l'identité de genre ou de la grossesse, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Conformément à l'article L. 3221-2 du code du travail, tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, les offres d'emploi mentionnent que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- directeur(rice) financier(ière) ;
- documentaliste (H/F).

Les partenaires sociaux rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être respectée et pratiquée dans les faits par les entreprises de la branche. »

Article 2 | Annexe 6 à la CCN PAV

Les stipulations suivantes de la convention collective nationale des artistes-interprètes engagés pour des émissions de télévision (CCN AITV – IDCC 1734) sont maintenues :

- l'article 1.1, alinéa 4 ;
- l'article 2.3 ;
- le titre III, le titre IV (à l'exception de l'article 4.12), les titres V à VII ;
- l'ensemble des annexes et textes subséquents.

Il est institué à cet effet une annexe 6 à la convention collective de la production audiovisuelle (CCN PAV - IDCC 2642), convention collective de rattachement au sens de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Article 3 | Durée

L'article 1^{er} du présent avenant est conclu pour une durée indéterminée qui prendra effet à compter du jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

L'article 2 du présent avenant est conclu pour une durée de 5 ans qui prendra effet à compter du jour de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 4 | Entrée en vigueur. Extension

Le présent accord entre en vigueur à compter du jour de sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, l'extension du présent avenant est sollicitée par la partie la plus diligente.

Fait à Paris, le 18 avril 2024.

(Suivent les signatures.)