

Accord du 17 avril 2026

relatif au contrat de valorisation de l'expérience « CVE »
de la branche de la télédiffusion

NOR : ASET2650581M

IDCC : 1480

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

ACCeS ;

STP ;

SMSP ;

Locales TV ;

SMSP,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;

FO médias,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion et de la convention collective nationale de travail des journalistes (CCNTJ), conscients de la difficulté que peuvent rencontrer certains travailleurs seniors à retrouver un emploi, ont souhaité se saisir d'un dispositif contractuel introduit par la loi créée pour inciter à l'embauche.

De nombreuses études (notamment le 17^e baromètre sur la perception des discriminations à l'emploi mené par l'OIT et le défenseur des droits) montrent que l'âge demeure l'un des premiers motifs de discrimination à l'embauche et dans les parcours professionnels.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux affirment leur volonté commune de lutter contre ces discriminations, notamment à l'encontre des salariés expérimentés et souhaitent encourager l'embauche des seniors dans les entreprises de la branche de la télédiffusion, en levant les freins au recrutement des demandeurs d'emploi expérimentés, tout en leur permettant de compléter leurs droits afin de bénéficier d'une retraite à taux plein.

À cette fin, les organisations syndicales représentatives (F3C CFDT, SNPCA CFE-CGC, FO médias, UNSA spectacle et communication, SNRT CGT audiovisuel et solidaires, SNAJ CFTC, SNJ, SNJ CGT) et les organisations patronales (STP, SMSP, ACCeS, Locales TV) se sont réunies à plusieurs reprises dans le cadre de la CPPNI interbranche afin de négocier un accord collectif de branche relatif à l'amélioration des conditions d'utilisation du contrat de valorisation de l'expérience « CVE », introduit par l'ANI du 14 novembre 2024.

Le présent accord poursuit un double objectif :

- renforcer les perspectives d'emploi des salariés expérimentés et leur offrir une transition vers la retraite dans des conditions adaptées à leur situation ;
- renforcer l'attractivité de la branche en mobilisant l'expérience et les compétences des seniors au service de la qualité du travail et de la transmission des savoir-faire. Les parties rappellent que le CDI de droit commun reste le schéma contractuel privilégié dans l'entreprise. Sans être exclusif, il est rappelé que le CVE a été élaboré pour améliorer le retour à l'emploi des salariés de cette catégorie d'âge en recherche d'emploi. Il ne saurait être utilisé pour contourner les obligations des entreprises en matière de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) ou de maintien dans l'emploi des salariés expérimentés.

Article 1^{er} | Le contrat de valorisation de l'expérience (dit « CVE »)

Impulsé par les partenaires sociaux au niveau national et interprofessionnel par l'ANI du 14 novembre 2024, adopté définitivement par le parlement et le Sénat dans le cadre de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025 (art. 4), le CVE constitue un dispositif clé pour faciliter et accompagner les fins de carrière. Ce dispositif est mis en place à titre expérimental pendant 5 ans. Les partenaires sociaux de la branche de la télédiffusion et de la CCNTJ ont ainsi souhaité participer de façon proactive à cette expérimentation par la conclusion du présent accord.

1.1. Objet et principes

Le CVE a pour objet de permettre à des salariés expérimentés de poursuivre ou de reprendre une activité professionnelle dans des conditions adaptées, en tenant compte de leur santé, de leurs compétences, de leurs aspirations professionnelles et des évolutions des métiers. Il vise également à favoriser la transmission des savoir-faire.

En dehors des spécificités prévues par la loi et par le présent accord, qui concernent tant sa conclusion, son exécution et sa rupture, les salariés recrutés en CVE bénéficient du principe d'égalité de traitement avec les CDI de droit commun : ils et elles ont droit à une rémunération, une classification, des conditions de travail, un accès à la formation et des droits collectifs identiques à ceux des autres salariés placés dans une situation comparable.

1.2. Conditions d'accès et de mise en œuvre

En application des dispositions légales, le CVE est ouvert aux demandeurs d'emploi âgés de 60 ans et plus. Ces dispositions permettent à un accord de branche, sous réserve de son extension, d'étendre l'accès à ce dispositif aux demandeurs d'emploi âgés de 57 ans et plus. Ainsi, conformément à l'article 4, I-1° de la loi précitée, les parties au présent accord ouvrent le recours au CVE aux demandeurs d'emploi à compter de cet âge.

En outre, le CVE peut être conclu avec toute personne justifiant d'une inscription à France Travail et ne pouvant bénéficier d'une pension de retraite de base à taux plein au moment de l'embauche.

Enfin, les partenaires sociaux ont souhaité renforcer les dispositions légales en prévoyant qu'un CVE ne puisse être conclu avec une entreprise ayant employé le demandeur d'emploi en CDI au cours des douze derniers mois. Il en est de même pour les entreprises appartenant au même groupe au sens des dispositions du code de commerce.

Les parties signataires conviennent de faire du CVE un outil prioritaire de sécurisation des parcours pour les demandeurs d'emploi seniors ayant connu des périodes de chômage ou des ruptures de carrière. Les partenaires sociaux veilleront, dans le cadre du suivi de l'accord, à ce que le dispositif bénéficie effectivement à ces publics.

Le délai de douze mois interdisant la conclusion d'un CVE avec un ancien salarié d'une même entreprise ou d'une entreprise du même groupe ne peut être utilisé pour organiser des sorties d'emploi suivies de réembauches en CVE dans des conditions moins favorables.

Par ailleurs, au plus tard lors de la signature du contrat, le salarié doit communiquer un document de l'assurance retraite mentionnant la date prévisionnelle d'obtention des droits à liquidation de la retraite à taux plein. En cas de réévaluation ultérieure de la date de départ à taux plein par la caisse de retraite, le salarié en informe son employeur en lui transmettant ledit document actualisé.

Entre le terme de la période d'essai et au plus tard dans les douze mois suivant l'embauche en CVE, l'employeur organise un entretien de parcours professionnel adapté à l'âge du salarié conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Les missions confiées dans le cadre du CVE sont définies par l'entreprise au moment du processus de recrutement.

1.2 bis Aménagement et adaptation des conditions de travail

Après avoir rappelé l'importance de la visite médicale d'embauche, l'employeur examine, à la demande du salarié ou de la médecine du travail, différents types de mesures possibles ceci afin de prévenir l'usure professionnelle et de renforcer le maintien dans l'emploi en bonne santé des salariés en CVE :

- d'aménagement des horaires (horaires adaptés, limitation du travail de nuit ou en horaires décalés, plages de récupération, etc.) ;
- de recours au télétravail lorsque les fonctions le permettent ;
- d'ajustement du poste de travail (ergonomie, charges physiques, équipements, outils numériques adaptés) ;
- d'allègement ou de réorganisation de certaines tâches, en lien avec la prévention des risques professionnels.

Ces aménagements sont étudiés avec le management, en s'appuyant sur les démarches QVCT existantes dans l'entreprise, les préconisations du service de prévention et de santé au travail et, le cas échéant, les actions identifiées dans les accords d'entreprise ou de groupe.

1.2 ter Gestion des compétences

Les salariés titulaires d'un CVE bénéficient d'un même accès aux formations professionnelles que ceux des autres salariés afin de s'assurer du maintien de leur compétences. Ces formations peuvent notamment être en lien avec :

- les transformations technologiques, numériques et environnementales affectant leur métier ;
- l'actualisation, le développement et la valorisation de leur compétence.

Comme l'ensemble des salariés expérimentés, les compétences des salariés embauchés sous forme de CVE pourront, le cas échéant, être mobilisées dans des missions de tutorat, mentorat, mentorat inversé ou mécénat de compétences.

1.2 quater Articulation avec les dispositifs de fin de carrière

Le CVE s'articule avec les dispositifs existants de fin de carrière pouvant résulter des accords d'entreprise ou de branche applicables sur le sujet, notamment la retraite progressive, le temps

partiel de fin de carrière, le compte professionnel de prévention (C2P), les dispositifs d'épargne salariale et les bilans de compétences de fin de carrière.

Par ailleurs, afin de faciliter la transition entre la vie professionnelle et la retraite, il est rappelé que l'entretien de parcours professionnel de fin de carrière destiné à la préparation vers la retraite est proposé à chaque salarié dans les deux années qui précèdent ses 60 ans. Cet entretien a pour objet de présenter les dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

1.3. Conditions de rupture

À l'échéance précisée par le salarié au plus tard lors de la signature de son contrat, l'employeur peut rompre le contrat de travail par mise à la retraite du salarié, sans possibilité pour celui-ci de s'y opposer et de poursuivre son activité au-delà. Ainsi, par dérogation à l'âge de mise à la retraite prévu à l'article L. 1237-5 du code du travail, l'employeur peut mettre à la retraite d'office un salarié embauché sous CVE dès lors qu'il a 67 ans (âge permettant de bénéficier d'une pension de retraite à taux plein de manière automatique) ou avant 67 ans dès lors qu'il a l'âge légal de départ à la retraite et les trimestres requis pour bénéficier d'un taux plein conformément au document transmis à son embauche ou en cours d'exécution du contrat en cas d'actualisation.

Sauf rupture de son contrat de travail en amont, le salarié a droit à l'indemnité de mise à la retraite prévue par la convention collective nationale de la télédiffusion en son article 58-2-2, ou à défaut celle de l'entreprise si plus favorable. En ce cas, l'employeur n'est pas tenu de verser la contribution patronale spécifique prévue par la loi sur le montant exonéré de l'indemnité de mise à la retraite (2 PASS), et ce jusqu'à la fin de la troisième année suivant la promulgation de la loi.

Six mois avant le départ envisagé à la retraite, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien afin d'examiner sa situation, les dispositifs mobilisables, faire un retour sur ses conditions de travail et les modalités de transition.

Il est réaffirmé qu'aucune rupture de contrat à durée indéterminée de droit commun ne peut être organisée dans le seul but de permettre la conclusion ultérieure d'un CVE avec le même salarié dans des conditions moins favorables. Toute pratique de ce type est contraire à l'esprit du présent accord et sera examinée dans le cadre du suivi par la CPPNI de la télédiffusion. La CPPNI pourra, au vu de ces situations, formuler des recommandations, proposer des mesures correctrices et, le cas échéant, engager une révision du présent accord.

Article 2 | Dispositions finales

2.1. Durée et entrée en vigueur de l'accord

Conformément à l'article 4, I de la loi n° 2025-989 du 24 octobre 2025, le présent accord est conclu pour une période expérimentale de 5 ans à compter de la publication de la loi. Il entrera en vigueur à compter de son extension, dans toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale de la télédiffusion tel que défini en son article 1^{er}.

2.2. Suivi et bilan

À l'issue de la première année d'exécution de cet accord, un bilan annuel sera effectué dans le cadre de la CPPNI.

Ce bilan porte notamment sur :

- le nombre de CVE conclus dans l'année, l'âge moyen à l'embauche, la durée moyenne et prévisionnelle des contrats ainsi que le nombre de CVE faisant suite à des CDDU ;
- la répartition femmes-hommes ;

- les types d’emplois occupés, intitulé et classification ;
- le recours à la formation ;
- les motifs de rupture des contrats ;
- l’âge moyen de rupture des contrats et leur durée moyenne.

Sur la base de ce bilan, les partenaires sociaux se réunissent au plus tard au terme de la troisième année d’application de l’accord afin d’examiner l’opportunité d’en renégocier tout ou partie des dispositions, avant la fin de la période expérimentale.

2.3. Modalités d’application de l’accord selon l’effectif de l’entreprise

Les parties signataires du présent accord considèrent qu’il n’y a pas de spécificités d’application dudit accord aux entreprises en fonction de leur taille.

Pour cette raison, aucune stipulation particulière n’a été prise pour les entreprises de moins de cinquante salariés, conformément à l’article L. 2261-23-1 du code du travail.

2.4. Révision

En application de l’article L. 2261-7 du code du travail, la révision du présent accord pourra être demandée dans les conditions suivantes :

- jusqu’à la fin du cycle électoral au cours duquel l’accord est conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application de la présente convention et signataires ou adhérentes ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives signataires ou adhérentes,
- à l’issue de ce cycle :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d’application du présent accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d’employeurs représentatives au sein de la branche.

La demande de révision, pour être prise en compte, devra obligatoirement être adressée par lettre recommandée ou courriel avec avis de réception à l’ensemble des autres signataires, adhérents ou organisations syndicales représentatives et accompagnée d’un nouveau projet de rédaction du ou des articles soumis à révision.

À compter de cette notification, court un délai de 3 mois pendant lequel les parties s’engagent à ouvrir une négociation.

De façon à répondre le plus efficacement possible à la demande de révision formulée, les parties s’engagent à faire leurs meilleurs efforts pour statuer sur ladite demande dans un délai de 6 mois. Il est précisé que les parties resteront libres de poursuivre les discussions au-delà de ce délai si elles l’estiment utile.

Une même demande de révision, ou une demande portant sur le même article ou tendant au même objet, ne pourra pas être présentée au cours des 12 mois suivant la date de l’accord de révision ou du constat de désaccord sur la révision.

2.5. Dépôt de l’accord et extension

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux représentatifs et intéressés en CPPNI interbranche télédiffusion (IDCC 3241) et journalistes (IDCC 1480).

Il est applicable aux salariés journalistes relevant de la convention collective nationale de travail des journalistes (IDCC 1480) employés par des entreprises appartenant au champ d’application

de la convention collective nationale de la télédiffusion (IDCC 3241), tel qu'elles ont été définies à l'article 1^{er} de ladite convention collective.

Il sera déposé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi conformément aux dispositions des articles L. 2231-5 et suivants et D. 2231-2 du code du travail pour la partie la plus diligente.

Il est convenu que l'extension du présent accord de branche sera demandé auprès des services du ministère du travail et de l'emploi pour qu'il soit rendu obligatoire pour tous les salariés et les employeurs compris dans le champ d'application tel que défini à l'article 1^{er} de la convention collective nationale de la télédiffusion.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 17 avril 2026.

(Suivent les signatures.)