

Brochure n° 3285

Convention collective nationale

IDCC : 1922. – **RADIODIFFUSION**
(Accord d'étape)

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 29 NOVEMBRE 2007
RELATIF AUX SALARIÉS EMPLOYÉS SOUS CONTRAT
À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE
NOR : ASET0850140M

PRÉAMBULE

Le présent accord marque une étape dans les négociations entre les partenaires sociaux de la radiodiffusion. Malgré la très grande hétérogénéité des situations économiques et sociales des entreprises du secteur qui rend extrêmement complexe la définition de règles communes dans le domaine des relations du travail, la conclusion du présent accord d'étape manifeste la volonté des parties signataires de clarifier les dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée d'usage. Le présent texte constituant un accord d'étape, les partenaires sociaux entendent poursuivre leurs discussions afin de le compléter par des mesures fixant les conditions minimales d'emploi des salariés en CDD d'usage dans la radiodiffusion.

Le présent accord a donc pour vocation de se substituer purement et simplement, pour les parties visées dans son champ, à l'accord interbranches sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle du 12 octobre 1998 dit « accord Michel ».

Les parties signataires du présent accord s'engagent, en conséquence, à en demander l'extension, ainsi qu'à entreprendre de concert toutes démarches nécessaires afin que l'accord Michel cesse d'être applicable dans son champ.

Les parties signataires conviennent expressément que les dispositions du présent accord ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables, prévues par des conventions collectives, des accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement, ainsi que des usages constants. Elles conviennent également qu'il peut être dérogé à la liste des emplois figurant en annexe par une liste plus restrictive.

Ce préambule est partie intégrante du présent accord.

TITRE I^{er}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Champ d'application

Article 1.1.1

Le présent accord s'applique aux entreprises éditant et/ou produisant des services de radiodiffusion, ainsi qu'aux entreprises fournissant des programmes à ces services. Il détermine les conditions d'emploi des salariés sous contrat à durée déterminée d'usage conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Pour l'application du présent accord, on entend par services de radiodiffusion tout service de communication au public par voie électronique destiné à être reçu simultanément par l'ensemble du public ou par une catégorie de public et dont le programme principal est composé d'une suite ordonnée d'émissions comportant des sons, selon les termes de l'article 2 de la loi n° 86-1067 du 30 septembre 1986 modifié le 19 juillet 2004.

Cette définition englobe notamment les services de radiodiffusion par voie hertzienne, analogique ou numérique, quel que soit leur statut ou leur catégorie, ainsi que les services par le câble, par satellite, par réseau internet et par tous les autres moyens de communication électronique tels qu'ils sont définis par la même loi.

Article 1.1.2

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux contrats à durée déterminée (ci-après CDD) d'usage conclus par les entreprises visées à l'article 1.1.1 ci-dessus, d'une part, et les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur les listes fixées aux annexes I et II du présent accord. Ces listes sont indissociables de l'accord.

Toutefois, pour les artistes, les dispositions conclues par la convention collective des artistes dramatiques, lyriques et de variété participant à des émissions de radiodiffusion, ou par des accords d'entreprises plus favorables restent applicables de plein droit.

Article 1.2.1

Recours au CDD d'usage

Il est d'usage constant dans le secteur de la radiodiffusion de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail.

Il est précisé que l'usage constant s'analyse en un usage régulier et bien établi mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'un emploi pourvu en CDD d'usage puisse également l'être en contrat à durée indéterminée (ci-après CDI) ou en CDD de droit commun.

Le recours au CDD d'usage est justifié par la nature temporaire de l'activité et le caractère par nature temporaire des emplois. C'est le cas des programmes de radio, en raison de leur caractère évolutif et de la nécessité de les renouveler.

Cet usage est limité à une liste exclusive de fonctions dressée et décrite en annexes I et II du présent accord. Une entreprise, un groupe ou un secteur restreint du champ de cet accord peuvent prévoir une liste plus restrictive. Ainsi, dans les sociétés publiques de radiodiffusion, il peut être fait appel à des salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage constant, sauf exception relevant des stipulations des contrats individuels, uniquement pour les fonctions numérotées de 1 à 12 dans la liste fixée à l'annexe I du présent accord. Ainsi également, dans les sociétés de radiodiffusion de catégorie E, le recours aux fonctions numérotées de 13 à 16 dans la liste 2 de l'annexe I du présent accord n'est possible que dans le respect des usages et accords en vigueur dans les entreprises concernées. Ces accords et usages ne pourront être modifiés sans négociation préalable avec les partenaires sociaux.

Aucun CDD d'usage ne pourra être valablement conclu en méconnaissance des dispositions du présent article.

Article 1.2.2

Lorsqu'ils recourent à des CDD de droit commun, si les salariés concernés exercent des emplois figurant dans les listes fixées en annexes I et II du présent accord, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des contrats en cause, aux organismes sociaux du spectacle.

TITRE II

LIBERTÉ CIVIQUE ET ÉGALITÉ

Article 2.1

Liberté d'opinion

Les employeurs et les organisations syndicales signataires du présent accord reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent à chacun le droit de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Article 2.2

Egalité. – Non-discrimination

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises de radiodiffusion.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération, quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions de l'article L. 140-2 du code du travail.

Ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple :

- animateur(trice) ;
- conseiller(ère) de programme (H/F).

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, y compris à l'embauche, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'âge, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Toutefois, les parties signataires conviennent expressément que les dispositions du présent article ne concernent évidemment pas les décisions de recrutement rendues nécessaires par le format, le contenu ou l'orientation de l'émission ou de la production concernée, étant entendu que cette disposition ne s'applique qu'au personnel d'antenne.

Il en est de même pour les orientations générales de recrutement éventuellement décidées par les entreprises, dans le cadre d'une meilleure représentation des minorités au sein de leur personnel.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers, entre les femmes et les hommes.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre VIII du présent accord. Elles s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche de la radio-diffusion.

TITRE III DROIT SYNDICAL

Article 3.1

Droit syndical

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les parties contractantes reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion et le droit d'adhérer au syndicat de son choix.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer à en assurer le respect intégral.

Chaque salarié bénéficie du droit d'expression tel que précisé par les dispositions légales et réglementaires.

Article 3.2

Exercice du droit syndical

L'exercice du droit syndical (constitution de sections syndicales, délégués et représentants syndicaux, local, droit d'affichage, réunions, etc.) est défini par l'ensemble des dispositions légales et réglementaires qui s'y rapportent.

L'appartenance d'un salarié à une institution représentative du personnel ne doit pas avoir d'incidence sur son emploi et sa carrière professionnelle.

Election des institutions représentatives du personnel

Conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 134 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 45 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de l'établissement des listes électorales en vue du premier tour du scrutin.

Leur participation au scrutin n'est pas conditionnée au fait d'être sous contrat ce jour-là.

Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

Conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier d'au moins 268 jours, consécutifs ou non, travaillés dans l'entreprise au cours des 3 dernières années, dont 90 jours la dernière année. Ce critère s'apprécie à la date de dépôt des candidatures.

Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées de façon que le salarié élu ne subisse pas de baisse de sa rémunération.

Un même salarié ne pourra être élu dans deux entreprises distinctes.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 4.1

Formalisme

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées aux annexes I et II du présent accord.

Le contrat est conclu par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation de l'employeur pour exercer cette qualité.

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit. Il doit être transmis au salarié, au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche.

Article 4.2

Durée de l'engagement

Le contrat est conclu pour un terme précis ou pour la durée de la réalisation d'un objet particulier et précisément défini. Dans cette dernière hypothèse, il doit mentionner une durée minimale d'engagement et l'intervention du fait déterminé justifiant son terme.

Article 4.3

Période d'essai

Sauf modification des dispositions législatives en vigueur, pour une première collaboration dans l'entreprise et pour une même fonction, pour les contrats d'une durée égale ou supérieure à 2 semaines, le contrat peut comporter une période d'essai dans les conditions définies par l'article L. 122-3-2 du code du travail qui stipule que cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée dans les conditions prévues ci-dessus par rapport à la durée minimale d'engagement.

Article 4.4

Mentions du contrat

L'engagement en CDD d'usage est fait par écrit.

Ce contrat écrit comporte les informations permettant de vérifier qu'il se situe dans le champ du recours au contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 122-1-1-3 du code du travail, notamment :

- l'identité des parties ;
- l'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de[s] l'émission[s] ou de[s] la production[s] pour laquelle [lesquelles] le salarié est engagé) et, le cas échéant, le numéro d'objet ;
- la date de début du contrat de travail ;
- la durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- l'intitulé de la fonction occupée ;
- le montant brut du salaire ;
- la durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
- le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;
- le statut du salarié (cadre ou non cadre).

Ce contrat précise également autant que de besoin :

- la durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- le numéro d'immatriculation du salarié à la sécurité sociale ;
- le numéro d'affiliation du salarié à la caisse des congés spectacles, le cas échéant ;
- l'obligation de présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail, comme condition de validité du contrat ;
- les régimes de retraite et de prévoyance applicables au salarié ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche, dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- la référence au présent accord, au règlement intérieur pour les entreprises qui y sont tenues, à un éventuel accord d'entreprise et à d'autres textes applicables au salarié.

Article 4.5

Visite médicale

Tout salarié relevant du statut d'intermittent engagé par une entreprise doit avoir passé l'examen médical auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle, et les conclusions de cet examen ne doivent pas s'opposer à la pratique de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année. Si le salarié ne peut produire un certificat médical à jour de la médecine du travail, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale, conformément aux articles R. 241-48 et suivants du code du travail.

Article 4.6

Habilitations spécifiques et permis spéciaux

Pour les fonctions qui le nécessitent, l'entreprise doit procéder aux mesures qui permettent d'habiliter le salarié après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou obtenu les permis spéciaux requis pour la fonction, à chaque embauche du salarié.

Article 4.7

Terme du contrat

Article 4.7.1

Fin de contrat

Le CDD d'usage prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Toutefois, lorsque la collaboration entretenue dans le cadre d'un ou plusieurs CDD d'usage s'étend sur une période minimum de 2 ans, décomptée du premier au dernier jour de collaboration, et sous réserve que le salarié ait cumulé 100 jours de travail, sans interruption supérieure à 12 mois consécutifs, l'employeur qui n'entend pas proposer un nouveau contrat, doit :

1. Prévenir le salarié au moins 1 mois avant le terme prévu de la fin de collaboration. A défaut, il lui versera, en plus de l'indemnité de fin de collaboration définie au 2 ci-dessous, une indemnité égale à 1 mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

2. Lui verser une indemnité de fin de collaboration conformément au barème suivant :

- de la 2^e à la 5^e année : 20 % de 1 mois par année ;
- de la 6^e à la 10^e année : 25 % de 1 mois par année ;
- de la 11^e à la 15^e année : 30 % de 1 mois par année ;
- au-delà de la 15^e année : 35 % de 1 mois par année.

3. Les rémunérations servant de base au calcul des indemnités visées au 2 du présent article sont calculées selon deux modalités, la plus avantageuse d'entre elles étant retenue :

- soit les rémunérations moyennes des 12 mois précédant la dernière prestation ;
- soit les rémunérations moyennes des 5 dernières années.

4. Les rémunérations prises en compte pour le calcul de l'indemnité sont limitées aux 5 années qui précèdent la date de fin de collaboration.

Seules les rémunérations perçues au titre des activités visées à l'annexe I sont prises en compte dans le calcul servant de base aux indemnités.

5. L'ancienneté est déterminée à compter de la date de la première prestation en CDD d'usage jusqu'à la date de cessation définitive, sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée supérieure à 12 mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte.

6. En cas de collaborations successives interrompues par une durée supérieure à 12 mois, le décompte de l'ancienneté se fait à partir de la reprise de collaboration continue.

7. Le versement de l'indemnité rend impossible toute nouvelle collaboration avec l'employeur pendant une période de 12 mois à compter de la date de fin du contrat ouvrant droit à versement de l'indemnité de fin de collaboration.

8. Si, à la suite du versement de l'indemnité de fin de collaboration, les parties venaient à renouer une relation contractuelle, l'ancienneté acquise par le salarié au cours de la période ayant fait l'objet du versement de cette indemnité ne pourra être prise en compte pour le calcul d'une nouvelle indemnité, de quelque nature qu'elle soit.

9. Les dispositions du présent article ne peuvent avoir pour effet de rendre légitime un CDD qui ne respecterait pas l'ensemble des dispositions du présent accord. Elles ne font pas obstacle non plus à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 2 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

10. Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives ou des accords d'entreprise, de groupe ou d'établissement.

11. Le salarié ayant travaillé avec le même employeur pendant au moins 100 jours par an en moyenne pendant un minimum de 5 années sans interruption supérieure à 12 mois consécutifs pourra bénéficier d'une indemnité de formation professionnelle par année de collaboration avec le même employeur correspondant à 4 jours de travail, soit un minimum de 20 jours pour 5 ans de collaboration. Cette indemnité est plafonnée à 40 jours, quelle que soit la durée de la collaboration.

Cette indemnité pourra être affectée aux actions de formation suivantes :

- bilan de compétences ;
- aide à la réalisation d'un projet professionnel ;
- actions de formation permettant d'élargir ses compétences, de préparer une mobilité professionnelle.

L'indemnité de formation professionnelle correspondante sera calculée sur la base de 1 fois le plafond journalier de la sécurité sociale à la date de la fin de collaboration multipliée par le nombre de jours de formation auquel le salarié peut prétendre.

L'indemnité de formation professionnelle sera versée par l'employeur sur présentation par le salarié, dans les 12 mois de la fin de collaboration, d'un devis correspondant à des actions de formation professionnelle établi par des organismes reconnus, ou des attestations de présence au stage, ou encore de factures correspondant à des actions de formation professionnelle établies par des organismes reconnus.

TITRE V

CONGÉS

Article 5.1

Congés annuels

En application des articles D. 762-1 et suivants du code du travail, les employeurs relevant du présent accord sont tenus de s'affilier à la caisse des congés spectacle pour le personnel artistique et technique qu'ils emploient sous CDD d'usage conformément au présent accord. Les employeurs déclarent les salariés relevant du présent accord en application de l'article D. 762-3 du code du travail et s'acquittent des cotisations selon les taux en vigueur.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'employeur lui délivre le bulletin « congés spectacle » avec le bulletin de paie.

Article 5.2

Congés pour événements familiaux

Les salariés sous contrat à la date de l'événement pour une durée minimale de 2 jours, et dans la limite de la période couverte par leur contrat, bénéficient de congés à l'occasion de certains événements dans les conditions suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours de travail ;
- naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours de travail ;
- décès du conjoint ou du partenaire de Pacs ou du concubin déclaré : 5 jours de travail ;
- décès d'un enfant : 5 jours de travail ;
- mariage d'un enfant : 2 jours de travail ;
- décès du père ou de la mère : 3 jours de travail ;
- décès du frère ou de la sœur : 2 jours de travail ;
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour de travail ;
- hospitalisation d'un enfant : 1 jour de travail (pour un contrat d'une durée comprise entre 2 et 6 mois, porté à 2 jours de travail pour un contrat d'une durée supérieure à 6 mois).

Ces jours de congés doivent être pris au moment des événements en cause et sur présentation d'un justificatif. Ils n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à du travail effectif pour la rémunération du congé annuel.

Si, pour des raisons de service, l'autorisation d'absence n'a pu être donnée, une indemnité compensatrice équivalente au salaire dû pour la journée non prise sera versée (à l'exception du cas d'hospitalisation d'un enfant).

TITRE VI

COUVERTURE SOCIALE

Article 6.1

Dispositions générales

Les absences résultant de maladies, maladies professionnelles, accidents, accidents du travail ou de trajet et maternité ne constituent pas en soi une cause de rupture du contrat de travail.

Sauf cas de force majeure, l'intéressé doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, lui faire parvenir sous 48 heures l'avis d'arrêt de travail établi par un médecin conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être prévenu immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Le certificat de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article 6.2

Prévoyance et complémentaire santé

Les collaborateurs engagés en CDD d'usage bénéficient du régime de prévoyance créé par l'accord du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des salariés entrant dans le champ de cet accord.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise.

Article 6.3

Maladie et maternité

En cas de maladie ou de maternité, l'employeur fournit au salarié une attestation de travail lui permettant de faire valoir ses droits aux indemnités journalières de sécurité sociale auprès de sa caisse primaire d'assurance maladie.

Les femmes enceintes bénéficient à partir du 6^e mois de grossesse d'un aménagement de leur durée du travail :

- soit en pratiquant une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour, éventuellement cumulables, à la demande de la salariée, sur une semaine ;
- soit en aménageant, en accord avec le chef de service, une réduction correspondant à 7 % de la durée journalière par jour de travail effectué, éventuellement cumulable à la demande de la salariée, sur une semaine.

Article 6.4

Absences pour maladie et accident non professionnel

En l'attente de l'entrée en vigueur des dispositions de l'accord inter-branches au sein de la CMP prévoyance, les régimes existants continueront à s'appliquer.

Article 6.5

Accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle

Sous réserve des conclusions des négociations interbranches au sein de la CMP prévoyance, les parties conviennent :

La journée de l'accident est prise en charge par l'entreprise.

Outre les dispositions des articles 6.3, 6.4 ainsi que du présent 6.5 du présent accord, les parties s'engagent à l'occasion de leur rendez-vous prévu au 8.1 (*infra*) à ouvrir des discussions sur ces sujets, en cas d'échec des négociations interbranches.

Article 6.6

Retraite complémentaire

En application de la convention collective nationale de retraite des cadres du 14 mars 1947 et de l'accord national interprofessionnel de retraite du 8 décembre 1961, le salarié est inscrit aux caisses de retraite complémentaire IRCPS (cadres ; régime AGIRC) et/ou IRPS (cadres et non cadres ; régime ARCCO).

TITRE VII

FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 7.1

Obligations des entreprises

Conformément à l'article L. 954 du code du travail et à la loi n° 92-1446 du 31 juillet 1992, les employeurs s'acquittent de leurs obligations en versant leurs cotisations de formation auprès de l'OPCA compétent.

Article 7.2

Dispositions générales

L'accord national professionnel du 29 septembre 2004 relatif à l'organisation de la formation professionnelle continue des salariés intermittents du spectacle (salariés sous contrat à durée déterminée d'usage) dans les secteurs du spectacle vivant, de la musique, du cinéma et de l'audiovisuel couvre le champ du présent accord.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ du présent accord.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche de l'audiovisuel, telle que définie par l'accord instituant la CPNE-AV, sont applicables au champ du présent accord, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celui-ci.

Article 7.3

Droit individuel à la formation

Dans le champ du présent accord, le droit individuel à la formation des salariés sous CDD d'usage est organisé par l'accord interbranches du 20 janvier 2006.

TITRE VIII

DURÉE. – RÉVISION. – DÉNONCIATION COMMISSION DE SUIVI

Article 8.1

Bilan

Les parties signataires organiseront après 1 année d'application du présent accord une réunion afin d'établir un premier bilan sur le recours au CDD d'usage dans la radiodiffusion.

Article 8.2

Durée et date d'effet

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension.

Article 8.3

Publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L. 132-10 du code du travail.

Un exemplaire de l'accord, de ses annexes et, le cas échéant, de ses avenants sera tenu à la disposition des salariés dans les entreprises, selon des modalités fixées dans chacune d'elles. Un exemplaire en sera également remis à chaque délégué syndical, délégué du personnel, représentant du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement.

Article 8.4

Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche de la radiodiffusion, ainsi que toute organisation d'employeurs entrant dans le champ défini au titre I^{er} du présent accord, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires, et faire l'objet du dépôt légal.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application du présent accord, tel qu'il est défini à son titre I^{er}, devra prendre la forme d'un avenant.

Article 8.5

Dénonciation

La dénonciation doit être notifiée aux autres parties signataires, avec un délai d'effet de 6 mois. Une première réunion doit se tenir au plus tard dans les 3 mois de la notification.

Si aucun accord n'est intervenu à l'échéance du délai de 6 mois, l'accord continue de produire ses effets, y compris à l'égard de la partie qui a dénoncé ou de ses adhérents, pendant une durée de 15 mois, étant entendu qu'un nouvel accord peut intervenir à tout moment pendant cette période.

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs ou de l'ensemble des signataires salariés, les dispositions de l'article L. 132-8 (§ 3 et 4) du code du travail s'appliqueront de plein droit.

Article 8.6

Révision

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La 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, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Article 8.7

Commission d'interprétation, de conciliation et de suivi

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de suivi.

Article 8.7.1

Composition et fonctionnement

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des organisations de salariés, d'autre part.

La commission est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, soit à l'initiative d'une direction d'entreprise, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège d'une des organisations patronales signataires. Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Le secrétariat de la commission de conciliation, d'interprétation et de suivi est assuré par le collège des employeurs. Ce collège tient les parties signataires informées de l'adresse à laquelle le secrétariat est tenu.

Article 8.7.2

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions du présent accord, de ses avenants et annexes.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés ;
- 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 8.6 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Article 8.7.3

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de l'accord n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, sur demande des organisations syndicales représentatives ;
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission est annulée si l'une des parties en conflit refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties en conflit.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties en conflit sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 8.7.4

Rôle de suivi

Si le présent accord rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article 8.6 du présent accord.

Article 8.7.5

Activités de représentation et de négociation

Les salariés régulièrement désignés par leurs instances syndicales signataires du présent accord pour les représenter dans les discussions et négociations avec les organisations patronales signataires ou adhérentes pourront bénéficier d'autorisations d'absences rémunérées pendant la durée des négociations, dans la limite de 2 salariés par organisation syndicale et de 1 jour d'absence par mois.

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur.

Fait à Paris, le 29 novembre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

AESPA ;
SIRTI ;
SRN ;
SRGP ;
FFRC ;
SNRL.

Syndicats de salariés :

SNFORT ;
F3C CFTD ;
USNA CFTC ;
Médias CGC.

ANNEXE I

Listes des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article 1.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage, pour les métiers techniques.

Liste 1, applicable à l'intégralité des entreprises incluses au champ d'application défini par l'article 1.1 du présent accord.

1. Adjoint au producteur

Salarié chargé sur une émission, une série d'émissions ou une production d'assister le producteur dans l'ensemble de ses activités. Il peut être amené à le représenter.

La nature particulière de ses tâches et de ses rapports professionnels *intuitu personae* avec le producteur implique qu'il ne soit pas lié avec l'entreprise par une clause d'exclusivité.

2. Animateur

Salarié chargé de préparer, de présenter, d'expliquer et de coordonner pour l'antenne, par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions.

L'animateur, dans la tranche d'antenne qui lui est attribuée par le directeur de programme, le responsable de programme ou le responsable d'antenne, et sur le thème retenu dans la grille de programme, présente les éléments constitutifs qu'il a éventuellement choisis ou confectionnés.

3. Conseiller de programme

Salarié en charge de la stratégie de programmation ou placé auprès d'une direction de chaîne ou de programme qu'il conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation.

4. Intervenant spécialisé

Salarié engagé, en raison de son expérience dans l'exercice d'un métier non répertorié dans les métiers de la production et de la diffusion radio-phonique, pour apporter son concours à la conception et/ou à la mise en place d'une opération déterminée limitée dans le temps.

5. Collaborateur spécialisé d'émission

Salarié chargé, dans une production déterminée, de collaborations avec apport au contenu de ladite production nécessitant la connaissance d'une spécialité en rapport avec le contenu. Il peut être amené à s'exprimer à l'antenne.

6. Lecteur de texte

Salarié chargé d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions en vue d'établir des comptes rendus de lecture et des fiches analytiques pour une exploitation éventuelle des textes.

7. Musicien copiste radio

Le musicien copiste est chargé d'établir, de mettre en page ou en conformité des partitions musicales. Il s'agit donc de transcrire d'après un manuscrit original ou toute autre source, d'extraire les parties d'après une partition, de transposer, de corriger, d'aligner ou de reporter coupures et autres indications.

8. Présentateur

Salarié chargé de dire à l'antenne, après les avoir rédigés le cas échéant, des textes de présentation d'une émission, ou à l'intérieur d'une émission, des éléments constitutifs de celle-ci.

9. Producteur coordinateur délégué

Salarié qui, sous la responsabilité du directeur de station ou d'un responsable des programmes, a pour mission d'organiser l'ordonnancement sur le plan artistique des diverses productions qui prennent place dans le temps d'antenne qui lui est confié.

Il peut être appelé à présenter ou animer personnellement tout ou partie de l'émission qui lui est confiée. La définition des moyens mis à la disposition du producteur, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation du contrat.

10. Producteur délégué d'émission radio

Salarié chargé de concevoir une émission ou une série d'émissions ; il la met en œuvre dans le cadre de la délégation qui lui est donnée par le directeur de programme ou sur proposition du producteur coordinateur délégué, en intervenant personnellement, le cas échéant, à l'antenne. La définition des moyens mis à la disposition du producteur, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation de son contrat.

11. Réalisateur radio

Salarié qui, par ses compétences professionnelles de haut niveau, conjugue technicité (enregistrement, découpage, montage, mixage...) en matière de production, créativité, aptitude à animer des équipes de production et à diriger des artistes-interprètes.

Il appartient au réalisateur de donner avec l'apport de sa culture et de sa personnalité la meilleure expression radiophonique à l'émission ou série d'émissions, quel qu'en soit le genre et qu'elle comporte ou non un producteur délégué, dont il doit assurer la réalisation. Ses responsabilités sont d'ordre artistique et s'étendent à l'utilisation optimale des moyens mis à sa disposition dans le respect des procédures en usage et dans la limite des moyens préalablement fixés. Il peut être appelé à établir tous documents d'ordre ou de contrôle liés à la production.

12. Traducteur

Salarié chargé de traduire une émission ou une séquence de celle-ci.

Liste 2, applicable aux entreprises incluses au champ d'application défini par l'article 1.1 du présent accord, à l'exception expresse de celles relevant de textes conventionnels, d'accords d'entreprise ou d'usages constants plus restrictifs.

13. Technicien d'exploitation

Salarié chargé de la production technique des émissions radio. Il assure l'élaboration, la préparation technique, la diffusion et le suivi d'une émission.

14. Technicien-réalisateur

Salarié chargé de concevoir et mettre en œuvre la coordination de l'ensemble des constituants d'une émission (éléments sonores, technique, publicité, gestion des éléments d'interactivité avec les auditeurs : appels téléphoniques, mails, SMS).

15. Assistant technicien-réalisateur

Salarié chargé d'assister le technicien-réalisateur dans l'exercice de ses fonctions.

16. Animateur-technicien-réalisateur

Salarié chargé de l'animation d'une ou plusieurs émissions ; il exécute le programme suivant les conducteurs d'antenne et les cahiers des charges préétablis par la direction d'antenne. Il contribue en outre à la réalisation de séquences destinées à l'émission qu'il anime.

ANNEXE II

Liste des emplois pour lesquels les entreprises du champ défini à l'article 1.1 du présent accord peuvent recourir au contrat à durée déterminée d'usage pour les métiers artistiques.

1. Artiste bruiteur.
2. Artiste de variété.
3. Artiste dramatique.
4. Artiste lyrique.
5. Artiste musicien.
6. Artiste musicien choriste.
7. Artiste soliste.
8. Chansonnier.
9. Chef de chœur.
10. Chef d'orchestre.