

CONVENTION COLLECTIVE DE LA COMMUNICATION ET DE LA PRODUCTION AUDIOVISUELLES

Tome 1

Quatrième édition

mise à jour janvier 1993

AVERTISSEMENT

Cette quatrième édition du Tome 1 de la Convention collective de la Communication et de la Production Audiovisuelles constitue une mise à jour au 1^{er} janvier 1993.

Elle intègre les différentes modifications et compléments intervenus par voie d'avenants depuis la première édition, hormis ceux inclus dans les tomes 2 et 3.

Le tome 2 comprend l'annexe 10 relative à la nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications, ainsi que les grilles de qualification.

Le tome 3 comprend les protocoles annexés à l'article I.1-2.2.

SOMMAIRE

	<i>Page</i>
DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
PRÉAMBULE	11
Chapitre I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
Chapitre II : DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	19
Chapitre III : DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL	27
Chapitre IV : DURÉE DU TRAVAIL	35
Chapitre V : RÉMUNÉRATIONS	43
Chapitre VI : CONGÉS	53
Chapitre VII : COUVERTURE SOCIALE	61
Chapitre VIII : DISCIPLINE	67
Chapitre IX : CESSATION D'ACTIVITÉ	71
NOMENCLATURE GÉNÉRALE DES EMPLOIS, MÉTIER, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS (Extrait de l'annexe 10)	83
BARÈMES DE RÉMUNÉRATION (extrait)	95
ANNEXES	103
1. Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relatives à l'article I.1-2.1-b	105
2. Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relatives à l'article I.1-2.2	106
3. Annexe relative aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article I.1-2.1	109

4. Formation professionnelle	112
5. Conditions d'exercice des activités de formation	121
6. Inventions des salariés	124
7. Règlement cadre de travail	129
8. Temps partiel	156
9. Régime indemnitaire	167
10. Nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications (<i>cf.</i> tome 2)	170
11. Musiciens et choristes des formations permanentes de Radio-France (<i>cf.</i> tiré à part)	171

AVENANTS 173

1. Modalités de prise en compte de l'ancienneté	174
2. Avenant relatif aux personnels relevant des métiers de l'informatique	176
3. Extrait des avenants nos 18, 19 et 20 relatifs à l'intégration des salariés de la classification A dans la classification B	179
● Dispositions relatives à la classification A en voie d'extinction	182
● Tableau de correspondance	197
4. Avenant n° 21 relatif aux fonctions commerciales	201

INDEX ANALYTIQUE 207

TABLE DES MATIÈRES 227

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

NOMENCLATURE — BARÈMES

ANNEXES — AVENANTS

INDEX — TABLES DES MATIÈRES

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

PRÉAMBULE

Les parties, conscientes des progrès techniques dont la production et la communication audiovisuelles ont été l'objet, de l'expansion à laquelle elles sont promises, soucieuses de faciliter le développement de la production et de la communication audiovisuelles et de faire participer au fruit de ce développement les différentes catégories de personnel qui y concourent, ont établi la présente convention comme une étape dans l'amélioration progressive des conditions d'emploi des salariés de cette branche et dans l'instauration entre les différentes entreprises de relations économiques et de coopération efficaces et loyales.

Les parties tiennent à souligner leur attachement à l'expérience acquise dans chacune des entreprises ainsi qu'aux usages qui s'y sont instaurés, en tant qu'ils témoignent des acquis collectifs des salariés en matière d'aménagement des conditions de travail et dont l'évolution relève de la négociation entre les parties signataires et adhérentes.

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE I.1

OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

1-1. — CHAMP D'APPLICATION

La présente Convention régit en l'état des signataires dans la branche de la communication et de la production audiovisuelles, les rapports entre :

- d'une part, les entreprises définies au titre 3 de la loi du 29 juillet 1982 et adhérentes à l'association des employeurs de l'audiovisuel du secteur public,
- d'autre part, les salariés de ces entreprises quels que soient la nature ou la durée de leur contrat, les modalités de leur rémunération, leur temps de travail, leur lieu d'engagement et le lieu d'exécution de leur contrat, compte tenu des dispositions des articles 1-2 et 1-3 ci-dessous.

Ces dispositions doivent être adaptées dans le cas des salariés engagés à l'étranger afin de tenir compte de la réglementation en vigueur dans le lieu d'engagement et d'exécution de leur contrat.

Les conditions d'emploi du personnel sous contrat local sur le territoire de Wallis et Futuna et dans la collectivité territoriale de Mayotte font l'objet de protocoles particuliers tenant compte des spécificités locales sur le plan juridique, économique et social.

Dans la présente Convention collective tout adhérent est assimilé à un signataire avec les droits et obligations afférents.

1-2. — CONTRATS DE TRAVAIL

Dans le champ couvert par la présente Convention, et conformément à l'article L.121-5 du code du travail, les contrats de travail sont conclus sans détermination de durée, y compris pour les métiers énumérés à l'annexe 1.

Toutefois,

1. a) Il peut être fait appel à des salariés engagés par contrats à durée déterminée, conformément à l'article L.122-1 du code du travail.

L'annexe 3 — titre I définit les conditions d'application de la Convention collective aux salariés visés.

1. b) Par ailleurs, pour les métiers qui sont énumérés dans l'annexe 1, les parties reconnaissent, outre les dispositions de l'alinéa précédent, pour des activités temporaires, la possibilité de recourir à des contrats à durée déterminée en adaptant au cas particulier de ces contrats les règles prévues par l'article L.122-1.

En conséquence, elles sont convenues des dispositions suivantes :

- chaque contrat devra mentionner l'objet pour lequel il est conclu, soit de date à date, soit jusqu'à la réalisation de cet objet;
- la succession de contrats ayant des objets différents ne peut dépasser une durée globale de collaboration dans une même entreprise de cent quarante jours travaillés sur une période de cinquante-deux semaines consécutives;
- sous réserve de l'observation des dispositions ci-dessus, il n'est fait application pour ces contrats, ni d'un délai de prévenance, ni d'un délai de carence entre deux contrats à l'intérieur de ladite période;

— l'inobservation de ce qui précède entraîne la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

L'annexe 3 — titre II — définit les conditions d'application de la Convention collective aux salariés visés.

2. Il peut être fait appel à des salariés engagés par contrats à durée déterminée dans les emplois et les tâches énumérées à l'annexe 2 impliquant d'usage constant, et sauf exception relevant des stipulations des contrats individuels, le recours à des collaborations temporaires en raison notamment de la nécessité de renouveler les programmes et de leur caractère évolutif.

Les protocoles 1 à 7, annexés à la présente Convention collective, adaptent et complètent ses dispositions à l'égard des salariés visés.

3. Lorsque les conventions ou accords collectifs ont été conclus antérieurement à la date d'effet de la présente Convention collective avec des entreprises visées à l'article 1-1 du présent chapitre, ils demeurent en vigueur. Ils sont négociés dans les conditions qu'ils prévoient.

Ces accords concernent :

- les artistes interprètes radio,
- les artistes interprètes TV,
- les réalisateurs de TV,
- les musiciens de TV,
- les musiciens copistes de TV,
- les illustrateurs sonores de TV.

1-3. — PERSONNEL JOURNALISTE

Les journalistes employés par les entreprises énumérées à l'article 1-1 du présent chapitre relèvent de la Convention collective nationale de travail des journalistes de la presse française (C.C.N.T.J.) dans les conditions fixées par avenant négocié entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives.

ARTICLE I.2

DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION, AVENANTS

2-1. — DURÉE DE LA CONVENTION

La présente Convention est conclue pour une durée de trois ans à compter de sa signature. Elle peut faire l'objet d'un renouvellement, d'une dénonciation ou d'une demande de révision, dans les conditions ci-après définies :

- a) elle peut faire l'objet d'une demande de révision d'un ou plusieurs articles, annexes et avenants émanant de tout signataire ou adhérent;
- b) elle ne peut être dénoncée que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée. La dénonciation ne peut être le fait que de la totalité des signataires et adhérents représentant, soit les employeurs, soit les salariés;
- c) à défaut de révision ou de dénonciation, la Convention est reconduite pour une durée égale à sa durée initiale.

2-2. — RÉVISION

La demande de révision doit être adressée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur les points concernés et adressée au moins six mois avant la date normale d'expiration de la Convention : les discussions sur ces propositions devront obligatoirement commencer au plus tard un mois après la présentation de la demande.

A défaut d'accord sur les modifications proposées dans les trois mois du début des discussions et à la suite de trois réunions si nécessaire, la demande de révision sera réputée caduque.

Aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les six mois suivant la signature de la Convention ou son renouvellement.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même période de trois ans.

2-3. — DÉNONCIATION

La Convention ne peut être dénoncée que pour l'intégralité de ses articles, annexes et avenants et que par la totalité des parties représentant, soit les employeurs, soit les salariés.

La dénonciation doit être notifiée aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au cours du sixième mois avant la date d'expiration de la Convention et accompagnée d'un nouveau projet de convention. La négociation de ce projet doit s'ouvrir dans un délai d'un mois suivant la notification de la dénonciation.

A défaut d'accord sur un nouveau texte à la date d'expiration de la Convention, celle-ci continue à produire ses effets pendant une période de trois ans au-delà de sa période de validité.

2-4. — BILAN D'APPLICATION

Même si aucune demande de révision ni de dénonciation n'est présentée dans les formes et délais prévus ci-dessus, une réunion tendant à établir un bilan de l'application de la Convention aura néanmoins lieu au cours du dernier trimestre de la période de trois ans en cours.

A cette occasion, les parties pourront, d'un commun accord, décider de compléter ou de modifier ladite Convention.

2-5. — AVENANTS

Sans attendre l'expiration de la présente Convention, des avenants pourront être conclus en cas de nécessité pour régler des questions nouvelles ou non évoquées ou adapter une ou plusieurs clauses à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires. La demande d'avenant est présentée par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et fait l'objet d'une discussion dans le mois suivant.

Passé un délai de trois mois et après trois réunions si nécessaire, si aucun accord n'est intervenu, la demande est réputée caduque.

Les avenants prendront effet à dater de leur publication pour la durée de la Convention restant à courir.

2-6. — NÉGOCIATION ANNUELLE

Une négociation sur les salaires effectifs et les classifications, la durée effective et l'organisation du temps de travail sera organisée à l'initiative des représentants des employeurs, chaque année, au cours du troisième mois précédant la fin de chaque période annuelle.

Cette négociation est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution et des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

L'ouverture de cette négociation comporte :

1. à la charge des représentants des employeurs, l'obligation préalable de fournir aux organisations syndicales, trois semaines avant l'ouverture de la négociation, les informations nécessaires à celle-ci et notamment l'analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne l'emploi et les qualifications, les salaires payés, les horaires effectués et l'organisation du temps de travail. Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations;
2. à la charge des employeurs soumis à la présente Convention, l'interdiction, à moins que l'urgence ne le justifie, de prendre des mesures unilatérales ou de conclure des accords séparés portant sur des matières soumises à la négociation et ce, pendant la durée de celle-ci;
3. à la charge des employeurs soumis à la présente Convention, l'obligation d'indemniser intégralement de leurs frais de déplacement les salariés des entreprises appelés par leur organisation syndicale à participer à la négociation, et si nécessaire de leur maintenir une rémunération, dans la limite de deux salariés par organisation syndicale.

Dans le même temps, les représentants des employeurs ouvrent des négociations sur une éventuelle mise à jour des qualifications, notamment en fonction de l'évolution technologique. En cas d'absence d'accord sur ce point à la fin de la période annuelle, la Convention demeure inchangée.

A défaut d'accord sur une matière quelconque soumise à la négociation et à l'issue de celle-ci, un procès-verbal est dressé, dans lequel sont consignées en leur dernier état les propositions respectives des différents signataires et adhérents représentant les salariés ainsi que celles de la partie patronale.

ARTICLE I.3 DROITS ACQUIS

Dans l'esprit de son préambule, la présente Convention collective ne pourra porter atteinte au niveau du salaire acquis par les salariés à la date de son application, du fait des statuts et accords collectifs applicables.

ARTICLE I.4 COMMISSION D'APPLICATION

Afin d'assurer les meilleures conditions d'application de la présente Convention et d'en garantir la lettre et l'esprit, il est créé une commission d'application et d'interprétation de la Convention collective dont les missions, la composition et le fonctionnement sont définis ci-après.

4-1. — MISSIONS

La commission d'application donne son avis sur les différends :

1. d'interprétation de la présente Convention,
2. d'ordre individuel, nés à l'occasion de l'application de la présente Convention, non réglés amiablement au sein de l'entreprise concernée. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit des parties de saisir la juridiction compétente.

Elle recherche amiablement la solution aux conflits collectifs qui, conformément à la législation en vigueur, devront obligatoirement lui être soumis.

4-2. — COMPOSITION

La commission comprend des représentants de chacune des parties, employeurs et salariés, signataires de la présente Convention, à raison de deux représentants par organisation syndicale et d'autant de représentants de la partie employeur.

La présidence est assurée par la partie employeur.

Chacun des membres de la commission pourra se faire remplacer par un suppléant désigné à l'avance.

4-3. — FONCTIONNEMENT

La partie la plus diligente saisit le président de la commission par lettre recommandée avec avis de réception. Le président convoque la commission qui se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder quinze jours francs à partir de la date de réception de la lettre recommandée. Cette durée est réduite conformément à la législation en vigueur.

La demande introduite doit mentionner son objet et être accompagnée des pièces et explications nécessaires.

La commission entend ensemble ou séparément les parties intéressées ainsi que toute personne qu'elle juge utile de consulter.

En cas d'interprétation de la Convention, l'unanimité des parties vaut décision interprétative qui est alors annexée à la Convention collective.

Le procès-verbal de la réunion est établi et notifié aux membres présents de la commission dans les quinze jours suivant celle-ci, sous la responsabilité du président. Il est considéré comme adopté si dans les vingt jours francs suivants, aucune observation écrite n'a été notifiée à la présidence par l'un des signataires.

Les observations notifiées, accompagnées le cas échéant de la réponse du président, sont annexées au procès-verbal qui est adressé à l'ensemble des parties signataires.

En cas de différend individuel, les conclusions du procès-verbal, ainsi que la suite donnée à l'affaire par la partie concernée sont communiquées à l'autre partie dans les quinze jours qui suivent la signature du procès-verbal.

CHAPITRE II

DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

ARTICLE II.1

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires reconnaissent la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

En application des dispositions légales, l'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en considération ni l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

ARTICLE II.2

EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE

Les organisations syndicales feront connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux et la composition des bureaux de leurs organisations et le tiendront informé de toute modification s'y rapportant.

Les droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur s'appliquent aux délégués syndicaux pour chaque organisation représentative.

2-1. — AUTORISATION D'ABSENCE

Des autorisations d'absence, rémunérées, dans la limite de dix jours par an et par organisation représentative dans l'entreprise, pourront être accordées aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leur organisation syndicale. Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables au sein des entreprises, notamment de celles d'entre elles qui ont des structures régionales.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des services. A cet effet, une demande écrite de l'organisation sera présentée au moins une semaine à l'avance à l'employeur.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque jour d'absence autorisée comme prévu ci-dessus compte comme temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans l'entreprise.

2-2. — PANNEAUX D'AFFICHAGE ET COMMUNICATIONS SYNDICALES

Dans chaque immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de l'entreprise, des panneaux d'affichage seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par la loi. Ces panneaux d'affichage seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel, déterminés d'un commun accord. Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Dans le respect de la législation en vigueur, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale.

2-3. — LOCAUX SYNDICAUX ET RÉUNIONS SYNDICALES

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de deux cents salariés, l'employeur s'engage à mettre à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Cette disposition ne fait pas obstacle aux usages plus favorables au sein de chaque entreprise.

Dans les entreprises ou établissements où sont occupés au moins mille salariés, l'employeur s'engage à mettre à la disposition de chaque section syndicale un local convenable, aménagé et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Les modalités d'aménagement et d'utilisation par les sections syndicales des locaux définis ci-dessus sont fixées par accord avec l'employeur.

A la demande de l'une des organisations syndicales et sous réserve des nécessités de service inhérentes à l'utilisation des salles de réunion, l'employeur s'efforcera de fournir un local au siège de l'entreprise pour que puissent s'y tenir, en dehors des heures de travail des participants, des réunions d'adhérents.

A ces réunions peuvent participer toutes personnalités syndicales, y compris confédérales et fédérales, régionales ou locales, et ce, sous la responsabilité de l'échelon syndical ayant délivré l'invitation. S'il était envisagé de tenir ces réunions en dehors des locaux prévus aux alinéas 1 et 2, l'autorisation de l'employeur devrait être sollicitée de façon expresse.

Les sections syndicales peuvent inviter des personnalités extérieures autres que syndicales à participer à des réunions sous réserve de l'accord préalable de l'employeur.

2-4. — CONGÉ SYNDICAL

Dans le cas où un salarié, ayant plus de deux ans de présence dans une ou plusieurs des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention, est appelé sur sa demande à quitter son emploi pour remplir une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, il sera prévu en sa faveur une priorité de réembauchage, dans les conditions prévues à l'article 2-2 du chapitre VI et quelle que soit la durée de son mandat.

Dans la mesure où la durée de l'exercice de la fonction syndicale sera comprise entre six mois et trois ans et où la demande de réintégration est présentée à l'employeur un mois au plus tard avant l'expiration de son mandat syndical, l'intéressé sera réintégré dans tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'entreprise; il retrouvera l'ancienneté qui aurait été la sienne s'il était resté dans l'entreprise.

Les salariés ayant rempli une fonction syndicale dans le cadre des dispositions des articles 2-4 alinéas 1 et 2 et 2-6 du présent chapitre, pourront accompagner leur demande de réintégration d'une demande de formation pour faciliter leur réinsertion professionnelle dans l'entreprise. Dans ce cas, leur demande devra parvenir à l'entreprise trois mois au moins avant l'expiration du mandat syndical. Les droits à formation tels que prévus dans le plan de formation soumis au comité d'entreprise leur seront immédiatement applicables. A défaut, des congés formation, avec soutien de l'entreprise, pourront être mis en place avec l'accord de chacune des parties notamment pour ce qui concerne les frais de formation et les indemnités salariales.

2-5. — CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L.451-1 et suivants du code du travail. Ces dispositions ne font pas obstacle aux usages plus favorables existant au sein de chaque entreprise.

2-6. — MANDAT SYNDICAL ET POSITION

Les personnels bénéficiant de décharge horaire, quel qu'en soit le volume, pour exercer un mandat syndical sont considérés comme étant en activité.

Chaque organisation syndicale pourra librement répartir entre les différents délégués syndicaux le crédit d'heures global qui lui est affecté.

Les facilités, autres que celles prévues par la loi, accordées aux organisations syndicales et professionnelles pour leur permettre d'accomplir leur mission, font l'objet d'un accord entre l'employeur et ces organisations.

ARTICLE II.3

DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le nombre de délégués du personnel est au moins de :

Taille des entreprises ou établissements nombre de salariés	Nombre de D.P.
11 - 25	1
26 - 74	3
75 - 99	4
100 - 124	5
125 - 174	6
175 - 249	7
250 - 499	9
500 - 749	10
750 - 999	11
1 000 - 1 249	12
1 250 - 1 499	13
1 500 - 1 749	14

La répartition des sièges entre les collèges est définie par un accord signé dans chaque entreprise pour tenir compte de la répartition des effectifs et de la représentation de toutes les catégories.

Chaque délégué du personnel, titulaire ou suppléant, disposera du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite fixée par la législation en vigueur. Cette durée n'inclut pas le temps consacré aux réunions collectives mensuelles prévues par la loi ou à celles provoquées par la direction.

Conformément aux dispositions de l'article L.424-4 du code du travail, les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés aux communications des délégués du personnel.

ARTICLE II.4

COMMISSION PARITAIRE

Les délégués du personnel, en plus de leurs attributions légales, représentent les salariés au sein des commissions paritaires instituées dans chaque entreprise.

Des protocoles particuliers, conclus dans chaque entreprise ou établissement, fixent les règles de compétence, de constitution et de fonctionnement

des commissions paritaires. Toutefois, ces commissions sont, en tout état de cause, compétentes pour donner un avis sur les promotions, les mutations avec changement de résidence, les mesures relatives à la discipline dans les conditions prévues au chapitre VIII. En outre, elles sont informées périodiquement des mutations intervenues dans l'entreprise.

ARTICLE II.5

COMITÉ D'ENTREPRISE

Le nombre de délégués au comité d'entreprise est au moins de :

Taille de l'entreprise ou de l'établissement Nombre de salariés	Nombre de sièges
50 - 74	3
75 - 99	4
100 - 249	6
250 - 399	7
400 - 749	9
750 - 999	11
1 000 - 1 499	13
1 500 - 1 999	15
2 000 - 2 999	16
3 000 - 3 999	17

La répartition des sièges entre les collèges est définie par accord entre les parties dans chaque entreprise pour tenir compte de la répartition des effectifs et de la représentation de toutes les catégories.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés aux communications du comité d'entreprise.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Le comité d'entreprise est obligatoirement et préalablement informé et consulté sur toute modification dans le fonctionnement ou les structures de l'entreprise ou sur l'éventualité d'un changement de lieu en ce qui concerne l'exercice ou l'implantation de tout ou partie des activités de l'entreprise, dans les cas où ces modifications ou changements seraient susceptibles d'avoir des répercussions sur les conditions d'emploi et de travail du personnel.

Les modalités d'organisation et de transmission de l'information nécessaire à l'exercice du mandat du comité et des délégués syndicaux qui en sont les destinataires conjoints sont négociées par protocoles particuliers au niveau des entreprises et établissements concernés. Dans les mêmes conditions sont négociés les formes et délais utiles pour l'étude des vœux du comité et les réponses motivées de l'employeur aux questions, propositions

et vœux. Ces protocoles prévoient les moyens de travail mis à la disposition des commissions spéciales qui peuvent s'adjoindre des experts et techniciens avec voix consultative appartenant à l'entreprise.

Les personnels bénéficiant de décharge horaire, quel qu'en soit le volume, pour exercer leur mandat sont considérés comme étant en activité.

Les personnels bénéficiant de décharge horaire pour exercer un mandat syndical auprès du comité d'entreprise et les personnels appelés à participer à des commissions spéciales de ce même comité en qualité d'experts ou de techniciens sont considérés comme étant en activité.

Les dispositions relatives aux comités d'établissement et aux comités de groupe sont réglées par la législation et la réglementation en vigueur.

Toutefois, lorsque la constitution d'un comité de groupe est négociée par suite de la mise en œuvre de politique de décentralisation ou de filialisation, en remplacement d'un comité central d'entreprise, d'un comité d'entreprise ou de tout autre comité conventionnel, le nouveau comité exerce des prérogatives de même nature que celui auquel il est substitué et ceci en harmonie avec l'évolution des structures de l'entreprise.

CHAPITRE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

ARTICLE III.1

EMBAUCHE

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par la présente Convention.

Chaque engagement doit préciser :

1. l'emploi, le métier, la fonction ou la qualification, au titre duquel le salarié est embauché, la nature du contrat conformément aux dispositions de l'article I.1-2 de la présente Convention et éventuellement la durée ou le cas échéant son objet;
2. la rémunération brute, la durée de la période d'essai, la résidence administrative.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- produire un extrait de casier judiciaire (bulletin n° 3),
- justifier de diplômes et références professionnelles requis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi qu'il postule, lors de la visite médicale,
- être en position régulière au regard des obligations du service national.

Par ailleurs, le salarié qui aura reçu une formation d'adaptation devra s'engager à maintenir sa collaboration dans l'entreprise pendant une période définie selon la qualification.

En cas de démission avant le terme de cette période, le salarié devra rembourser les frais engagés pour sa formation au prorata de la durée non accomplie de cette période.

ARTICLE III.2

POSITIONS

Tout salarié qui relève de la présente Convention est placé dans une des positions suivantes :

1. en activité. Relèvent notamment de l'activité, les cas prévus aux articles 2-6, 3 et 5 du chapitre II;
2. en service détaché, dans les conditions prévues à l'article 3-2 du chapitre VI;
3. mis à disposition dans les conditions prévues à l'article 3-3 du chapitre VI;
4. en congé non rémunéré, dans les conditions prévues aux articles 2-2, 2-3 du chapitre VI et 2-4 du chapitre II;
5. en congé de maladie, de longue durée ou de maternité, dans les conditions définies au chapitre VII;
6. accomplissant ses obligations militaires, dans les conditions prévues à l'article 2-1 du chapitre VI;
7. en suspension de contrat dans les conditions prévues aux articles 3-1 du chapitre VI et 4 du chapitre VIII (mise à pied).

Lorsqu'une fonction relevant de l'annexe 2 est confiée à un salarié exerçant précédemment une des fonctions de la nomenclature sous contrat

à durée indéterminée, ce contrat est suspendu pour la période d'exercice des nouvelles fonctions; à la fin de celles-ci, ce contrat reprend de plein droit ses effets. Il est tenu compte de l'ancienneté acquise sous le régime du contrat à durée déterminée.

ARTICLE III.3

PÉRIODE D'ESSAI ET STAGE D'ADAPTATION

3-1. — PÉRIODE D'ESSAI

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité sur simple notification écrite.

Pour les salariés dotés de contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à deux mois pour les salariés non cadres et trois mois pour les salariés cadres, sous réserve des stipulations particulières prévues dans la nomenclature générale.

Ceci signifie notamment que, pour certaines qualifications, la période d'essai pourra être d'une durée supérieure à la règle posée ci-dessus compte tenu d'un temps d'adaptation plus long à l'emploi.

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié,
- la prolongation de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale,
- le congé sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés dotés de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par la législation en vigueur (article L.122-3.2 du code du travail).

3-2. — STAGE D'ADAPTATION

Dans l'hypothèse où un salarié est placé par l'entreprise, dès son recrutement ou moins de trois mois après celui-ci, en stage d'adaptation, la durée de la période d'essai est prolongée pour la durée de celui-ci.

A l'issue de ce stage, l'employeur est tenu de prendre une décision sur le sort de l'intéressé et de la lui notifier par écrit.

Cette décision peut être :

- la confirmation,
- la résiliation du contrat.

Dans ce cas, au-delà de six mois de présence dans l'entreprise, il est fait application des dispositions légales en matière de délais congé.

Dans l'hypothèse où un salarié est placé par l'entreprise en stage d'adaptation trois mois au moins après son recrutement, l'employeur peut décider à l'issue de ce stage :

- soit la qualification définitive du salarié,
- soit la résiliation du contrat dans les conditions de l'article IX.5-2 de la présente Convention collective.

ARTICLE III.4

DISCRÉTION PROFESSIONNELLE

Les salariés des entreprises s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

ARTICLE III.5

EXCLUSIVITÉ DE COLLABORATION

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir aux entreprises et aux salariés l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par un meilleur partage du travail. A cet effet, la collaboration des salariés relevant de la présente Convention collective est exclusive.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de l'entreprise qui l'emploie.

Il est dérogé à ce principe lorsque l'employeur a accordé un congé non rémunéré pour convenance personnelle à un salarié qui l'a expressément demandé pour exercer une activité lucrative, salariée ou non. Dans ce cas, si l'employeur refuse le congé sollicité, le salarié ou les délégués du personnel peuvent saisir la commission paritaire compétente.

Les accords collectifs relatifs aux salariés à temps partiel et aux catégories de salariés visés aux articles I.1-2.2 et I.1-2.3 de la Convention collective prévoient les conditions dans lesquelles il peut être dérogé au principe d'exclusivité.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées sans préjudice de la responsabilité du salarié si ces activités nuisent à la bonne exécution de son contrat de travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de l'application de l'article III.4 de la Convention collective.

ARTICLE III.6

INTÉRÊTS CROISÉS

Il est interdit à tout salarié de posséder soi-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec l'entreprise (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur, par les salariés, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

ARTICLE III.7

UTILISATION DES PRESTATIONS

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de la subordination à l'autorité hiérarchique de l'entreprise doit pouvoir être utilisé par celle-ci pour l'ensemble de ses activités. En conséquence, le présent article régit les rapports entre l'entreprise et les salariés relevant du champ d'application de la Convention collective, en ce qui concerne la cession des droits nécessaires à l'utilisation des prestations accomplies dans le cadre de leur collaboration à l'entreprise, que les salariés aient ou non la qualité d'auteur du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre radiophonique ou télévisuelle ou à toute autre activité de l'entreprise, sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi ou les tribunaux.

Ces dispositions peuvent être adaptées et complétées en tant que de besoin par les conventions ou accords collectifs, les protocoles et annexes dont relèvent les salariés visés aux articles I.1-2.2 et I.1-2.3 de la Convention collective ainsi que l'annexe 11 concernant les musiciens et choristes des formations permanentes.

Elles peuvent l'être également par les contrats individuels en ce qui concerne les salariés visés aux articles I.1-2.2 et I.1-2.3 de la Convention collective.

1. Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel.
2. Les salariés, qu'ils puissent ou non prétendre à la qualité d'auteur, cèdent à l'entreprise à titre exclusif l'ensemble des droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations accomplies dans le cadre de leur contrat de travail.
3. Sont notamment acquis par l'entreprise les droits de reproduction, représentation, diffusion, exploitation commerciale ou non des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.
4. En qualité de cessionnaire, l'entreprise pourra seule utiliser ou faire utiliser les droits ainsi acquis, par tous modes d'exploitation connus ou inconnus à ce jour, en extraits ou intégralement.

5. Les droits acquis par l'entreprise au titre du présent article le sont sans limitation de durée et pour tous pays.
6. L'entreprise a la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article.

ARTICLE III.8

INVENTION

L'invention faite par un salarié de l'entreprise est régie par les dispositions de la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et des textes afférents. L'annexe 6 à la présente Convention précise le régime applicable aux inventions des salariés.

ARTICLE III.9

PROTECTION DES SALARIÉS

Tout salarié de l'entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En particulier l'entreprise prend en charge le coût de la défense du salarié, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié.

ARTICLE III.10

EXPRESSION DES SALARIÉS

Les modalités d'exercice du droit défini aux articles L.461-1 et suivants du code du travail sont négociées au sein de chaque entreprise.

ARTICLE III.11

ANCIENNETÉ

Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, ne sont pas déduites les interruptions de travail suivantes :

- congé annuel et congés supplémentaires (articles 1-1, 1-2, 1-3 du chapitre VI);

- congés supplémentaires spéciaux (article 1-4 du chapitre VI);
- congé pour événements familiaux (article 1-8 du chapitre VI);
- congé de maladie à pleine ou demi-rémunération (article 4 du chapitre VII);
- congé pour accident de travail ou maladie professionnelle (article 7 du chapitre VII);
- congé de maternité et congé d'adoption (article 5 du chapitre VII);
- congé non rémunéré médico-social dans la limite de trois mois sur l'ensemble de la carrière (article 2-3 du chapitre VI);
- congé parental pour la moitié de sa durée (article 6 du chapitre VII);
- congé de formation économique, sociale et syndicale (article 2-5 du chapitre II);
- congé syndical (dans les limites prévues à l'article 2-4 du chapitre II);
- congé de formation prévu à l'annexe 4;
- service national, mobilisation et périodes militaires obligatoires (article 2-1 du chapitre VI);
- suspension du contrat pour mandats publics nationaux (article 3-1 du chapitre VI) dans la limite de dix-huit mois;
- détachement (article 3-2 du chapitre VI);
- mise à disposition (article 3-3 du chapitre VI).

En outre, le temps passé pour accomplir le service national, une période militaire obligatoire ou sous les drapeaux en cas de mobilisation est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté d'un salarié nouvellement recruté par l'entreprise à l'issue de la période d'essai. Pour les salariés ayant bénéficié du statut d'objecteur de conscience, la durée prise en compte est limitée à la durée légale du service militaire obligatoire.

L'avenant n° 1 relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté récapitule les divers éléments de la vie des contrats qui ont une incidence sur la notion d'ancienneté.

Les salariés conservent, à la date d'entrée en vigueur de la présente Convention, le bénéfice de l'ancienneté de service qui leur a été reconnue dans les entreprises assujetties à la présente Convention.

ARTICLE III.12

FORMATION PROFESSIONNELLE

1. Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire les besoins personnels et professionnels des salariés que comme instrument de développement des entreprises.

La formation professionnelle continue est ouverte aux personnels, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle a pour objet, notamment, de permettre aux travailleurs l'accès à une qualification plus grande et reconnue, la maîtrise des nouvelles technologies présentes et à venir, et l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans les domaines professionnels et socio-culturels.

2. La politique de formation professionnelle continue prend en charge les orientations fondamentales de la présente Convention collective, notamment en matière de qualification professionnelle.

Les entreprises coordonnent leurs actions de formation pour assurer aux salariés, quels que soient leurs employeurs et leurs lieux de travail, une qualification équivalente pour un même métier.

Dans le cadre de ces principes, la politique de formation professionnelle est élaborée par les entreprises en concertation avec les représentants du personnel.

3. Les instruments spécifiques de cette politique, outre les mécanismes réglementaires et conventionnels concernant l'élaboration des plans de formation propres à chaque entreprise, comprennent principalement un fonds d'assurance-formation, chargé de gérer, d'une part, les congés individuels de formation et, d'autre part, en fonction des ressources accordées, des actions de formation relevant en priorité de l'intérêt commun.
4. L'annexe 4 à la présente Convention collective décrit les modalités d'application du présent article.

CHAPITRE IV

DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE IV.1

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Le règlement cadre de travail figurant à l'annexe 7 détermine les modalités d'application des dispositions prévues au présent chapitre et fixe notamment les conditions d'établissement des tableaux de service, la répartition de la durée hebdomadaire du travail, les conditions de fixation du jour de repos hebdomadaire et le décompte des heures supplémentaires.

En cas de besoin, des règlements de travail établis après négociation dans chaque entreprise le complètent en fonction des spécificités de celle-ci.

En attendant, les règlements de travail et les dispositions actuellement en vigueur demeurent applicables.

La durée effective et l'organisation du temps de travail feront l'objet d'une négociation chaque année conformément à l'article 2-6 du chapitre I de la présente Convention.

ARTICLE IV.2

DURÉE DU TRAVAIL

La durée du travail est fixée contractuellement comme suit :

2-1. — DURÉE NORMALE

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures. Les conditions de son abaissement à 35 heures peuvent faire l'objet d'avenants particuliers.

La durée normale journalière correspond au quotient de la durée normale hebdomadaire par cinq jours.

Les conditions d'exercice du travail à temps partiel sont définies par l'annexe 8 à la présente Convention.

2-2. — DURÉE MAXIMALE

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures. La durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

Cependant, ces limites peuvent être dépassées pour les travaux liés à la sécurité du personnel et des installations.

D'autre part, des dispositions particulières à certains secteurs d'activité, relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques, sont, si besoin est, négociées dans les entreprises pour fixer la nature et les conditions des dérogations qui pourront, à titre exceptionnel, être apportées aux dispositions du présent article.

En l'absence d'accord, les limites ci-dessus peuvent être dépassées dans les cas suivants :

- le travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place,
- le travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure,
- le cas où il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Les limites de ces dépassements sont déterminées par le règlement cadre de travail.

ARTICLE IV.3

TRAVAUX PRÉPARATOIRES ET COMPLÉMENTAIRES

Pour l'accomplissement de travaux préparatoires et complémentaires, certains salariés sont astreints à effectuer de façon régulière un temps de travail supérieur à la durée normale de travail.

La liste des professions concernées et les limites de cette dérogation permanente sont fixées par le règlement cadre de travail.

ARTICLE IV.4

HORAIRES RÉDUITS — ÉQUIVALENCES

Pour certaines activités, la durée hebdomadaire de travail peut être :

- soit inférieure à la durée normale en raison du caractère pénible du travail, des heures supplémentaires ne pouvant être effectuées qu'en cas de circonstances exceptionnelles devant donner lieu à information du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail : dans ce cas, lorsqu'elles sont récupérées, elles le sont temps pour taux;
- soit supérieure à celle-ci, mais considérée comme équivalente en raison des conditions propres à l'exercice de la fonction, ce régime ne pouvant être appliqué si le salarié en plus de sa fonction est appelé à effectuer des tâches complémentaires : dans ce dernier cas, l'intéressé relève de l'article 2 du présent chapitre.

Les dérogations actuelles à la durée normale du travail sont fixées par le règlement cadre de travail (annexe 7).

ARTICLE IV.5

RÉPARTITION

Sous réserve des dispositions du troisième paragraphe du présent article, la durée hebdomadaire du travail, telle qu'elle est définie aux articles 2 et 4 du présent chapitre, est répartie sur cinq jours et le repos hebdomadaire donné le dimanche.

Compte tenu des particularités des différents services et activités, le travail s'effectue :

- soit suivant des horaires réguliers et permanents affichés dans les locaux,
- soit suivant des horaires se reproduisant régulièrement mais par cycle dépassant la durée d'une semaine, la durée du travail prévue à l'article IV.2 s'appliquant à la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur la totalité du cycle,
- soit suivant des horaires variables, lorsque les horaires ne peuvent être établis qu'en fonction des besoins du fonctionnement de l'entreprise.

Dans ces deux derniers cas, les tableaux de service sont nominatifs et indiquent notamment le jour de repos hebdomadaire. Ces tableaux de service peuvent prévoir une répartition sur moins de cinq jours, tenant compte de la durée journalière fixée à l'article 2 du présent chapitre. A titre exceptionnel, et si les nécessités de service l'exigent, ils peuvent prévoir une répartition sur six jours, sous réserve des conditions prévues au règlement cadre de travail.

Lorsque les tableaux de service sont établis sur quatre ou cinq jours, un des jours ainsi libéré doit, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire.

Le comité d'entreprise est consulté sur les conditions d'application du présent article.

ARTICLE IV.6

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail (ou de la durée considérée comme équivalente) sont facultatives, hormis les cas suivants : les cas de travaux exécutés pour assurer la sécurité du personnel ou des installations, pour respecter la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité, pour terminer un plan, une séquence sonore ou visuelle.

Pour le nombre, le décompte des heures supplémentaires s'effectue, selon le cas, sur la semaine de travail ou sur la durée d'un cycle.

Pour le paiement des heures supplémentaires et leurs conséquences, le décompte de celles-ci s'effectue à la semaine civile quelles que soient les modalités d'établissement des tableaux de service visés au précédent arti-

cle. S'agissant des horaires cycliques, sont considérées comme heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée hebdomadaire primitivement fixée par le rythme du cycle, que la semaine compte une durée supérieure ou inférieure à la durée normale du travail.

Les heures supplémentaires sont soit payées, soit récupérées :

a) lorsqu'elles sont payées elles le sont de la façon suivante :

- 125 % du salaire horaire jusqu'à la 47^e heure inclusivement,
 - 150 % du salaire horaire au-delà de la 47^e heure,
 - 200 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires accomplies les dimanches, jours de repos hebdomadaires et jours fériés,
 - 225 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires accomplies de minuit à 6 heures,
- les indemnités de 125, 150, 200 et 225 % ne sont pas cumulables;

b) lorsqu'elles sont récupérées, elles le sont temps pour taux.

Le plafond maximum annuel des heures supplémentaires par salarié est fixé à 450 heures, ce nombre pouvant être différent selon les secteurs d'activité sans dépasser cette limite. Les parties s'efforceront de rechercher les mesures propres à permettre l'abaissement de ce plafond (450 h) qui pourront faire l'objet d'avenants particuliers.

ARTICLE IV.7

HEURES DE NUIT

Les heures accomplies entre 21 heures et 6 heures dans la limite de la durée normale du travail donnent lieu à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire.

ARTICLE IV.8

TRAVAIL DU DIMANCHE

Les heures accomplies le dimanche dans la limite de la durée normale du travail ouvrent droit :

- soit à une récupération égale au tiers du temps de travail;
- soit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire pour les heures normales accomplies.

ARTICLE IV.9

RÉGIME INDEMNITAIRE ET INCOMPATIBILITÉS

Les trois articles ci-dessus sont applicables sous réserve des dispositions de l'annexe relative au régime indemnitaire.

ARTICLE IV.10

RÉGIME DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES NON DÉCOMPTÉES

Les salariés non soumis au régime des heures supplémentaires décomptées, et uniquement ceux dont les horaires dépassent de manière habituelle et importante la durée normale, se verront attribuer, dans la limite des possibilités du service, un repos d'une demi-journée par mois, cumulable sur deux mois au maximum.

ARTICLE IV.11

SALAIRE HORAIRE

Le salaire horaire servant d'assiette pour le calcul des indemnités et majorations horaires prévues par la présente Convention est fixé dans le règlement cadre de travail.

ARTICLE IV.12

JOURS FÉRIÉS

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier
- lundi de Pâques
- 1^{er} mai (fête du travail)
- 8 mai
- Ascension

- lundi de Pentecôte
- 14 juillet
- 15 août (Assomption)
- 1^{er} novembre (Toussaint)
- 11 novembre (Armistice)
- 25 décembre (Noël)

Les travaux accomplis un jour férié, ou un jour chômé, donnent lieu aux rémunérations fixées ci-après :

a) travail en heures normales :

- jour férié : versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.
- jour chômé : attribution soit d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées, soit d'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

b) travail en heures supplémentaires :

- jour férié : versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute le paiement des heures supplémentaires effectuées, au taux de 200 % du salaire horaire ainsi qu'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.
- jour chômé : attribution soit d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées, soit d'une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée, auxquelles s'ajoutent les heures supplémentaires au taux de 125 % jusqu'à la 47^e heure inclusivement et 150 % au-delà.

ARTICLE IV.13

AUTORISATIONS D'ABSENCE

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés de religion juive ou musulmane qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives :
 - Roch Hachana (jour de l'An)
 - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :
 - Aid El Fitr (Aid Es Seghir)
 - Aid El Adha (Aid El Kebir)

Les salariés désignés pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions, dans les conditions fixées par la loi.

CHAPITRE V

RÉMUNÉRATIONS

NOTE DE L'ÉDITEUR :

Le texte ci-après intègre les différentes modifications apportées par les avenants n^{os} 13, 14, 15, 18, 19 et 20.

En conséquence les dispositions relatives à la classification A, en voie d'extinction, n'ont pas été reprises dans le texte ci-après. Les personnes intéressées peuvent cependant s'y reporter dans la partie « avenants » page 179.

ARTICLE V.1

NOMENCLATURE GÉNÉRALE DES EMPLOIS, MÉTIER, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS

Les emplois, métiers, fonctions et qualifications sont répertoriés au sein de la nomenclature générale annexée à la Convention collective. Ils sont classés en deux catégories :

- la catégorie I recense les emplois, métiers, fonctions et qualifications correspondant à une collaboration permanente et continue, sachant que pour cette catégorie il peut être fait appel à des collaborations à durée déterminée conformément à l'article 1-2.1 du chapitre I de la présente Convention, dans les conditions prévues à l'annexe relative aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article 1-2.1 du chapitre I de la Convention collective;
- la catégorie II recense les emplois, métiers, fonctions et qualifications correspondant à la liste annexée à l'article 1-2.2 du chapitre I de la Convention collective (annexe 2).

Les emplois, métiers, fonctions et qualifications de la catégorie I sont en outre distingués selon trois classifications (A*-B-C) correspondant à des modalités de rémunérations distinctes.

Pour chaque emploi, métier, fonction et qualification, la nomenclature fixe :

- la durée de la période d'essai,
- les critères requis pour le recrutement externe,
- les critères requis pour le recrutement interne.

ARTICLE V.2

CATÉGORIE II

Les conditions de rémunération des salariés exerçant des emplois, métiers, fonctions et qualifications classés en catégorie II sont fixées par les protocoles 1 à 7 annexés à la Convention collective.

ARTICLE V.3

CLASSIFICATION A

En voie d'extinction

Voir page 179.

* *En voie d'extinction.*

ARTICLE V.4

CLASSIFICATION B

4-1. — GROUPE DE QUALIFICATION

A l'intérieur de la classification B, les emplois, métiers, fonctions et qualifications sont classés au sein de groupes de qualification.

La qualification requise pour chaque groupe est déterminée, au regard de la spécialité professionnelle concernée, par le niveau de formation générale scolaire ou universitaire ou son équivalent reconnu, obtenu soit par l'intermédiaire d'une formation soit par l'acquisition de références professionnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

4-2. — COMPOSITION DU SALAIRE

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- une prime d'ancienneté qui rémunère la fidélité à l'entreprise,
- un salaire indiciaire qui rémunère la qualification, résultant du produit de l'indice du niveau de qualification par la valeur du point d'indice.

Cette dissociation ne met pas en cause l'unicité du salaire avec l'ensemble des droits qui sont attachés à ce principe.

L'attribution unilatérale ou contractuelle, individuelle ou collective de salaires ne correspondant pas à l'addition des deux éléments ci-dessus est exclue.

4-3. — RÉMUNÉRATION DE LA QUALIFICATION

a) Principes généraux

A chaque groupe de qualification sont attachés :

- un salaire de référence,
- 18 niveaux indiciaires sur lesquels la durée de stationnement est variable :
 - les niveaux de rang NR à N9 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine une progression de qualification garantie;
 - les niveaux de rang N10 à N17 ne comportent pas de durée de stationnement maximum.

b) Préqualification

Certains groupes de qualification comportent des niveaux indiciaires inférieurs au niveau indiciaire de référence.

Ces niveaux indiciaires permettent la rémunération de salariés ne justifiant pas de la totalité des critères requis pour la qualification considérée, mais qui possèdent néanmoins des critères suffisants leur permettant, après plusieurs années d'expérience professionnelle, d'acquérir une qualification équivalente.

Pendant la période de préqualification, le salarié progresse de manière à atteindre le salaire de référence du groupe par niveaux successifs.

Le temps d'accès au salaire de référence est compris entre un minimum et un maximum.

Dès que le salaire de référence du groupe est atteint, les salariés poursuivent leur carrière salariale dans les mêmes conditions que ceux recrutés avec les critères requis pour le groupe.

c) Cadres (B 19-0, 20-0 et 21-0) et cadres supérieurs (B 22-0, 23-0 et 24-0)

Ce groupe de qualification comporte 18 niveaux indiciaires sur lesquels la durée de stationnement est variable :

- les niveaux de rang NR à N8 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine une progression de qualification garantie;
- les niveaux N9 à N17 ne comportent pas de durée de stationnement maximum.

d) Chargés de direction de production (B 24-1)

Ce groupe de qualification comporte 15 niveaux indiciaires sur lesquels la durée de stationnement est variable :

- les niveaux de rang NR à N7 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine une progression de qualification garantie;
- les niveaux de rang N8 à N14 ne comportent pas de durée de stationnement maximum.

e) Cadres de direction de 1^{re} catégorie (B 25-0)

Ce groupe de qualification comporte 15 niveaux indiciaires sur lesquels la durée de stationnement est variable :

- les niveaux de rang NR à N6 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine une progression de qualification garantie;
- les niveaux de rang N7 à N14 ne comportent pas de durée de stationnement maximum.

f) Cadres de direction 2^e catégorie (B 26-0)

Ce groupe de qualification comporte 15 niveaux indiciaires sur lesquels la durée de stationnement est variable :

- les niveaux de rang NR à N5 inclus comportent une durée de stationnement maximum qui détermine une progression de qualification garantie;
- les niveaux de rang N6 à N14 ne comportent pas de durée de stationnement maximum.

g) Cadres de direction 3^e catégorie

Ce groupe de qualification ne comporte qu'un salaire de référence et le niveau indiciaire maximum. Les salariés de ce groupe peuvent se situer à n'importe quel indice compris entre le niveau de référence et le niveau maximum.

4-4. — RÉMUNÉRATION DE L'ANCIENNETÉ

Une prime d'ancienneté, proportionnelle au salaire de référence du groupe de qualification du salarié d'une part, au nombre d'années d'ancienneté d'autre part, s'ajoute à l'élément de rémunération déterminé par le niveau indiciaire.

Le taux de cette prime par année d'ancienneté est fixé à :

- 0,8 % jusqu'à 20 ans,
 - 0,5 % de 21 à 30 ans,
- sans pouvoir excéder 21 % du salaire de référence.

Les salariés en période de préqualification bénéficient de la prime d'ancienneté calculée sur la base du salaire de référence du groupe.

4-5. — AVANCEMENT

L'avancement résulte, au sein d'un même groupe de qualification, de l'accès au niveau indiciaire immédiatement supérieur.

a) *Avancement garanti*

La progression de qualification minimale est déterminée par des avancements garantis intervenant à l'issue d'une durée de stationnement sur chaque niveau indiciaire garanti déterminée comme suit :

— Pour les qualifications B 4-0 à B 18-0 et B 21-1

NR : 1 an	N5 : 4 ans
N1 : 1 an	N6 : 4 ans
N2 : 1 an	N7 : 4 ans
N3 : 3 ans	N8 : 4 ans
N4 : 4 ans	N9 : 4 ans

Pour un salarié recruté au niveau NR et n'ayant pas changé de groupe de qualification depuis son recrutement, l'accès au niveau N10 intervient à l'issue de la trentième année.

— Pour les qualifications B 19-0, B 20-0, B 21-0, B 22-0, B 23-0 et B 24-0

NR : 1 an	N5 : 4 ans
N1 : 1 an	N6 : 4 ans
N2 : 1 an	N7 : 4 ans
N3 : 3 ans	N8 : 4 ans
N4 : 4 ans	

Pour un salarié recruté au niveau NR et n'ayant pas changé de groupe de qualification depuis son recrutement, l'accès au niveau N9 intervient à l'issue de la 26^e année.

— Pour la qualification B 24-1

NR : 1 an	N4 : 4 ans
N1 : 1 an	N5 : 4 ans
N2 : 1 an	N6 : 4 ans
N3 : 3 ans	N7 : 4 ans

Pour un salarié recruté au niveau NR et n'ayant pas changé de groupe de qualification depuis son recrutement, l'accès au niveau N8 intervient à l'issue de la 22^e année.

— Pour la qualification B 25-0

NR : 1 an	N4 : 4 ans
N1 : 1 an	N5 : 4 ans
N2 : 1 an	N6 : 4 ans
N3 : 3 ans	

Pour un salarié recruté au niveau NR et n'ayant pas changé de groupe de qualification depuis son recrutement, l'accès au niveau N7 intervient à l'issue de la 18^e année.

— Pour la qualification B 26-0

NR : 1 an	N3 : 3 ans
N1 : 1 an	N4 : 4 ans
N2 : 1 an	N5 : 4 ans

Pour un salarié recruté au niveau NR et n'ayant pas changé de groupe de qualification depuis son recrutement, l'accès au niveau N6 intervient à l'issue de la 14^e année.

b) Avancement au choix — Principes généraux

La progression de qualification garantie dans les conditions définies ci-dessus peut être améliorée, après consultation des commissions paritaires.

Cette amélioration résulte de mesures d'avancements au choix dont la conséquence est :

- soit la réduction de la durée de stationnement sur le niveau de placement et l'accès au niveau de qualification immédiatement supérieur; pour les niveaux NR et N1 et N4 à N9, ainsi que pour les niveaux de préqualification, la durée de stationnement acquise sur le niveau de départ est reportée sur le niveau d'arrivée; pour l'accès de N2 à N3, et de N3 à N4, est appliquée la règle du prorata;
- soit l'accès au niveau de qualification immédiatement supérieur au niveau de placement pour les niveaux non garantis; il n'y a pas de report de la durée de stationnement.

L'intervalle minimum entre deux mesures d'avancement est de deux ans. Cette règle ne s'applique pas aux salariés en période de préqualification.

Toutefois, un salarié ne pourra pas bénéficier de plusieurs avancements au choix consécutifs, aboutissant au total à une accélération de huit ans, par rapport à la progression garantie.

Dans le cas où ce maximum est atteint, une période minimum de quatre ans devra s'écouler avant qu'il puisse bénéficier d'un nouvel avancement.

c) Cas particuliers

- Pour les qualifications B 25-0 et B26-0, l'accélération de carrière peut résulter soit de l'accès au niveau de qualification immédiatement supérieur, soit au maximum en l'accès à un niveau supérieur de deux rangs au niveau de départ;
- pour les groupes de qualification B 24-1, B 25-0 et B 26-0, l'intervalle minimum entre deux avancements consécutifs est de deux ans. Sous cette réserve le nombre d'avancements consécutifs n'est pas limité;
- pour la qualification B 27-0, les avancements se font systématiquement au choix.

d) Accords collectifs d'entreprise

Sans préjudice des dispositions des articles V.4.2 et V.4.5 b) 1^{er} alinéa, des accords collectifs d'entreprise peuvent permettre :

- d'augmenter l'amplitude de l'amélioration résultant d'une mesure d'avancement au choix par l'accès à un niveau de qualification supérieur de 2 rangs au niveau de départ, sans que celle-ci puisse dépasser huit années;
- et/ou d'abrèger la période de 4 ans visée au dernier alinéa du paragraphe b) ci-dessus;
- et/ou de repousser la limite de l'accélération de 8 ans par rapport à la progression garantie visée à l'avant dernier alinéa de l'article V.4-5 ci-dessus.

4-6. — PROMOTION

La promotion peut soit résulter d'épreuves de sélection, soit être prononcée au choix selon la procédure prévue à l'article V.5-2/b.

La promotion résulte de l'accès, à partir d'un groupe de qualification déterminé, à un groupe de qualification dont le salaire de référence est supérieur.

Le salarié promu bénéficiera :

- d'une majoration égale à 7,5 % de son indice de qualification calculée après conversion du temps parcouru dans le niveau indiciaire de départ en salaire selon la méthode dite de « triangulation »; toutefois, lorsque la mise en œuvre de ce processus s'avère moins favorable que celui qui consisterait à appliquer une majoration égale à 7,5 % du niveau indiciaire de référence du groupe de qualification d'arrivée, c'est ce dernier processus qui est mis en œuvre.

Il est ensuite placé sur le niveau indiciaire du groupe de qualification d'arrivée, immédiatement inférieur au niveau déterminé ci-dessus; le placement dans le niveau d'arrivée résulte de la conversion de la différence de salaire comme temps de présence selon la méthode dite de triangulation.

Pour ces calculs la durée de stationnement sur chacun des niveaux indiciaires d'arrivée est prise en compte comme suit :

NR : 1 an

N1 : 1 an

N2 : 1 an

N3 : 3 ans

N4 ... N17 : 4 ans

- de la prime d'ancienneté déterminée par le salaire de référence de son nouveau groupe de qualification.

4-7. — CHANGEMENT LATÉRAL DE GROUPE DE QUALIFICATION

Le changement latéral peut soit résulter d'épreuves de sélection, soit être prononcé au choix.

L'accès à partir d'un groupe de qualification déterminé à un groupe de qualification dont le salaire de référence est égal constitue un changement latéral qui s'effectue à salaire égal.

Lorsque le changement latéral aboutirait à situer le salarié sur un niveau indiciaire de rang supérieur à celui qu'il quitte, il est placé sur le niveau indiciaire correspondant (ex : N7-N7) avec la même durée de présence. La différence de salaire résultant de ce placement est alors convertie en indemnité différentielle qui se résorbera au fur et à mesure de la progression de qualification du salarié au sein de son nouveau groupe de qualification.

Article V.5

DISPOSITIONS COMMUNES AUX CLASSIFICATIONS A* ET B

5-1. — PRISE EN COMPTE DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE ACQUISE AVANT LE RECRUTEMENT

Les salariés justifiant, outre les critères requis pour une qualification déterminée, d'une expérience professionnelle significative, peuvent être recrutés à un niveau indiciaire de qualification supérieur au niveau de référence.

* En voie d'extinction.

En règle générale, la prise en compte d'une expérience professionnelle ne peut conduire à un niveau de recrutement supérieur au niveau N5.

Cette dernière disposition pourra être l'objet de dérogations limitées, soit dès le recrutement, soit à l'issue d'une période de durée suffisante pour permettre une vérification sérieuse, afin de pouvoir s'assurer de la réelle qualification des salariés ainsi recrutés. Ces dérogations feront l'objet d'une information au minimum trimestrielle des comités d'établissement ou d'entreprise.

5-2. — CONCERTATION

a) Rôle des commissions paritaires en matière d'avancement au choix

Les commissions paritaires sont consultées pour avis une ou deux fois par an.

A cette occasion, les membres représentant les salariés reçoivent les informations relatives à la masse salariale consacrée aux avancements pour l'année considérée, conformément à la politique définie par l'entreprise dans le cadre de la négociation annuelle prévue à l'article 1.2-6 de la présente Convention.

Les décisions relatives aux avancements sont prises au vu des avis exprimés par les commissions paritaires dans un délai maximum de huit jours francs après leur session.

Au cours de cette période, si les avis de la totalité des représentants des salariés sont opposés à ceux des représentants de la direction de l'entreprise, les organisations syndicales sont reçues à leur demande pour examiner les points en litige.

b) Rôle des commissions paritaires en matière de promotion au choix

Les commissions paritaires sont consultées pour avis sur les promotions au choix.

Les emplois à pourvoir par voie de promotion font l'objet d'une information interne dans l'entreprise.

Les salariés disposent d'un délai minimum de quinze jours pour faire acte de candidature.

La liste des candidats, accompagnée d'informations sur leur carrière, est communiquée aux représentants des salariés dans les quinze jours suivant la clôture des candidatures.

Les décisions de promotion sont prises au vu des avis exprimés par les commissions paritaires dans un délai de huit jours francs après leur session.

5-3. — PÉRIODE PROBATOIRE

Toute promotion ou changement latéral est suivi d'une période probatoire dont la durée est fixée pour chaque emploi, fonction, métier ou qualification.

Durant ou à l'issue de cette période, le salarié peut être reclassé dans sa qualification d'origine, à sa demande ou à celle de son employeur. Dans ce cas le salarié peut demander à ce que l'affaire soit évoquée devant la commission paritaire compétente.

COMPLÉMENT À L'ARTICLE V.5 : ANCIENNETÉ REQUISE POUR LES RECRUTEMENTS INTERNES

a) Pour les sélections

Dans la mesure où la sélection est destinée à départager les intéressés, il paraît difficile de limiter l'accès à certains niveaux de qualification.

En conséquence, pour pouvoir se présenter à une sélection interne, il suffit qu'un salarié ait trois ans d'ancienneté dans l'entreprise.

b) Pour les promotions au choix

Elles doivent normalement être appréciées différemment selon les qualifications ou métiers.

Mais, en tout état de cause, ces conditions ne peuvent être inférieures à trois ans d'ancienneté de qualification de départ.

ARTICLE V.6 PROMOTION INTERNE

Afin de favoriser la promotion des salariés dans la mesure compatible avec les impératifs du bon fonctionnement des entreprises, les employeurs s'engagent à réserver la moitié au moins des recrutements dans les groupes de qualification promotionnels à la promotion interne. Cette proportion est appréciée globalement au niveau de l'entreprise.

L'évolution de la politique des entreprises dans ce domaine fera l'objet d'un examen dans le cadre de la négociation annuelle prévue à l'article I.2-6 de la Convention collective.

ARTICLE V.7 DÉFINITION DE L'INDEMNITÉ DE SUJÉTIONS PROFESSIONNELLES DES CADRES

L'indemnité de sujétions professionnelles des cadres visée à l'article 4.8 de l'annexe 7 (règlement cadre de travail) de la présente Convention est destinée à tenir compte d'une part des contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles des cadres en termes de disponibilité, dépassement, décalage et pénibilité des horaires de travail et d'autre part de la capacité du cadre à conduire les missions qui lui sont confiées et à réaliser les objectifs permanents ou ponctuels de son activité.

Les modalités d'évaluation, d'attribution et de périodicité d'indemnisation de l'ensemble de l'élément « contraintes d'activité » sont négociées par accords collectifs d'entreprise.

Cette négociation est précédée d'une information des organisations syndicales sur les modalités d'évaluation des éléments « conduite des missions » et « réalisation des objectifs » et sur les moyens disponibles et la répartition envisagée pour indemniser l'ensemble des sujétions professionnelles des cadres.

Les accords d'entreprise prévoient l'information annuelle des organisations syndicales signataires sur ces divers moyens et leur répartition.

CHAPITRE VI

CONGÉS

ARTICLE VI.1

CONGÉS PAYÉS

Les modalités d'application du présent article sont précisées au titre II du règlement cadre de travail (annexe 7).

1-1. — CONGÉS ANNUELS

Les salariés soumis à la présente Convention ont droit à un congé annuel ainsi qu'il suit :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de vingt-cinq jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence,
- vingt-cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés, soit cinq jours par semaine.

Les droits à congé annuel sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

1-2. — FRACTIONNEMENT DES CONGÉS ANNUELS

Les jours de congé pris en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre donnent droit à :

- un jour ouvré lorsque le nombre total de jours de congé pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril est égal à trois jours ouvrés,
- deux jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à quatre ou cinq,
- trois jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à six ou sept,
- quatre jours ouvrés lorsque ce nombre est égal à huit ou neuf,
- cinq jours ouvrés lorsque ce nombre est au moins égal à dix.

Ces jours de congé supplémentaires doivent être pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril.

1-3. — CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES

Des jours de congé supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

tous les salariés bénéficient de :

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté,
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté,
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté,

avec la garantie d'un minimum de :

- un jour au-delà de trente ans d'âge,
- deux jours au-delà de quarante ans d'âge,
- trois jours au-delà de cinquante ans d'âge.

Les droits aux congés supplémentaires sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

1-4. — CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIAUX

Les anciens internés et déportés bénéficient de cinq jours ouvrés supplémentaires de congé.

Les anciens prisonniers de guerre, les mutilés de guerre civils ou militaires titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un jour ouvré supplémentaire de congé.

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient, en application de l'article L.223-5 du code du travail, de deux jours ouvrés de congé supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

1-5. — CONDITIONS DE DÉPART EN CONGÉ

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints. Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

1-6. — FRAIS DE TRANSPORT

L'employeur prend à sa charge tous les trois ans les frais de transport aller et retour des salariés, de leur conjoint (ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement) et de leurs enfants à charge qui :

- originaires de métropole travaillent dans les Dom-Tom ou à Mayotte,
- originaires des Dom-Tom ou de Mayotte travaillent en métropole, ou dans un autre Dom-Tom.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne, est accordé.

1-7. — SALARIÉS ORIGINAIRES DES DOM-TOM OU DE MAYOTTE CUMUL DES CONGÉS

La période maximale de cumul des congés annuels est fixée à trois ans, étant entendu que les salariés pourront s'ils le désirent reporter un ou deux congés annuels, pour bénéficier des congés cumulés. Le minimum de congés annuels à cumuler reste de 50 jours ouvrés ou 70 jours calendaires.

Des modalités analogues peuvent s'appliquer à d'autres catégories de personnel et feront l'objet de dispositions spécifiques dans le règlement de travail propre aux entreprises concernées.

1-8. — CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justification au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage du salarié : cinq jours ouvrés,
- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés,
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours,

- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés,
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement : cinq jours ouvrés,
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrés,
- décès du père ou de la mère ou d'un allié au premier degré : trois jours ouvrés,
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au salarié intéressé.

- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté,
- déménagement : deux jours ouvrés,
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 1-1 du présent chapitre.

ARTICLE VI.2

CONGÉS NON RÉMUNÉRÉS

2-1. — OBLIGATIONS MILITAIRES

Le salarié en activité, après l'expiration de la période d'essai, appelé sous les drapeaux en cas de mobilisation ou pour accomplir une période militaire obligatoire, continue à percevoir la rémunération de base et le supplément familial auxquels il aurait droit s'il était en service, diminués de la solde qui lui est versée par l'autorité militaire.

Le contrat de travail du salarié appelé pour accomplir le service national est suspendu. A l'issue de cette période, le salarié est réintégré de plein droit, à condition d'avoir avisé l'employeur dès sa date de libération connue et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Le temps passé pour accomplir le service national, une période militaire obligatoire ou sous les drapeaux en cas de mobilisation est compris dans la durée des services effectifs pris en compte à l'issue de la période d'essai pour le calcul de l'ancienneté de chaque salarié.

Tout salarié convoqué pour accomplir son service national ou une période militaire obligatoire doit sans délai en aviser l'entreprise.

Un congé spécial payé est accordé dans la limite de trois jours aux salariés appelés à accomplir une période dite prémilitaire.

2-2. — CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Un congé non rémunéré peut être accordé à tout salarié pour une période maximale de deux ans, renouvelable une fois, exceptionnellement deux fois, dans les conditions fixées par l'employeur.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée. Lorsque le congé est demandé à l'expiration des congés visés à l'article 2-3 ci-dessous, leur durée s'impute sur la période fixée au premier alinéa.

La durée des congés non rémunérés accordés au titre de cet article n'est pas prise en compte dans le calcul de la durée des services, ni dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité prévue à l'article 6 du chapitre IX.

Le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure ou égale à six mois, le salarié est réintégré dans la résidence et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés consécutifs accordés pour une période supérieure à six mois, l'entreprise, dans un délai de six mois à compter de l'expiration du congé, formule deux propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire. Si le salarié refuse ces propositions, il est considéré comme démissionnaire.

La période du congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de cette procédure.

Lorsque le congé est accordé pour l'exercice d'un mandat électif local, l'entreprise formule dans les neuf mois qui précèdent son expiration, trois propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire. A défaut et à sa demande, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

2-3. — CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE ET CONGÉ SABBATIQUE

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-12 et suivants du code du travail.

2-4. — CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ MÉDICO-SOCIAL

Tout salarié peut obtenir, pour une période maximale de deux ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le conjoint ou la personne avec qui le salarié vit maritalement ou un ascendant, si leur état le nécessite; toutefois, cette faculté n'est pas offerte aux salariés au cours de la période d'essai.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée.

La durée des congés non rémunérés accordés au titre du présent article est prise en compte dans la limite de trois mois pour le calcul de la durée des services et dans le décompte des années de présence servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

Le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure à six mois, le salarié est réintégré dans la résidence et dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à six mois, l'entreprise dans un délai de neuf mois à compter de l'expiration du congé, à défaut de pouvoir réintégrer le salarié dans son emploi, formule trois propositions de réintégration dans la résidence et dans un emploi similaire. A défaut et à sa demande, le salarié bénéficie de l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du chapitre IX.

La période de congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de ces procédures.

ARTICLE VI.3

SUSPENSION — DÉTACHEMENT MISE A DISPOSITION

3-1. — SUSPENSION DU CONTRAT POUR MANDATS PUBLICS NATIONAUX

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, ou nommé membre du gouvernement, est suspendu sur sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réintégré de plein droit sur son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'un recyclage professionnel.

La période de suspension est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté, tel qu'il est fixé à l'article 11 du chapitre III.

3-2. — DÉTACHEMENT

L'employeur peut, à titre exceptionnel et avec l'accord de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par l'employeur au service duquel il est détaché.

A l'issue du détachement, il est réintégré de plein droit sur son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à ses qualifications, et si possible dans sa résidence d'origine, ou à sa demande, dans sa résidence de détachement.

3-3. — MISE A DISPOSITION

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut, sans but lucratif et avec l'accord de l'intéressé, mettre un salarié à la disposition d'une autre entreprise ou d'un établissement public pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise à disposition, il est réintégré de plein droit dans son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à ses qualifications, dans sa résidence d'origine ou, à sa demande et si possible, dans sa résidence de détachement.

CHAPITRE VII

COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS, MATERNITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

ARTICLE VII.1

RÉGIME APPLICABLE

Le régime général de la sécurité sociale, ou la réglementation qui en tient lieu dans les territoires d'outre-mer ou le régime local tel qu'il est prévu par l'article L.5 du code de sécurité sociale relatif aux départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, est applicable aux salariés couverts par la présente Convention.

ARTICLE VII.2

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité ou d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'employeur et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être averti immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production après mise en demeure des certificats visés ci-dessus, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus à la présente Convention sans préjudice de sanctions disciplinaires, tout manquement répété pouvant entraîner l'une des sanctions prévues à l'article 2 du chapitre VIII.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui acceptent les examens médicaux prévus à l'article 3 ci-dessous.

ARTICLE VII.3

EXAMENS MÉDICAUX

Les salariés bénéficient des examens médicaux prévus par la législation de la sécurité sociale et la législation du travail (visites de recrutement, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Les salariés sont tenus de se présenter à ces examens.

ARTICLE VII.4

MALADIES ET ACCIDENTS

Le salarié médicalement inapte au travail par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

- durant la période d'essai, le salarié justifiant de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, s'il y a lieu, du supplément familial,
- à l'expiration de la période d'essai ou au plus tard après six mois de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois et la moitié de cette rémunération dans une limite égale; s'il y a lieu, il perçoit en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la réglementation qui en tient lieu dans les territoires d'outre-mer. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre les deux montants.

Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit aux mêmes conditions d'indemnisation que celles prévues ci-dessus, et sont prises en compte dans la durée prévue au troisième paragraphe du présent article.

ARTICLE VII.5

MATERNITÉ — ADOPTION

Le congé de maternité est accordé conformément à la loi n° 80-545 du 17 juillet 1980.

Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être augmenté de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie au chapitre V.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale.

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité. Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci ait obligatoirement recueilli auprès du médecin de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessus sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement pourra être alloué à l'issue du congé de maternité.

En cas de congé d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article 9, paragraphe 2 de la loi n° 80-545 du 17 juillet 1980.

ARTICLE VII.6 CONGÉ PARENTAL

Le congé sans solde prévu aux articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail est accordé à tout salarié qui en fait la demande pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3^e anniversaire de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 3 ans confié en vue de son adoption.

Ce congé a une durée initiale d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des trois ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, quelle que soit la date de son début.

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, l'employeur réintègre de plein droit le salarié dans sa résidence.

L'article 3 de l'annexe 8 relative aux conditions d'exercice de l'activité à temps partiel fixe les conditions du congé parental d'éducation à temps partiel.

ARTICLE VII.7 ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE TRAJET MALADIES PROFESSIONNELLES

Les salariés en service, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et

figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération dans la limite de deux ans et la moitié de celle-ci dans la limite d'un an; s'il y a lieu, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Sont déduites de ces sommes les prestations journalières allouées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi-rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi-rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre ces deux montants.

L'entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail, par la commission tripartite prévue à l'article 10 du présent chapitre.

En cas d'incapacité permanente, partielle ou totale, telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, le salarié a droit à une priorité de reclassement dans un emploi compatible avec son état physique, après avis de la commission prévue à l'article 10 du présent chapitre, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire.

Les conséquences de l'accident ou de la maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

Lorsqu'un accident lié au travail n'est pas pris en charge par la sécurité sociale pour des raisons indépendantes du salarié, l'entreprise indépendamment des dispositions précédentes se substituera à la sécurité sociale, éventuellement défaillante, pour assurer les prestations auxquelles le salarié pourrait normalement prétendre; dans ce cas l'entreprise se trouverait subrogée dans les droits de la personne concernée vis-à-vis de la sécurité sociale.

ARTICLE VII.8

MALADIES DE LONGUE DURÉE

A compter de la date de leur engagement, les salariés de l'entreprise atteints d'une affection de longue durée prévue par le code de la sécurité sociale aux articles L.286-1, 3^o et 4^o, et L.293, entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire et pendant les deux années qui suivent le demi-salaire; s'il y a lieu, ils perçoivent en outre le supplément familial dans son intégralité.

Les prestations allouées aux salariés au titre du régime de la sécurité sociale viennent en déduction des sommes versées par l'entreprise.

Ces congés sont accordés par périodes renouvelables sur justifications médicales et après avis du médecin conseil de l'entreprise.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

ARTICLE VII.9

SITUATION DU SALARIÉ A L'ISSUE DES CONGÉS REMUNÉRÉS

A l'expiration des congés rémunérés prévus aux articles 7 et 8 ci-dessus, le salarié qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé, peut être placé sur sa demande en position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position.

Au plus tard à l'expiration de la période triennale prolongée le cas échéant des périodes de travail intermédiaires, le salarié est, après avis du médecin conseil de l'employeur et du médecin du travail :

- soit réintégré dans son emploi d'origine;
- soit reclassé après recyclage et formation, si nécessaire, dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire; la prise en charge de la formation à ce titre ne peut dépasser six mois, renouvelable une fois;
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 5-2 du chapitre IX.

En cas de divergence entre le médecin conseil de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le médecin conseil de l'entreprise et le médecin traitant ou à défaut, par le directeur départemental de la santé.

Le salarié jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de son emploi, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus aux articles 7 et 8 ci-dessus de la présente Convention, pourra être, après avis de la commission définie à l'article 10 ci-dessous, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues au dit article, soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article IX.6.

ARTICLE VII.10

COMMISSION TRIPARTITE

Dans chaque entreprise est constituée une commission tripartite composée de trois à cinq représentants de l'employeur, d'un nombre égal de représentants du personnel (ou leurs suppléants qui siègent en l'absence des titulaires) désignés par le comité d'entreprise. Fait également partie de la commission le médecin du travail. Le règlement intérieur de cette commission est établi par ses membres. Cette commission est compétente dans les cas cités aux articles 7 et 9 du présent chapitre.

Dans le cas d'incapacité permanente partielle ou totale prévue à l'article 7 du présent chapitre, conformément à l'article L.122-32.5 du code du travail, l'avis des délégués du personnel est également requis.

CHAPITRE VIII

DISCIPLINE

MONTAGNE, 1910

ARTICLE VIII.1

DÉFINITION

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

A peine de nullité, toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi et la présente Convention.

Les agissements fautifs du salarié ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis ou dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux ou pendant le temps de travail.

ARTICLE VIII.2

ÉCHELLE DES SANCTIONS

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables selon la gravité de la faute est ainsi fixée :

- l'avertissement,
 - le blâme, avec inscription au dossier,
 - la mise à pied, avec privation de la totalité du salaire, pour une durée fixée à trois jours,
 - la mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus,
- les deux précédentes sanctions peuvent être assorties d'un déplacement dans la résidence ou, en cas d'impossibilité, dans la résidence la plus proche,
- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans l'indemnité prévue à l'article 6 du chapitre IX.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur après que le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Ils sont notifiés par écrit et motivés.

En outre, le salarié qui a fait l'objet d'un avertissement ou d'un blâme avec inscription au dossier peut demander que celui-ci soit porté devant le conseil de discipline.

Les autres sanctions sont prononcées par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue à l'article 3 ci-dessous.

ARTICLE VIII.3

PROCÉDURE DISCIPLINAIRE

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, elle est entourée des garanties de procédure suivantes :

3-1. — ENTRETIEN PRÉALABLE

La convocation, qui indique l'objet, doit :

- être écrite,
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix,
- être, soit remise en main propre contre décharge dans un délai maximum d'un mois pour la métropole et de deux mois pour les Dom-Tom suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception, dans le même délai.

Au cours de l'entretien, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit faire comparaître ce dernier devant la commission paritaire compétente siégeant en conseil de discipline.

3-2. — CONSEIL DE DISCIPLINE

Le salarié appelé à comparaître devant le conseil de discipline doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment au moins huit jours à l'avance.

S'il en formule la demande, il obtient immédiatement communication du dossier disciplinaire établi à son encontre et de son dossier individuel, ainsi que la personne de son choix qui, éventuellement, l'assiste.

Il peut présenter sa défense et se faire assister par une personne ou conseil de son choix qui pourra développer ses moyens de défense y compris par écrit.

Le conseil de discipline peut demander un complément d'information ou entendre toute personne s'il le juge nécessaire. Il émet un avis motivé sur la sanction qu'il propose, sanction qui peut être différente de celle envisagée par l'employeur.

L'employeur se prononce en respectant le délai prévu ci-après. La sanction ne peut être infligée au salarié sans que celui-ci soit informé dans le même temps et par écrit des griefs retenus contre lui. Elle doit être notifiée de la manière suivante :

- soit sous la forme d'une lettre remise à l'intéressé, en main propre, contre décharge, dans le mois suivant le jour de l'entretien préalable,
- soit par l'envoi, dans le même délai d'un mois, d'une lettre recommandée avec avis de réception.

ARTICLE VIII.4

SUSPENSION D'ACTIVITÉ DU SALARIÉ

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du chef de service, décider de suspendre immédiatement l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération. La décision prononçant la suspension motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite à l'article 3 ci-dessus ait été observée. En outre, l'employeur doit simultanément saisir le conseil de discipline qui se réunit dans un délai de quinze jours à dater du premier jour de la suspension.

Si, à l'issue de la procédure disciplinaire, le salarié n'a subi aucune sanction, il peut demander une mise au point publique par information au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII.5

GARANTIES DISCIPLINAIRES

Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mesure de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération au motif d'une insuffisance professionnelle considérée par l'employeur comme fautive et s'il considère qu'il s'agit en fait d'une sanction, il peut demander que son cas soit évoqué à la réunion mensuelle des délégués du personnel. Si ensuite, l'ensemble des délégués du personnel présents, membres de la commission paritaire dont il relève, le demande, celle-ci est obligatoirement saisie.

ARTICLE VIII.6

SUSPENSION DES POURSUITES

En cas de poursuites pénales, le conseil de discipline peut demander de surseoir jusqu'à la décision du tribunal.

ARTICLE VIII.7

PRESCRIPTION DES SANCTIONS

Aucune sanction antérieure de plus de trois ans à l'engagement des poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

CHAPITRE IX

CESSATION D'ACTIVITÉ

Le présent chapitre traite de la cessation d'activité d'un établissement, qu'elle soit volontaire ou imposée par les autorités compétentes. Il définit les obligations des exploitants en matière de notification, de protection des données, de gestion des déchets et de sécurité des personnes. Les dispositions s'appliquent à tous les établissements relevant de la réglementation en vigueur.

En cas de cessation d'activité, l'exploitant doit notifier les autorités compétentes et les personnes concernées, conformément aux dispositions de l'article 10. Il doit également assurer la protection des données personnelles et la gestion des déchets, conformément aux dispositions de l'article 11. Enfin, il doit assurer la sécurité des personnes, conformément aux dispositions de l'article 12.

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent à tous les établissements relevant de la réglementation en vigueur, qu'ils soient soumis ou non à la réglementation en matière de sécurité des personnes.

ARTICLE IX.1

DÉFINITION

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur,
- du licenciement,
- de la démission,
- du décès.

ARTICLE IX.2

DÉPART OU MISE A LA RETRAITE

Ils s'effectuent dans les conditions suivantes :

1. Départ à la retraite à l'initiative du salarié.

Tout salarié âgé d'au moins 60 ans peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse.

Il doit respecter le préavis prévu à l'article IX.9.

Il reçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article IX.4.

2. Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur.

L'employeur peut décider de la mise à la retraite d'un salarié à condition que celui-ci puisse bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du chapitre 1^{er} du titre V du livre III du Code de la sécurité sociale et qu'il remplisse les conditions d'ouverture de la pension de vieillesse. Il en est ainsi du salarié :

- âgé de 60 ans et plus, et totalisant au moins 150 trimestres d'assurance,
- âgé de 60 ans et plus, ne totalisant pas 150 trimestres d'assurance, mais appartenant à l'une des catégories définies à l'article 351-8, 2^e à 5^e du Code de la sécurité sociale,
- âgé de 65 ans et ne totalisant pas 150 trimestres d'assurance.

L'employeur doit faire part de son intention au salarié au cours d'un entretien en respectant, au minimum, un préavis supérieur d'un mois au préavis fixé à l'article IX.8.

Conformément à la législation en vigueur, si le salarié souhaite que les délégués du personnel présentent ses observations à l'employeur, ceux-ci peuvent être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit collectivement, et en dehors de la réunion mensuelle.

Le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article IX.4.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service effectif du salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

NB : Voir l'additif en fin de chapitre pour les salariés affectés ou en poste dans les territoires d'outre-mer qui ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale.

ARTICLE IX.3

RÉGIME DE RETRAITE

3-1. — Les salariés des entreprises adhérentes à la présente Convention collective bénéficient des régimes de retraite suivants sous réserve du point 3-2.2. ci-dessous :

- a) régime général de la sécurité sociale;
- b) régime de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités locales (I.R.C.A.N.T.E.C.);
- c) régime supplémentaire de l'une des trois institutions suivantes relevant de l'Association des régimes de retraite complémentaires (A.R.R.C.O.) :
 - l'Institution de prévoyance et de retraite interprofessionnelle de salariés (I.P.R.I.S.);
 - la Caisse générale interprofessionnelle de retraites pour salariés (C.G.I.S.);
 - l'Union de prévoyance des salariés (U.P.S.).

Les employeurs s'efforceront d'obtenir le regroupement de ces trois régimes supplémentaires sur une seule caisse.

3-2. — Toutefois :

- 1. les salariés dotés de contrats de :
 - directeurs de la photographie,
 - créateurs de costumes,
 - chefs décorateurs,

ne relèvent pas du régime complémentaire de l'I.R.C.A.N.T.E.C. et sont affiliés par les soins de leur employeur aux institutions suivantes regroupées au sein du Groupement des institutions sociales du spectacle (G.R.I.S.S.) :

- a) la Caisse de prévoyance de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (C.A.P.R.I.C.A.S.) relevant de l'A.R.R.C.O.;
- b) la Caisse de retraite des cadres de l'industrie cinématographique et des activités du spectacle (C.A.R.C.I.C.A.S.) relevant de l'Association générale des institutions de retraites des cadres (A.G.I.R.C.);

2. les salariés affectés ou en poste dans le département de Saint-Pierre et Miquelon * et dans les territoires d'outre-mer qui ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale sont affiliés aux régimes de retraite suivants :

- a) régimes locaux d'assurance sociale propres à ces collectivités territoriales, à savoir :
 - la Caisse de prévoyance sociale de Saint-Pierre et Miquelon,
 - la Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de la prévoyance des travailleurs de Nouvelle-Calédonie,
 - la Caisse de prévoyance sociale de la Polynésie française.
- b) la C.A.P.R.I.C.A.S. et, le cas échéant, la C.A.R.C.I.C.A.S..

3-3. — Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve des règles particulières concernant les personnels qui font l'objet des articles 1-2.1 a) et b), 1-2.2, 1-2.3 et 1-3 du chapitre I de la Convention collective.

3-4. — Les salariés conservent en tout état de cause les droits à pension qu'ils auraient pu acquérir au titre d'activités antérieures.

* Voir note de l'éditeur en fin de chapitre.

ARTICLE IX.4

INDEMNITÉ DE DÉPART À LA RETRAITE

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché, tout salarié qui part à la retraite dans les conditions fixées à l'article IX.2 ci-dessus, a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

- Moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : un huitième de mois par année d'ancienneté.
- A partir de 10 ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis un cinquième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à un minimum de 300 points d'indice par année d'ancienneté, plafonné à 9 000 points d'indice à partir de 30 ans d'ancienneté.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne calculée sur les six derniers mois de la rémunération mensuelle contractuelle (part de PFA incluse) telle que définie au chapitre V ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, la dernière rémunération mensuelle contractuelle (part de PFA incluse) versée, abondée du supplément familial s'il y a lieu.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

ARTICLE IX.5

LICENCIEMENTS

5-1. — LICENCIEMENTS POUR MOTIF ÉCONOMIQUE

1. Définition

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification substantielle du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

2. Licenciement collectif pour motif économique

Lorsque les effectifs réels d'une entreprise sont en excédent par rapport à ses besoins pour des motifs conjoncturels ou structurels et si la résorption de tout ou partie de l'excédent se révèle impossible après étude et concertation en comité d'entreprise de toutes les mesures susceptibles d'être mises en œuvre, l'employeur peut, dans les conditions prévues aux articles L.321-2 et suivants du Code du travail, procéder à des licenciements collectifs pour motifs économiques.

Dans les opérations de cette nature, l'employeur procède aux mouvements de personnel qui permettent le maintien en fonction du plus grand nombre de collaborateurs.

Les intéressés appelés à changer de résidence à cette occasion sont indemnisés dans les conditions de l'annexe relative au régime indemnitaire. S'ils refusent le mouvement proposé, les dispositions des articles 6 et 7 du présent chapitre (indemnité et préavis de licenciement) leur sont applicables.

Les licenciements concernent d'abord les salariés en position stagiaire appartenant aux effectifs en excédent.

Ces dégagements ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

1. Situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés,
2. Ancienneté dans les entreprises relevant de la présente Convention,
3. Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
4. Qualités professionnelles appréciées par catégorie,

sauf accord dérogatoire particulier et conformément à un plan de dégagement dont les éléments et les conditions de mise en œuvre devront être examinés par le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel.

Les salariés licenciés par suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé par l'article 8 du présent chapitre,
- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 6 du présent chapitre,
- à une priorité de réembauchage dans les entreprises relevant de la présente convention pendant une période de deux ans à compter de la date de licenciement. Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors du réembauchage pour la détermination du niveau salarial; elle ne le sera pas pour l'application ultérieure éventuelle des dispositions de l'article 6 ci-dessous (indemnité de licenciement), sauf s'il a été procédé au moment du réembauchage au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

5-2. — POUR AUTRES MOTIFS

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail, outre les cas prévus aux articles 9 du chapitre VII et 2 du chapitre VIII, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14 et suivants du livre 1^{er} du code du travail.

Les salariés confirmés, licenciés en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 6 ci-dessous et à un préavis dont la durée est fixée à l'article 8 ci-dessous, sauf dans les cas de licenciement sans préavis et sans indemnité.

Dans le cas de licenciement intervenant dans le cadre des articles L. 122-14 à L. 122-14-11 du code du travail, le délai d'un jour franc mentionné au 2^e alinéa de l'article L. 122-14-1 peut être porté, à la demande de l'intéressé, à huit jours francs. Pendant ce délai, à la demande de l'intéressé, l'employeur réunit la commission paritaire compétente en matière de discipline avant de prendre toute décision sur le licenciement projeté.

ARTICLE IX.6

INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Tout salarié confirmé, lorsqu'il a droit, en cas de dénonciation du contrat de travail prononcée par l'entreprise dans les conditions fixées à l'article 5 du présent chapitre, à une indemnité, celle-ci est calculée par année continue d'activité ou de congé rémunéré égale à :

- un mois de rémunération pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence,
- trois-quart de mois de rémunération pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence,
- un demi-mois de rémunération pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence,
- un quart de mois pour la tranche au-delà de trente ans de présence.

Pour le calcul des années d'activité, il sera tenu compte :

- a) du temps de présence effectif accompli au sein de l'une des entreprises assujetties à la présente Convention ou de toutes celles qui l'ont précédée au sens de l'article 122.12 du code du travail;
- b) du temps pendant lequel le salarié a été détaché.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne pourra excéder le montant des salaires que l'intéressé aurait perçus entre la date de fin de son contrat et l'âge de soixante-cinq ans. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne calculée sur les six derniers mois de la rémunération mensuelle contractuelle telle que définie au chapitre V ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, la dernière rémunération mensuelle contractuelle versée, éventuellement abondée du supplément familial.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

ARTICLE IX.7

DÉMISSION

Tout salarié en position confirmée qui désire quitter l'entreprise en dehors des cas prévus à l'article 2 du présent chapitre doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article 8 ci-dessous ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à sa rémunération pendant la durée du préavis.

ARTICLE IX.8

PRÉAVIS

La durée du préavis est fixée à deux mois.

Cette durée est portée à trois mois pour les cadres.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette latitude cesse à la date à laquelle il a trouvé un nouvel emploi.

Les heures d'absence sont payées; elles peuvent être groupées sur demande de l'intéressé.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service d'un salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Sur demande du salarié, l'employeur peut le dispenser de tout ou partie du préavis.

ARTICLE IX.9

DÉCÈS – INVALIDITÉ

A – CAPITAL DÉCÈS

1. a) Les ayants droit des salariés cotisant au régime de retraite de l'I.R.C.A.N.T.E.C. et soumis à la présente Convention perçoivent, si ledit salarié décède avant l'âge de soixante-cinq ans et s'il a accompli au moment de son décès au moins un an de service ayant donné lieu à versement de cotisation, un capital décès complémentaire de celui du régime général de la sécurité sociale.

Ce capital décès est versé par l'I.R.C.A.N.T.E.C., conformément aux dispositions de l'article 10 du décret n° 70-1277 du 23 décembre 1970 portant création de cette institution.

b) Les employeurs assurent le versement d'une allocation d'égal montant lorsque le décès du salarié intervient avant l'expiration de la période minimale d'un an de service ayant donné lieu à cotisation et d'une manière générale dans tous les cas où pour quelque cause juridique que ce soit, l'I.R.C.A.N.T.E.C. ne verserait pas le capital décès de son régime; dans ce cas, les ayants droit et les modalités de répartition entre eux sont ceux retenus par les textes régissant l'institution.

c) En l'absence d'ayant droit reconnu par l'I.R.C.A.N.T.E.C., les employeurs versent un capital décès d'égal montant aux bénéficiaires éventuels de celui de la sécurité sociale.

2. a) Les ayants droit des salariés sous contrats à durée indéterminée relevant de l'article I.1-2.1 affiliés à la C.A.R.C.I.C.A.S. bénéficient du capital décès prévu par le règlement intérieur de cette caisse sur la partie de rémunération au plus égale au plafond de la sécurité sociale.

b) Dans le cas où pour quelque cause juridique que ce soit la C.A.R.C.I.C.A.S. ne verserait pas le capital décès de son régime, l'employeur assurerait lui-même le paiement de l'allocation décès aux mêmes taux et aux mêmes ayants droit.

c) En l'absence d'ayant droit reconnu par la C.A.R.C.I.C.A.S. les employeurs versent un capital décès d'égal montant aux bénéficiaires éventuels de celui de la sécurité sociale.

3. S'agissant des salariés affectés ou en poste à Saint-Pierre et Miquelon ou dans les territoires d'outre-mer et qui ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale, leurs ayants droit perçoivent de leur employeur un capital décès d'un montant égal à celui auquel ils auraient pu prétendre s'ils avaient été affiliés à l'I.R.C.A.N.T.E.C.; ces ayants droit sont ceux retenus par les textes applicables à cette caisse. En l'absence d'ayant droit reconnu par l'I.R.C.A.N.T.E.C., les employeurs versent un capital décès d'égal montant aux bénéficiaires éventuels de celui de la sécurité sociale.

4. Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve des règles particulières concernant les personnels qui font l'objet des articles I-2.1 a et b, I-2.2, I-2.3 et I-3 du chapitre I de la Convention collective.

5. Les parties signataires conviennent que par voie d'avenant, les obligations des employeurs définies aux paragraphes 1, 2 et 3 ci-dessus pourront être modifiées compte tenu de l'évolution éventuelle des prestations versées par l'I.R.C.A.N.T.E.C. ou la C.A.R.C.I.C.A.S. au titre de la garantie décès.

B — RISQUES EXCEPTIONNELS — ACCIDENTS DU TRAVAIL

Pour les salariés exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, tels que : zones d'émeutes, de guerres civiles, de guerres ou d'opérations militaires, régions où sévissent des épidémies ou éprouvées par des cataclysmes naturels, reportages sous-marins, spéléologiques ou en haute-montagne, voyages vers les contrées peu explorées, essais d'engins ou de prototypes, à l'exclusion de tous autres risques (les parties se réservant de modifier éventuellement cette liste par avenant à la présente Convention), l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'infirmité permanente totale pour un capital égal à dix fois le salaire annuel du salarié sans excéder 1 200 000 francs.

Pour tous les autres cas d'accidents du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) l'employeur assure, directement ou non, la couverture des cas de décès ou d'invalidité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du salarié sans excéder 1 200 000 francs.

Ces plafonds seront réexaminés tous les deux ans.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

Les cas d'invalidité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'invalidité reconnu.

ARTICLE IX.10

PRÉVOYANCE

Les employeurs souscrivent un contrat de prévoyance de groupe auprès de la Caisse nationale de prévoyance (C.N.P.).

Les risques énumérés ci-dessous sont couverts de manière à préserver le niveau des garanties résultant des contrats antérieurs souscrits par les différentes entreprises :

- décès et invalidité totale et permanente de travail reconnue par la commission tripartite prévue à l'article VII.10;
- incapacité temporaire de travail non indemnisée par l'employeur.

Les taux de cotisation seront partagés également entre l'employeur et le salarié.

Le contrat de groupe sera géré par la Mutuelle générale des personnels des organismes de radiodiffusion et télévision français, les modalités de mise en œuvre et de gestion du contrat seront fixées par accord entre les parties (employeurs - M.G.P. - C.N.P.), après concertation entre les signataires de la présente Convention.

Les dispositions ci-dessus s'appliquent sous réserve des règles particulières fixées par :

- l'annexe relative aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article 1-2.1 du chapitre I de la Convention collective;
- les protocoles pour les personnels visés à l'article 1-2.2 du chapitre I de la Convention collective;
- les conventions ou accords collectifs existants régissant les personnels visés à l'article 1-2.3 du chapitre I de la Convention collective;
- la Convention collective nationale du travail des journalistes à laquelle fait référence l'article 1-3 du chapitre I de la Convention collective.

*
**

ADDITIF AUX ARTICLES IX.1 ET IX.2

Les dispositions de l'article 59 de la loi du 30 juillet 1987 n'étant pas applicables à ce jour dans les territoires d'outre-mer, les parties signataires conviennent de maintenir en vigueur les articles IX.1 et IX.2 dans leur état à la date de la signature de la Convention collective, pour les salariés affectés ou en poste dans ces territoires qui ne relèvent pas du régime général de la sécurité sociale métropolitaine. (Extraits du protocole du 11 mars 1988.)

ARTICLE IX.1 — Définition

La cessation d'activité résulte :

- 1) *de la limite d'âge,*
- 2) *du licenciement,*
- 3) *de la démission,*
- 4) *du décès.*

ARTICLE IX.2 — Limite d'âge

Le contrat de travail de tout salarié atteignant l'âge de soixante-cinq ans prend fin de plein droit le premier jour du mois qui suit la date anniversaire sans que cette cessation d'activité puisse être considérée comme étant le fait ni de l'employeur, ni du salarié, mais de la survenance du terme.

Toutefois, tout salarié qui demande à cesser son activité à partir de soixante ans est dispensé du préavis prévu en cas de démission à l'article 8 du présent chapitre.

NOTE DE L'ÉDITEUR

Depuis la loi du 17 juillet 1987 portant réforme du régime d'assurance vieillesse applicable à St-Pierre-et-Miquelon, les salariés visés sont en outre affiliés à l'I.R.C.A.N.T.E.C. et à la C.G.I.S.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions générales ont été signées le 31 mars 1984 par l'Association des employeurs, le S.U.R.T.-C.F.D.T., le S.N.F.O.R.T., le S.N.E.A.-C.G.C., et complétées le 29 juin 1984.

Le S.N.A.-C.F.T.C. y a adhéré le 8 avril 1986.

Elles ont été modifiées par les avenants n° 6 du 7 juin 1985, n° 7 du 9 avril 1986, n° 9 du 11 mars 1988, n° 13 du 21 décembre 1989, n° 14 du 31 janvier 1990, n° 15 du 15 février 1990.

*
**

- **NOMENCLATURE GÉNÉRALE
DES EMPLOIS, MÉTIERS, FONCTIONS
ET QUALIFICATIONS**

**Extrait de l'annexe 10
éditée dans le tome 2**

- **BARÈMES DE RÉMUNÉRATION**

Extrait — Voir tome 2

CLASSIFICATION A

En voie d'extinction

Voir tableau de correspondance page 197

CLASSIFICATION B

B 4-0 - OUVRIER SPECIALISE - PERSONNEL DE SERVICE

Aide administratif
Aide plateau
Coursier
Manutentionnaire
Ouvrier d'entretien
Personnel de nettoyage
Planton
Préposé au courrier
Surveillant

B 5-0 - PERSONNEL DE SERVICE SPECIALISE

Auxiliaire de bureau de dessin
Chef d'équipe de nettoyage
Chef surveillant
Conducteur de véhicules
Coursier
Garçon d'orchestre
Magasinier gestionnaire
Manutentionnaire
Ouvrier d'atelier ou de garage
Ouvrier de nettoyage spécialisé
Ouvrier qualifié d'entretien général
Planton
Préposé au courrier
Pompier
Téléphoniste standardiste spécialisé

B 6-0 - OUVRIER PROFESSIONNEL - PERSONNEL PROFESSIONNEL DE SPECIALITE

Accessoiriste
Agent de bureau de dessin
Agent technique électronique
Agent technique film-vidéo
Agent technique en téléphonie
Agent technique d'émetteur
Agent technique spécialisé
Assistant spécialisé
Carrossier auto
Chef de groupe nettoyage
Conducteur de véhicules
Constructeur en décors-machiniste
Contrôleur de sécurité générale
Costumier de fabrication
Dessinateur d'animation ou de générique
Dessinateur technique
Electricien auto

Electricien-éclairagiste
 Electricien d'entretien
 Garçon d'orchestre
 Habilleur
 Imprimeur
 Magasinier chef
 Maquilleur
 Mécanicien auto
 Menuisier
 Monteur câbleur
 Opérateur informatique
 Outilleur
 Ouvrier professionnel d'atelier ou garage
 Ouvrier professionnel de logistique
 Peintre auto
 Peintre en bâtiment
 Peintre en décors
 Plombier-chauffagiste
 Régisseur-costumier
 Repasseuse de fin
 Sellier
 Serrurier-métallier
 Sous-chef de brigade de pompiers
 Tapissier en décoration
 Téléphoniste standardiste principal

B 7-0 - TECHNICIEN DE GESTION OU DE LOGISTIQUE

Agent d'administration
 Chargé d'accueil
 Comptable
 Dactylo de presse
 Inspecteur de sécurité
 Opérateur de saisie de données
 Opérateur synthétiseur
 Régisseur d'établissement
 Régisseur de production radio
 Responsable de standard
 Secrétaire
 Secrétaire assistant
 Téléxiste spécialisé

B 8-0 - TECHNICIEN DE PRODUCTION

Assistant d'édition 2ème catégorie
 Assistant à la réalisation radio
 Assistant à la production TV 2ème catégorie
 Auxiliaire de production radio
 Chargé de relations avec les auditeurs
 Conducteur d'équipements informatiques
 Dessinateur graphiste
 Hôtesse conférencière
 Régisseur d'orchestre ou de chorale
 Secrétaire de production bilingue

B 8-1 - AGENT DE PRODUCTION HAUTEMENT QUALIFIE

Coiffeur perruquier
 Costumier habilleur
 Implanter perruquier

B 9-0 - OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPECIALITE - TECHNICIEN DE SPECIALITE

Assistant technique de spécialité
 Assistant technique d'émetteur
 Cintrier pupitreur
 Chef de brigade de pompiers
 Chef d'équipe
 Electricien-éclairagiste-conducteur de groupe
 Menuisier-toupilleur
 Mètreur vérificateur
 Ouvrier de plateau de spécialités
 Ouvrier de spécialités
 Pupitreur sur systèmes complexes
 Responsable de magasin
 Technicien de spécialités
 Technicien dessinateur
 Technicien de laboratoire film-vidéo
 Technicien spécialisé en énergie climatisation
 Technicien spécialisé en téléphonie
 Thermoformeur

B 9-1 - TECHNICIEN DE PRODUCTION SPECIALISE

Assitant à la production TV 1ère catégorie
 Technicien image

B 10-0 - TECHNICIEN DE MAITRISE DE GESTION

Attaché de presse
 Régisseur d'établissement principal
 Technicien de maîtrise de gestion

B 11-0 - TECHNICIEN DE MAITRISE DE SPECIALITE - CONTREMAITRE

Armurier
 Bottier
 Chef maquilleur
 Chef de groupe de sécurité-incendie
 Contremaître
 Dessinateur d'animation ou de générique
 Etalonneur film-vidéo
 Mètreur vérificateur
 Modiste
 Peintre-décorateur
 Préparateur en informatique
 Régisseur
 Responsable principal de magasin
 Restaurateur en meubles
 Staffeur-ornemaniste
 Tapissier-décorateur
 Technicien de maîtrise en dessin

Technicien de maîtrise énergie climatisation
Technicien de maîtrise de laboratoire film-vidéo
Technicien de maîtrise de spécialités
Technicien de maîtrise habillage-coiffure

B 14-0 - CHEF DE SECTEUR LOGISTIQUE

Chef de groupe défense

B 15-0 - TECHNICIEN SUPERIEUR D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE

Chef opérateur du son
Chercheur I
Consultant
Opérateur du son
Programmeur
Responsable d'action de formation
Technicien supérieur en électronique
Technico-commercial

B 16-0 - TECHNICIEN SUPERIEUR DE PRODUCTION

Assistant d'édition 1ère catégorie
Assistant à la réalisation radio
Assistant chef opérateur du son
Assistant réalisateur de télévision
Chargé de réalisation radio
Chef monteur
Chef opérateur du son
Chercheur I
Consultant
Copiste graveur
Décorateur
Décorateur graphiste
Documentaliste
Opérateur de prise de vues
Régisseur d'orchestre ou de chorale
Responsable d'action de formation
Script
Technico-commercial

B 17-0 - TECHNICIEN SUPERIEUR DE SPECIALITE

Assistant de service social
Chef d'atelier
Chef de plateau
Chef maquilleur hautement qualifié
Conducteur de travaux
Etalonneur film-vidéo hautement qualifié
Infirmier
Régisseur hautement qualifié
Responsable d'encadrement de logistique
Responsable de la sécurité incendie
Technicien supérieur en dessin
Technicien supérieur de laboratoire film vidéo
Technicien supérieur en énergie-climatisation
Technicien supérieur de spécialités

B 18-0 - TECHNICIEN SUPERIEUR DE GESTION

Attaché commercial
Attaché de presse
Chercheur I
Consultant
Journaliste d'entreprise
Responsable d'action de formation
Technicien supérieur de gestion

B 19-0 - CADRE ADMINISTRATIF

Cadre administratif
Cadre commercial
Cadre comptable
Cadre de relations extérieures
Chef d'unité de formation
Chercheur II
Consultant
Coordinateur de FIR
Responsable d'action de formation

B 20-0 - CADRE TECHNIQUE

Analyste programmeur
Cadre commercial
Cadre technique
Chef d'unité de formation
Chercheur II
Consultant
Responsable d'action de formation
Responsable d'atelier ou de site informatique

B 21-0 - CADRE DE PRODUCTION

Cadre commercial
Cadre de production
Chargé de production 2ème catégorie
Chef d'atelier de production 2ème catégorie
Chef de production 2ème catégorie
Chef d'unité de formation
Chercheur II
Consultant
Régisseur d'orchestre principal
Responsable d'action de formation

B 21-1 - CADRE SPECIALISE**B 22-0 - CADRE SUPERIEUR ADMINISTRATIF**

Cadre supérieur administratif
Cadre supérieur commercial
Cadre supérieur comptable
Chef d'unité de formation
Chercheur III
Consultant
Responsable d'action de formation

B 23-0 - CADRE SUPERIEUR TECHNIQUE

Cadre informaticien

Cadre supérieur commercial

Cadre supérieur technique

Chef d'unité de formation

Chercheur III

Consultant

Responsable d'action de formation

B 24-0 - CADRE SUPERIEUR DE PRODUCTION

Cadre de production principal

Chargé de production 1ère catégorie

Chef d'atelier de production 1ère catégorie

Chef décorateur

Chef de production 1ère catégorie

Chef d'unité de formation

Chercheur III

Consultant

Créateur de costumes

Responsable d'action de formation

B 24-1 - CHARGE DE DIRECTION DE PRODUCTION**B 25-0 - CADRE DE DIRECTION 1ère catégorie****B 26-0 - CADRE DE DIRECTION 2ème catégorie****B 27-0 - CADRE DE DIRECTION 3ème catégorie**

CLASSIFICATION C

DIRECTEUR DE LA PHOTOGRAPHIE

BARÈMES DE RÉMUNÉRATION

Les barèmes de rémunération ci-après sont établis compte tenu d'une valeur du point d'indice de 4 F au 1^{er} janvier 1983; la valeur actualisée au 31 décembre 1992 est 5,354783 F.

CLASSIFICATION A

En voie d'extinction

Voir tableau de correspondance page 197

CLASSIFICATION B

CODIFICATION	QUALIFICATION	NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE (EN POINTS D'INDICE)
4-0	OUVRIER SPÉCIALISÉ — PERSONNEL DE SERVICE	1 100
5-0	PERSONNEL DE SERVICE SPÉCIALISÉ	1 200
6-0	OUVRIER PROFESSIONNEL — PERSONNEL PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ	1 325
7-0	TECHNICIEN DE GESTION OU DE LOGISTIQUE	1 375
8-0	TECHNICIEN DE PRODUCTION	1 375
8-1	AGENT DE PRODUCTION HAUTEMENT QUALIFIÉ	1 550
9-0	OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ — TECHNICIEN DE SPÉCIALITÉ	1 375
9-1	TECHNICIEN DE PRODUCTION SPÉCIALISÉ	1 500
10-0	TECHNICIEN DE MAÎTRISE DE GESTION	1 550
11-0	TECHNICIEN DE MAÎTRISE DE SPÉCIALITÉ — CONTREMAÎTRE	1 550
14-0	CHEF DE SECTEUR LOGISTIQUE	1 650
15-0	TECHNICIEN SUPÉRIEUR D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE	1 700
16-0	TECHNICIEN SUPÉRIEUR DE PRODUCTION	1 700

CODIFICATION	QUALIFICATION	NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE (EN POINTS D'INDICE)
17-0	TECHNICIEN SUPÉRIEUR DE SPÉCIALITÉ	1 700
18-0	TECHNICIEN SUPÉRIEUR DE GESTION	1 700
19-0	CADRE ADMINISTRATIF	2 025
20-0	CADRE TECHNIQUE	2 025
21-0	CADRE DE PRODUCTION	2 025
21-1	CADRE SPÉCIALISÉ	2 025
22-0	CADRE SUPÉRIEUR ADMINISTRATIF	2 175
23-0	CADRE SUPÉRIEUR TECHNIQUE	2 175
24-0	CADRE SUPÉRIEUR DE PRODUCTION	2 175
24-1	CHARGÉ DE DIRECTION DE PRODUCTION	2 175
25-0	CADRE DE DIRECTION 1 ^{re} catégorie	2 750
26-0	CADRE DE DIRECTION 2 ^e catégorie	3 750
27-0	CADRE DE DIRECTION 3 ^e catégorie	5 000

CLASSIFICATION C

DIRECTEUR DE LA PHOTOGRAPHIE

CATÉGORIE 3		3 222
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	3 654
	NIVEAU 2	3 986
	NIVEAU 3	4 384
CATÉGORIE 1		4 871

CATÉGORIE 3 recrutement après épreuves de sélection et à l'issue du stage.

CATÉGORIE 2 — niveau 1 : accès après deux ans d'exercice effectif en catégorie 3,
 — niveau 2 : au choix ou après trois ans dans la catégorie 2, niveau 1,
 — niveau 3 : au choix.

CATÉGORIE 1 promotion au choix.

Les directeurs de la photographie effectuent une moyenne de 35 services de quatre heures par mois, tout travail complémentaire à l'enregistrement ou au tournage (préparation, contrôle, finitions, etc.) étant traduit en services et évalué forfaitairement selon la production considérée.

Le nombre de services pourra être dépassé à la demande de l'employeur. Toutefois, il ne pourra excéder 535 services par an (y compris les jours de congé) ni 300 services par semestre.

Les services effectués au-delà de la moyenne, et dans la limite du maximum autorisé, seront rémunérés à raison de 1/35^e de la rémunération mensuelle par service.

BARÈMES DE RÉMUNÉRATION

Les barèmes de rémunération ont été modifiés par les avenants n° 5 et n° 6 du 7 juin 1985, n° 10 du 4 octobre 1988, n° 13 du 21 décembre 1989, n° 18 du 22 février 1991.

● **ANNEXES** page 104

● **AVENANTS** page 173

ANNEXES

1. I.1-2.1-b
2. I.1-2.2
3. I.1-2.1
4. Formation professionnelle
5. Conditions d'exercice des activités de formation
6. Inventions des salariés
7. Règlement cadre de travail
8. Temps partiel
9. Régime indemnitaire
10. Nomenclature générale des fonctions, métiers et qualifications (*cf.* tome 2)
11. Musiciens et choristes des formations permanentes de Radio-France (*cf.* tiré à part)

ANNEXE 1

LISTE DES EMPLOIS, MÉTIERIS, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS RELATIVE A L'ARTICLE I.1-2.1-b

FONCTIONS

Accessoiriste
 Costumier-habilleur
 Peintre en décor
 Électricien-éclairagiste
 Machiniste
 Tapissier en décoration

 Conducteur de groupe

 Peintre décorateur
 Tapissier décorateur
 Coiffeur perruquier

 Maquilleur-posticheur

 Dessinateur en générique
 ou d'animation

 Assistant chef opérateur du son
 Assistant de réalisation
 Chef monteur
 Chef opérateur du son
 Opérateur de prise de vue
 Photographe
 Animateur*
 Décorateur
 Décorateur (animation, costumier,
 ensemblier, maquettiste, sculpteur, peintre)
 Script

 Directeur de la photographie

 Chargé de production
 Créateur de costumes
 Chef décorateur

**

L'annexe 1 a été signée le 31 mars 1984.

* NOTE DE L'ÉDITEUR

Correspond à la fonction décorateur graphiste — grille B 16-0 — Décision n° 30 de la commission d'application et d'interprétation.

ANNEXE 2

LISTE DES EMPLOIS, MÉTIERS, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS RELATIVE A L'ARTICLE I.1-2.2

Protocole 1

Applicable aux salariés exerçant des emplois directement liés à la réalisation d'une production, d'une émission, isolées ou de série, et impliquant une participation au tournage ou à la fabrication de l'élément son ou de l'élément image.

A

- Participant
- Bruiteur
- Marionnettiste (manipulateur)
- Doublure lumière
- Artiste de complément
- Artiste musicien radio
- Artiste musicien choriste employé en dehors des formations permanentes radio
- Musicien copiste radio
- Maître de ballet
- Maître d'arme
- Mannequin

B

- Dessinateur artistique
- Arrangeur
- Artiste soliste
- Chef d'orchestre
- Chef de chœur
- Chorégraphe
- Chansonnier

Protocole 2

Applicable aux salariés exerçant des emplois ou tâches directement liées à la production d'émissions, ou de séries d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.

- Producteur artistique d'émission de télévision
- Producteur délégué d'émission de radiodiffusion
- Producteur coordinateur délégué
- Intervenant concepteur ou collaborateur spécialisé d'émission ou de production
- Adjoint au producteur
- Agent spécialisé d'émission

Protocole 3

Applicable aux salariés exerçant des métiers ou tâches directement liées au passage à l'antenne d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.

- Présentateur
- Animateur
- Annonceur
- Programmateur
- Téléphoniste d'émission

Protocole 4

Applicable aux salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.

- Enquêteur
- Traducteur
- Interprète de conférence
- Conférencier
- Médecin (intervenant ponctuellement à l'occasion d'émissions ou de productions)
- Sténotypiste
- Traducteur interprète
- Lecteur de texte
- Collaborateur littéraire

Protocole 4 bis

Applicable aux salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.

- Intervenant spécialisé
- Intervenant technique

Protocole 5

Applicable aux salariés exerçant des tâches soit d'encadrement, soit de conseil auprès des directions.

- Conseiller de programme
- Responsable d'unité de programme
- Responsable de programme radio
- Responsable d'antenne radio
- Responsable de radio locale
- Collaborateur lié à la présidence ou à la direction générale

Protocole 6

Applicable aux chercheurs.

Protocole 7

Applicable aux réalisateurs de radiodiffusion.

**

L'annexe 2, signée le 31 mars 1984, a été modifiée par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

ANNEXE 3

RELATIVE AUX PERSONNELS DOTÉS DE CONTRATS A DURÉE DÉTERMINÉE VISÉS A L'ARTICLE 1-2.1 DU CHAPITRE I DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 1 — OBJET

La présente annexe a pour objet de fixer les modalités d'application de la Convention collective aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article 1-2.1 de la Convention collective.

ARTICLE 2 — ENGAGEMENT

L'engagement des personnels visés dans cette annexe s'effectue pour les activités correspondant à la nomenclature générale des emplois des personnels dotés de contrats à durée indéterminée, selon les critères requis.

TITRE I

PERSONNELS EXERÇANT UN MÉTIER NE FIGURANT PAS A L'ANNEXE 1 DE LA CONVENTION COLLECTIVE

ARTICLE 3 — CONTRAT

Les personnels visés à l'article I.1-2.1 a) de la Convention collective, n'exerçant pas un des métiers énumérés à l'annexe 1 sont engagés pour l'exécution d'une tâche précise, et dans le respect des règles prévues par le Code du travail pour ces contrats. Ces contrats ne peuvent avoir pour objet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En aucun cas, le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir pour objet le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail.

Les cas de recours sont notamment les suivants :

- absence temporaire ou suspension du contrat de travail, d'un salarié,
- survenance d'un surcroît exceptionnel et temporaire d'activité,
- exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable,
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour assurer la sécurité.

ARTICLE 4 — APPLICATION DES DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les dispositions de la Convention Collective sont, en tout état de cause, limitées à la durée du contrat.

1. Le chapitre « *Droit syndical et représentation du personnel* » s'applique dans son intégralité.

2. Le chapitre « *Droits et obligations du personnel* » s'applique. Toutefois lorsque la durée du contrat est inférieure à un an, l'article III.11 ne s'applique pas.

3. Le chapitre « *Durée du travail* » s'applique dans son intégralité sous les réserves suivantes :

- article IV.12 (jours fériés et chômés) : les dispositions de cet article ne s'appliquent qu'aux jours fériés et chômés se situant dans la période couverte par le contrat de travail et dans la mesure où le contrat couvre au moins les cinq jours calendaires consécutifs où se situent le ou les jours fériés ou chômés, sous réserve des dispositions de l'article L.222-6 du code du travail;
- sauf dérogation, les heures supplémentaires sont obligatoirement rémunérées.

4. Le chapitre « *Congés* » s'applique à l'exception des articles VI.1-3 et VI.1-4 (congrés supplémentaires) sous réserve des dispositions légales et réglementaires, VI.1-6 (frais de transport), VI.1-7 (cumul des congés), VI.2-1 (obligations militaires), VI.2-2 et VI.2-3 (congrés sans solde), VI.3-2 (détachement) et VI.3-3 (mise à disposition), et sous les réserves suivantes :

- sauf dérogation exceptionnelle, le congé annuel ne peut être pris que si la durée du contrat est au moins égale à six mois. Dans les autres cas, le congé annuel est payé en fin de collaboration;
- l'article VI.1-2 (fractionnement) s'applique dans la mesure où le salarié est présent, en continuité, avant le 1^{er} juin et après le 1^{er} novembre et dans la mesure où le nombre de jours de congés acquis avant le 1^{er} juin est au moins égal à trois;
- les dispositions prévues à l'article VI.1-8 ne s'appliquent que si l'événement se produit pendant la période couverte par le contrat et dans la mesure où la durée du contrat est au moins égale à trois mois. La prise de ces congés ne peut avoir pour effet de prolonger le contrat. Le congé non pris (en totalité ou en partie) ne donne pas lieu au versement d'une indemnité compensatrice en fin de collaboration. Pour les collaborations inférieures à trois mois, les dispositions de l'article L.226.1 du code du travail et des articles L.562 et 563 du code de la sécurité sociale se substituent à celles de l'article VI.1-8.

5. Le chapitre VII « *Couverture sociale* » s'applique :

- à l'exception des articles VII.4 dernier alinéa (cures thermales), VII.6 (congé parental), VII.9 (situation du salarié à l'issue des congés rémunérés) et VII.10 (commission tripartite);
- les dispositions des articles VII.4 (maladie) à l'exception du dernier alinéa, VII.5 (maternité-adoption) et VII.8 (maladie de longue durée) s'appliquent, dans la limite de la durée du contrat, et au prorata, par rapport à un an, de la durée continue de collaboration au moment où l'événement intervient;
- en ce qui concerne les dispositions de l'article VII.7 (accident du travail), elles s'appliquent dans la limite de la durée du contrat;
- les personnels visés au présent titre sont affiliés au régime général de la sécurité sociale et au régime de retraite complémentaire conformément au code de la sécurité sociale (loi 72-1223 du 29 décembre 1972).

6. Le chapitre « *Discipline* » s'applique. Toutefois, il est précisé que, sauf accord des parties, le contrat ne peut être rompu qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

7. Le chapitre « *Cessation d'activité* » à l'exception de l'article IX.9b (assurances pour risques exceptionnels—accidents du travail), n'est pas applicable.

La cessation d'activité résulte :

- de la survenance du terme du contrat,
- de l'interruption du contrat avant son échéance, qui, sauf accord des parties, ne peut intervenir qu'en cas de faute grave ou de force majeure.

Lorsque les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas à l'issue d'un contrat à durée déterminée, le salarié perçoit, conformément à la législation en vigueur, une indemnité de fin de contrat qui constitue un complément de salaire.

ARTICLE 5 — RÉMUNÉRATION

Le système salarial défini au chapitre V s'applique aux personnels visés à l'article 3 ci-dessus. Les personnels sont rémunérés à raison d'1/30^e du salaire mensuel de référence par jour calendaire de collaboration dans la limite de 30/30^e pour un mois complet de collaboration. L'annexe relative au régime indemnitaire précise les primes et indemnités qui peuvent être versées à ces personnels. Toutefois, les primes liées à l'exercice d'une fonction ou à des remboursements de frais sont attribuées dans les mêmes conditions que pour les personnels dotés de contrats à durée indéterminée.

ARTICLE 6*

Sous réserve des modalités d'application de la Convention collective prévues à l'article 4 ci-dessus, l'annexe à l'article IV.2 de la Convention collective sur les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel s'applique intégralement aux salariés visés par la présente annexe.

TITRE II

Le titre II concernant les salariés dont les modalités d'utilisation sous contrat à durée déterminée sont spécifiées à l'article I-1-2.1 b fera l'objet d'un accord ultérieur. En attendant sa conclusion, l'accord du 6 juillet 1983 relatif à des dispositions transitoires applicables à certains salariés dotés de contrat à durée déterminée est prorogé.

*

**

L'annexe 3 a été signée le 31 mars 1984, complétée le 27 novembre 1984 et modifiée par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

* (PV relatif à l'annexe temps partiel signée le 27 novembre 1984)

ANNEXE 4*

FORMATION PROFESSIONNELLE

DROITS ET DEVOIRS DES SALARIÉS ET DES ENTREPRISES

ARTICLE 1

1. Conformément aux principes généraux énoncés dans le préambule de la Convention collective, les parties réaffirment leur volonté commune de faire en sorte que la formation professionnelle apporte une contribution décisive et durable au développement des entreprises et des personnes.

A cet effet, elles conviennent de valoriser les politiques de formation qui accroissent les connaissances générales et techniques, les capacités et les responsabilités des salariés en même temps qu'elles garantissent l'efficacité et le dynamisme des entreprises.

Pour ce faire, elles décident :

- de créer les conditions de l'élaboration collective et de la diffusion concertée des objectifs de formation;
- de s'orienter vers la mise en place de la gestion paritaire des moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette politique;
- d'œuvrer à la prise en considération des incidences professionnelles des qualifications acquises au travers des formations.

2. Tout salarié de l'une des entreprises relevant de la présente Convention collective, conformément à la législation en vigueur, peut bénéficier de formations de deux natures distinctes, selon que l'initiative provient de l'entreprise ou du salarié. Dans le premier cas, la formation relève du plan de formation de l'entreprise; dans le second cas, elle relève du congé individuel de formation.

FORMATION A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE

ARTICLE 2

Les formations organisées à l'initiative de l'entreprise s'expriment sous la forme d'un plan annuel de formation, soumis à l'avis du comité d'entreprise selon les règles en vigueur.

Les parties s'engagent à rechercher les voies et moyens d'une politique commune de formation, dont les plans de formation de chaque entreprise devraient s'efforcer de tenir compte.

ARTICLE 3

L'employeur maintient la totalité du salaire des salariés suivant les formations prévues au plan de formation durant la totalité de ces actions. Il indemnise les stagiaires des frais auxquels ils peuvent s'exposer du fait de ces stages.

* La présente annexe ne tient pas compte des nouvelles dispositions de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 (JO du 4.01.92).

ARTICLE 4

Le plan de formation comprend et distingue de façon explicite :

- *des formations qui s'imposent au salarié dans le cadre de l'exécution des obligations contractuelles;*
- *des formations qui relèvent du libre choix des salariés, soit en réponse à une sollicitation de l'entreprise, soit comme une condition d'accès à une qualification ou une fonction professionnelle. Si l'entreprise désire faire appel à des candidatures, les modalités de dépôt des demandes sont précisées par note de service, en même temps que sont communiqués les contenus et les modalités des formations.*

A défaut d'accord entre entreprises, l'employeur, dans le cas de formations coûteuses, peut demander au salarié de prendre l'engagement de demeurer à son service un certain temps, déterminé en fonction de la durée et du coût de la formation, sauf à rembourser à l'employeur tout ou partie des frais engagés. La portée de cet engagement est communiquée au préalable au salarié. Toute difficulté en la matière est soumise par la partie la plus diligente à la commission paritaire de l'entreprise.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : PRINCIPES GÉNÉRAUX

ARTICLE 5

Tout salarié de l'une des entreprises relevant de la présente Convention collective a droit à un congé individuel de formation aux conditions et selon les modalités fixées ci-après.

Ce droit consiste à permettre au salarié de suspendre, partiellement ou totalement, pendant une certaine durée ou selon une certaine fréquence, l'exercice de son activité professionnelle, pour suivre à son initiative et à titre individuel une action de formation, indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise.

Le droit au congé individuel de formation ne préjuge ni du bénéfice de l'aide de l'État ni du remboursement des frais occasionnés.

Le maintien de la rémunération se fait dans les conditions prévues à l'article 23 ci-après.

ARTICLE 6

Les autres types de congés de formation, tels que congé de formation économique, sociale et syndicale ou congé d'enseignement ne font en aucun cas obstacle au droit au congé individuel de formation.

ARTICLE 7

Le congé individuel de formation, qui interrompt totalement l'activité du salarié, ne rompt pas le contrat mais en suspend l'exécution. A l'issue de ce congé, le salarié retrouve un poste de travail correspondant à sa qualification et à sa rémunération antérieures. Aucun élément substantiel de son contrat n'est modifié.

ARTICLE 8

La période passée en congé de formation est prise en compte :

- pour l'appréciation et le calcul des droits aux congés payés annuels;
- pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté.

ARTICLE 9

Peuvent bénéficier du droit au congé individuel de formation les salariés justifiant d'une ancienneté d'au moins vingt-quatre mois, consécutifs ou non, dans une ou plusieurs entreprises comprises dans le champ d'application de la présente annexe, dont au moins six mois dans l'entreprise où ils font leur demande.

Toutefois, cette condition n'est pas exigée des salariés qui ont changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique et qui n'ont pas suivi un stage de formation entre le moment de leur licenciement et celui de leur réemploi.

Un congé particulier est prévu à l'article L. 931-14 du code du travail, pour les jeunes de moins de vingt-cinq ans.

ARTICLE 10

L'employeur n'est pas tenu d'accorder un nouveau congé individuel de formation à un salarié déjà bénéficiaire d'un congé de cette nature avant un certain délai appelé « délai de franchise ».

Absence pour formation précédente

- durée légale ou inférieure à 20 h
- durée comprise entre 21 h et 80 h
- durée comprise entre 81 h et 160 h
- durée supérieure à 161 h

Délai de franchise

DF =	1 mois
DF =	6 mois
DF =	12 mois
DF =	$\frac{T}{12}$ (durée du stage)

(DF étant exprimé en mois et T en heures)

Le délai maximum est fixé à huit ans. Ce délai de franchise est décompté de date à date. Il court à partir du dernier jour du stage précédent.

ARTICLE 11

Le nombre d'heures décompté au titre du congé individuel de formation s'apprécie compte tenu de la durée d'absence du salarié (temps de stage et temps de transport pris sur les horaires habituels de travail).

Il ne peut excéder 1 200 heures soit :

- un an s'il s'agit d'un stage continu à temps plein,
- 1 200 heures s'il s'agit de stages discontinus ou à temps partiel.

Ce congé peut toutefois excéder un an ou 1 200 heures s'il s'agit d'un stage agréé dans les conditions définies à l'article L. 961-3 du code du travail.

Dans l'hypothèse où le congé individuel de formation demandé à temps partiel serait incompatible avec la poursuite de l'activité de l'intéressé sur son poste de travail dans des conditions normales, l'employeur s'efforce de lui proposer une affectation qui permette une absence compatible avec sa demande.

En cas d'impossibilité ou de refus du salarié, l'employeur peut :

- soit considérer en congé individuel de formation la totalité de la durée des vacances impossibles à assurer,
- soit donner au salarié un congé individuel de formation à temps plein si le temps restant disponible pour le travail est tel qu'il ne permet pas une réelle utilisation du salarié.

ARTICLE 12

Une formation peut se prolonger sur plusieurs années, en particulier pour des préparations à des diplômes et examens. Elle peut également se composer de plusieurs stages complémentaires. Dans ce cas, si la demande est présentée pour l'ensemble et si l'accord de l'employeur a été donné, il n'y a pas application du délai de franchise.

Les heures d'absence sont comptabilisées chaque année, dans la limite de 1 200 heures admises au total. Les salariés seront eux-mêmes comptabilisés pendant une ou plusieurs années dans le pourcentage de salariés en congés individuels de formation, simultanément absents de l'entreprise.

ARTICLE 13

Toute demande de congé individuel de formation doit être formulée simultanément auprès de l'employeur et du fonds d'assurance-formation dont relève le salarié :

- au plus tard soixante jours à l'avance pour une interruption de travail d'au moins six mois,
- au plus tard trente jours à l'avance pour un stage en plusieurs périodes, un stage à temps partiel, un stage à temps plein d'une durée inférieure à six mois ou pour le passage d'un examen.

La demande doit comporter obligatoirement :

- la désignation de l'organisme de formation responsable et, éventuellement, les délais d'inscription;
- la désignation du stage et de sa durée, ou en cas de stage discontinu, la fréquence et les heures de déroulement;
- la date d'ouverture du stage;
- en cas d'examen, la date, l'intitulé et le certificat d'inscription.

ARTICLE 14

L'employeur fait connaître au fonds d'assurance-formation et à l'intéressé, dans les dix jours suivant la réception de la demande :

- soit son accord pour l'octroi du congé aux dates prévues;
- soit un accord de principe, sous réserve que l'intéressé complète son dossier;
- soit les raisons qui motivent le report ou le rejet de la demande.

Dans l'hypothèse où la demande fait état de délais d'inscription, l'employeur s'efforce d'en tenir compte dans son délai de réponse.

ARTICLE 15

La demande de congé ne peut être rejetée que si le demandeur ne remplit pas les conditions exigées par la loi ou si la demande n'a pas été formulée dans les délais voulus.

ARTICLE 16

L'employeur ne peut différer la demande de congé et retarder le stage que pour deux raisons :

- soit parce que le pourcentage maximum des salariés de l'entreprise absents au titre du congé individuel de formation est atteint, sous réserve des dispositions des articles 10 à 12;
- soit parce que l'absence du salarié est jugée préjudiciable à la production et à la marche de l'entreprise; cette décision ne peut être prise qu'après avis du comité d'entreprise, tel que prévu par la loi.

L'exercice du droit au congé peut être différé par période de trois mois dans la limite maximale d'un an.

ARTICLE 17

Le mandat de représentant du personnel (délégué syndical, délégué du personnel, élu du comité d'entreprise) est maintenu en cas de congé individuel de formation.

ARTICLE 18

Le fait pour un salarié d'avoir suivi un stage de formation, rémunéré ou non, constitue l'un des critères favorables, intervenant dans l'appréciation de ses possibilités de promotion ou d'avancement. Il est entendu par ailleurs, que le bénéfice d'un tel stage n'ouvre pas automatiquement au bénéficiaire le droit à être placé dans l'emploi dont il a acquis les qualifications professionnelles par ce stage.

CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION : MODALITÉS TECHNIQUES

ARTICLE 19

Le pourcentage du personnel en congé de formation pourra atteindre 3 % de l'effectif total.

Selon les dispositions de l'article L. 930-1.3, dans les établissements de moins de deux cents salariés, ce pourcentage pourra atteindre 2 % du nombre des heures de travail effectuées dans l'année.

ARTICLE 20

Ce pourcentage est établi par l'employeur une fois par an au 1^{er} septembre; le résultat en est valable jusqu'au 1^{er} septembre suivant.

Cependant, afin de ne pas comptabiliser de la même manière les stagiaires à temps complet et les stagiaires à temps partiel dans la détermina-

tion des demandes pouvant être satisfaites, l'employeur comptabilisera toutes les heures d'absence prévues ou demandées pour l'année et appréciera le contingent total minimal d'heures d'absences autorisées au cours de l'année par rapport à l'ensemble des heures normales de travail.

Afin de tenir compte de la notion de « simultanément des absences » envisagée par la loi, le calcul sera néanmoins tempéré en réintroduisant la notion de pourcentage d'absences simultanées.

ARTICLE 21

Lorsque les pourcentages maxima fixés à l'article 19 sont près d'être atteints, et si plusieurs demandes sont présentées simultanément et ne peuvent être toutes satisfaites, la priorité est donnée dans l'ordre :

- aux demandes présentées pour passer un examen;
- à celles antérieures déjà différées;
- à celles qui sont formulées par les salariés dont le stage a dû être interrompu pour des motifs reconnus valables ou qui demandent à le recommencer en application du dernier alinéa de l'article 28;
- à celles qui sont formulées par les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise.

Sont considérées comme présentées simultanément toutes les demandes déposées auprès de l'employeur ou reçues par celui-ci, comme prévu à l'article 13 ci-dessus, du 1^{er} au 15 du mois, puis du 16 au dernier jour du mois considéré.

ARTICLE 22

Le bénéficiaire du congé de formation doit, selon la loi, remettre à l'employeur, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise du travail, une attestation de fréquentation effective du stage. La non-fréquentation du stage (sauf motif valable : maladie, maternité, accident, cas de force majeure) ou le renvoi par l'organisme de formation entraîne la suppression du congé individuel de formation.

Le salarié doit alors reprendre son poste de travail. Il est considéré comme ayant réellement bénéficié du congé de formation et devra attendre le délai de franchise prévu à l'article 10 avant de formuler une nouvelle demande.

ARTICLE 23

Le bénéficiaire d'un congé individuel de formation a droit à une rémunération dans les conditions fixées aux articles L. 931-8 et suivants du code du travail.

ARTICLE 24

La satisfaction accordée à une demande de congé formation rémunéré peut être refusée, ou différée, dans les conditions prévues aux deuxième et troisième alinéas de l'article L. 931-8 du code du travail.

ARTICLE 25

Pour les salariés travaillant sur tableaux de service (horaire variable, cyclique ou brigade), les employeurs aménageront, sous réserve des nécessités de service, leurs tableaux en fonction des stages que souhaitent suivre ces salariés.

Dans le cas où l'aménagement du tableau de service proposé par l'employeur aboutirait à réduire considérablement, voire annuler le temps de congé de formation demandé, tout en permettant à l'intéressé de poursuivre son stage, le salarié aura le choix entre l'aménagement de son tableau et la prise de son congé. Il n'y aura pas possibilité de revenir ensuite sur ce choix.

ARTICLE 26

La rémunération antérieure maintenue comprend non seulement le salaire, mais également les primes habituellement versées, non liées à l'exercice de la fonction. Les forfaits d'heures supplémentaires et les primes inhérentes au poste de travail sont abattus au prorata du temps de congé.

ARTICLE 27

A titre exceptionnel et afin d'éviter la désorganisation des équipes et le fractionnement d'une vacation, il pourra être demandé au bénéficiaire d'un congé formation d'effectuer des heures de travail en sus de son horaire réduit, dans la limite de cinq heures dans une semaine. Au-delà de cette limite, ces heures seront facultatives, hormis dans les cas prévus à l'article IV.6 de la Convention collective.

Ces heures de travail donneront lieu à réduction du temps pris en compte au titre du congé formation demandé, à concurrence du nombre d'heures effectuées, sauf si l'intéressé demande à être rémunéré (par le paiement des heures à 100 % lorsque l'ensemble de ces heures et du temps de travail réduit reste dans la limite de la durée hebdomadaire normale de travail, au tarif des heures supplémentaires au-delà), ou à bénéficier d'un temps de récupération.

ARTICLE 28

Les salariés inscrits de leur propre initiative à des stages de formation professionnelle en dehors des heures de travail peuvent, sur décision de l'employeur, être remboursés de tout ou partie des frais de transport, d'inscription et de fourniture. Les remboursements se feront sur présentation de pièces justificatives.

La même disposition est applicable aux salariés qui suivent des cours par correspondance, sous réserve que ces cours répondent aux conditions prévues par la réglementation de l'enseignement à distance.

Dans le cas d'un échec en fin d'année ou d'abandon pour motif valable en cours d'année, les dispositions ci-dessus seront renouvelables une fois pour le même salarié.

ARTICLE 29

Si, à l'occasion des cas prévus à l'article 28, les salariés sont amenés à demander du temps libre (pour travaux personnels, séances de regroupement, examens, etc.), ce temps pourra leur être accordé. Ce congé rémunéré sera considéré comme du congé individuel de formation auquel s'appliquera l'ensemble des dispositions de la présente annexe.

ARTICLE 30

Les salariés ayant à se présenter à un examen figurant sur la liste d'homologation des titres et diplômes de l'enseignement technologique, ont droit à une absence pour la durée des épreuves et pour le temps de préparation, conformément à la réglementation en vigueur.

Pour les salariés qui se présentent à des examens, tests ou sélections organisés par l'entreprise, il est accordé, à leur demande, une demi-journée de congé dans la semaine précédant l'examen.

ARTICLE 31

Les salariés en congé individuel de formation rémunéré, en totalité ou en complément d'une aide de l'État, sont garantis dans les conditions prévues par la Convention collective. Dans le cas où les stagiaires ne sont pas rémunérés par l'entreprise, leur protection sociale est assurée par l'État, en application des articles L. 962-1 et suivants du code du travail.

ARTICLE 32

Toutefois, si les stagiaires non rémunérés par l'entreprise viennent à être atteints d'une maladie ou d'un accident les mettant dans l'impossibilité de poursuivre leur stage de formation pendant une durée telle ou dans des circonstances telles qu'ils ne puissent plus bénéficier de leur congé (exclusion du stage, impossibilité de suivre à nouveau la formation, etc.), le congé individuel de formation est alors suspendu et les intéressés sont réintégrés dans l'entreprise et sont placés en position de congé de maladie dans les conditions prévues par la Convention collective.

DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 33

Les salariés qui justifient d'une ancienneté de deux ans dans les entreprises relevant de la présente Convention collective ont droit à une autorisation d'absence en vue de dispenser un enseignement technologique relevant de leur spécialité professionnelle, à temps plein ou à temps partiel, dans un établissement d'enseignement public, ou privé sous contrat, ou dans un établissement organisant un stage agréé par l'État.

Cette autorisation d'absence ne peut excéder soit un an à temps plein, soit 1 200 heures par an, soit quatre heures par semaine. La situation juridique du salarié est identique à celle qui serait la sienne dans le congé individuel de formation.

Le congé est accordé dans la limite de 1 % des effectifs simultanément absents de l'entreprise.

Les salariés en congé d'enseignement ne sont pas pris en compte pour la fixation du nombre de bénéficiaires du congé individuel de formation.

Le congé visé aux alinéas précédents est également accordé aux salariés qui souhaitent se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée, dans les conditions fixées par la loi.

Il est rappelé que les activités d'enseignement extérieures rémunérées doivent être signalées à l'employeur. Elles ne nécessitent pas d'autorisation sauf si elles présentent un lien direct avec l'activité de l'entreprise.

Les prestations d'enseignement que les salariés peuvent être amenés à effectuer à l'Institut national de la communication audiovisuelle ne relèvent pas des dispositions présentes mais d'accords passés entre l'INA et l'entreprise. Elles ne sont pas considérées comme des congés d'enseignement.

ARTICLE 34

L'autorisation d'absence est ouverte aux salariés désignés pour siéger dans une commission, un conseil ou un comité administratif ou paritaire, appelés à traiter des problèmes d'emploi et de formation ou pour participer à un jury d'examen.

Cette autorisation ne peut être refusée que dans le cas où l'entreprise estime, après avis du comité d'entreprise, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise. Le refus doit être motivé.

L'absence est rémunérée; les dépenses afférentes au maintien du salaire et au remboursement des frais de déplacement sont supportées soit par les organismes visés, soit par l'entreprise.

**

L'annexe 4 signée le 31 mars 1984 a été modifiée par l'avenant n° 7 du 9 avril 1986.

ANNEXE 5

RELATIVE AUX CONDITIONS D'EXERCICE DES ACTIVITÉS DE FORMATION

La présente annexe a pour objet de fixer les modalités générales d'exercice des activités de formation.

ARTICLE 1

La formation aux emplois, métiers, fonctions et qualifications répertoriés par la Convention collective des entreprises de la communication et de la production audiovisuelles doit être pour l'essentiel assurée par des professionnels confirmés, en raison notamment de la diversité des métiers de l'audiovisuel et de l'importance du facteur « expérience professionnelle » dans l'acquisition optimale des qualifications.

Dans cet esprit, et sous réserve de leur accord, tous les salariés couverts par la présente Convention peuvent être appelés à assurer des activités de formation soit comme activité principale, soit comme activité secondaire.

En outre, en tant que de besoin, il est fait appel au concours de spécialistes de la formation pour adultes et/ou des disciplines fondamentales.

ARTICLE 2

Les salariés participant aux activités de formation peuvent être appelés à :

- assurer des interventions de formation lorsqu'il s'agit de transmettre un savoir-faire ou la connaissance d'une discipline nécessaire à l'exercice d'un métier;
- exercer les fonctions de responsable d'action, de chef d'unité de formation ou de consultant, qui s'inscrivent dans le cadre des emplois, métiers, fonctions et qualifications répertoriés au sein de la nomenclature générale annexée à la Convention.

ARTICLE 3

Un salarié, quel que soit son niveau de qualification, appelé à intervenir dans une action de formation ne peut exercer en permanence cette activité que pour une durée au plus égale à trois ans renouvelable une fois.

A l'issue de cette période maximum, le salarié — intervenant de formation — reprend une activité en situation d'exercice professionnel pour une durée d'au moins deux ans.

ARTICLE 4

Aucun salarié effectuant des interventions pour la première fois ne peut le faire pour une durée égale ou supérieure à quatre-vingts jours sans avoir bénéficié d'une information ou d'une formation sur les techniques pédagogiques et les aides pédagogiques mises à sa disposition.

ARTICLE 5

Une expérience d'environ deux ans est nécessaire pour participer à des opérations de formation mettant en œuvre une pratique professionnelle relevant d'un métier et ne peuvent être responsables d'action que les salariés ayant déjà exercé l'activité d'intervenant de formation.

ARTICLE 6

L'engagement des salariés visés à l'article 2 ci-dessus s'effectue sans détermination de durée selon les critères requis et sous réserve également de l'article 5 ci-dessus.

Toutefois, il peut être conclu des contrats de durée déterminée dans le cadre de l'article L.122-1-1-3° du code du travail dont les modalités d'application sont précisées ci-dessous :

- chaque contrat devra mentionner l'objet pour lequel il est conclu, soit de date à date, soit jusqu'à la réalisation de cet objet.
La succession des contrats ayant des objets différents ne peut dépasser une durée globale de collaboration dans une même entreprise de cent quatre-vingts jours travaillés sur une période de cinquante-deux semaines consécutives;
- sous réserve de l'observation des dispositions ci-dessus il n'est fait application pour ces contrats ni d'un délai de prévenance, ni d'un délai de carence entre deux contrats à l'intérieur de la dite période;
- l'inobservation de ce qui précède entraîne la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 7

Les activités de formation exercées par les intervenants de formation et les responsables d'action entraînent des sujétions particulières justifiant le versement d'indemnités dans les formes et conditions définies à l'annexe relative au régime indemnitaire.

ARTICLE 8

Les salariés relevant de la présente Convention, détachés de leur entreprise ou mis à disposition par elle, pour exercer des activités de formation dans une des entreprises visées dans le champ de la Convention collective sont garantis, outre les indemnités prévues à l'article ci-dessus, de bénéficier, lorsque la durée de leur détachement ou de leur mise à disposition est égale ou supérieure à un an, d'un avancement au choix.

Cet avancement au choix, assuré par l'entreprise d'origine des salariés, selon les modalités de la Convention collective et notamment de son article II.4, est destiné à ne pas freiner la progression de leur qualification lorsqu'ils exercent des activités de formation dans une autre entreprise.

ARTICLE 9

Les entreprises se chargent d'assurer ou de faire assurer la formation des formateurs afin de leur garantir le maintien de leurs compétences aussi bien dans le domaine de la pédagogie que dans celui des activités professionnelles.

Cette formation peut comporter des stages pratiques organisés dans des entreprises, afin de permettre aux formateurs de suivre l'évolution des métiers et des pratiques professionnelles.

ARTICLE 10

Afin de permettre la connaissance des souhaits des salariés en ce qui concerne l'exercice d'une activité pédagogique, les employeurs s'engagent à établir une procédure visant à la favoriser.

ARTICLE 11

L'application des dispositions générales de la Convention collective aux salariés dotés de contrats à durée déterminée pour exercer des activités de formation, ainsi que les barèmes de rémunération, feront l'objet d'un accord ultérieur.

ARTICLE 12

Les fonctions de formation sont définies ainsi qu'il suit :

Responsable d'actions

Il est chargé de la mise en œuvre d'une ou plusieurs actions de formation définies chacune par un projet pédagogique à la conception duquel il peut participer. A ce titre, il doit respecter le ou les cahiers des charges correspondant à ces projets. Il accueille et encadre les stagiaires dont il a la responsabilité. En relation avec le chef d'unité, il harmonise l'activité des intervenants de formation et le tient informé aux différentes étapes pédagogiques.

Il peut être appelé à intervenir sur les contenus de stage lorsque ceux-ci relèvent de sa spécialité ainsi qu'à participer à l'évaluation du stage.

Chef d'unité de formation

Il coordonne, anime et contrôle l'activité de plusieurs responsables d'action et d'intervenants de formation. A ce titre, il est responsable de la mise en œuvre des moyens nécessaires aux formations et participe au choix des méthodes pédagogiques.

Il collabore aux opérations d'évaluation d'actions de formation. Il participe à la gestion administrative et financière des opérations qui relèvent de son unité.

Consultant

Chargé de l'analyse des besoins en formation professionnelle, il collabore à l'élaboration de projets pédagogiques nouveaux dans le cadre de l'évolution des métiers et des structures.

Il peut être également chargé d'activités de conseil, d'assistance technique en matière d'évaluation, de sélection ou de formation. Il peut être chargé d'aider des entreprises extérieures à formuler leurs besoins et à les traduire en actions de formation.

**

L'annexe 5, signée le 29 juin 1984, a été modifiée par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

ANNEXE 6

INVENTIONS DES SALARIÉS

ARTICLE 1

Tous les salariés relevant de la présente Convention collective sont tenus de déclarer, sous pli confidentiel, immédiatement et explicitement, toutes les inventions dont ils estiment être les auteurs.

Cette déclaration doit être adressée à l'employeur qui en accusera réception.

La déclaration contient les informations énumérées aux articles 2, 3 et 4 du décret n° 79-797 du 4 septembre 1979 relatif aux inventions de salariés.

Conformément aux termes de l'article 10 du décret précité, les auteurs de l'invention et l'entreprise s'abstiennent de toute divulgation de l'invention tant qu'une divergence subsiste sur son classement ou tant qu'il n'a pas été statué sur celui-ci.

Si les inventeurs ou l'entreprise, pour la conservation de leurs droits, déposent une demande de brevet, la partie déposante notifie sans délai une copie des pièces du dépôt à l'autre partie.

Elle épuise les facultés offertes par la législation et la réglementation applicables pour que soit différée la publication de la demande.

ARTICLE 2

Les inventions désignées dans la suite « inventions A » sont celles mentionnées au paragraphe 1 de l'article 1^{er} ter de la loi n° 68.1 du 2 janvier 1968, modifiée et complétée par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978, et qui appartiennent, conformément aux termes de cet article, à l'entreprise.

Les inventions désignées dans la suite « inventions B » sont celles mentionnées au paragraphe 2 du même article qui appartiennent aux auteurs de l'invention et répondent à l'un au moins des critères susceptibles de permettre à l'entreprise de se faire attribuer la propriété ou la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention.

Les inventions désignées dans la suite « inventions C » sont toutes les autres.

La libre disposition de l'invention C est laissée à ses auteurs.

ARTICLE 3

Le classement dans la catégorie inventions A, inventions B ou inventions C s'opère selon la procédure prévue aux articles 5 et 6 du décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

ARTICLE 4

Dans le cas où l'entreprise entend disposer d'une invention B, elle revendique son droit d'attribution par l'envoi aux inventeurs concernés d'une communication précisant la nature et l'étendue des droits que l'entreprise entend se réserver.

Le délai ouvert à l'entreprise pour revendiquer son droit d'attribution sur une invention B est de quatre mois, sauf accord contraire entre l'entreprise et les inventeurs concernés, qui ne peut être que postérieur à la déclaration de l'invention. Le point de départ de ce délai est fixé conformément à l'article 7 du décret n° 79-797 du 4 septembre 1979. Si l'entreprise n'a pas revendiqué son droit d'attribution dans le délai ainsi défini, les inventeurs disposent alors librement de leur invention.

Dans le cas où l'invention A ou B ne présente manifestement aucun intérêt pour elle (soit que les moyens mis en œuvre ne puissent pas conduire au résultat ou au produit annoncé, soit que l'entreprise considère ne pouvoir tirer de l'invention aucun profit direct ou indirect, soit que le brevet soit entaché de nullité), l'entreprise peut notifier aux inventeurs qu'elle renonce à ses droits, respectivement de propriété ou d'attribution, dans le délai prévu à l'alinéa précédent.

ARTICLE 5

Pour ce qui concerne l'invention B dont l'entreprise entend disposer, les auteurs de l'invention signeront, selon la nature et l'étendue des droits que l'entreprise se sera réservés, soit un acte de cession, soit un acte de concession de licence, pour attribution à l'entreprise de la propriété ou de la jouissance de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant l'invention.

Le juste prix et les modalités de son paiement seront déterminés :

- selon la procédure prévue aux articles 6 à 11 ci-dessous dans l'hypothèse d'une cession;
- au cas par cas avec les auteurs de l'invention dans l'hypothèse d'une concession.

ARTICLE 6

Les inventions A ou B couvertes par des brevets dont l'entreprise est titulaire font l'objet, en fonction de leur hauteur inventive, c'est-à-dire notamment de leur intérêt technique, des perspectives d'application et de la contribution originale des inventeurs, du paiement d'une prime dite de brevet dans un délai de deux ans à compter du dépôt de la demande.

Cette prime est attribuée, sur proposition de la commission consultative mentionnée à l'article 12, par l'employeur pour chaque invention A ou B brevetée. Elle reste définitivement acquise aux inventeurs concernés ou à leurs ayants droit. Son attribution est faite au vu du rapport de recherche. Son montant est plafonné à 10 000 F (dix mille francs) valeur au 1^{er} janvier 1984.

Ce plafond sera revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les rémunérations de base des salariés soumis à la présente Convention collective. Il s'apprécie à la date de délivrance du rapport de recherche.

Il s'entend :

- brut, dans l'hypothèse où la prime considérée appartient à la catégorie des traitements et salaires (cas des inventions A);
- hors taxes, dans l'hypothèse où la prime considérée appartient à la catégorie des bénéfiques non commerciaux (cas des inventions B).

Cette prime est partagée, en cas de pluralité d'inventeurs, en parts égales entre chacun d'eux ou, le cas échéant, leurs ayants droit.

ARTICLE 7

Une part d'intéressement est attribuée aux inventeurs (ou le cas échéant à leurs ayants droit) pour chaque invention A ou B brevetée dont ils sont les auteurs et faisant l'objet d'une licence concédée par l'entreprise à des tiers.

Cette part d'intéressement fixée, pour chaque invention brevetée et convention de licence, en pourcentage des redevances hors taxes perçues par l'entreprise pour chaque convention concernée, est limitée à un plafond de 50 % et décidée au cas par cas par l'employeur sur proposition de la commission consultative mentionnée à l'article 12. Elle est versée annuellement aux inventeurs.

ARTICLE 8

Pour chaque invention A brevetée, le montant de la part d'intéressement perçu par chaque inventeur au titre de l'article 7 est plafonné annuellement à 31 000 F (trente et un mille francs) valeur au 1^{er} janvier 1984. Ce plafond sera revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les rémunérations de base des salariés soumis à la présente Convention collective. Il s'apprécie au 31 décembre de l'année civile au cours de laquelle la redevance a pris sa source. Il s'entend brut.

S'agissant d'une invention B brevetée, le montant hors taxes de la part d'intéressement perçu par chaque inventeur est limité annuellement à 150 % du plafond défini à l'alinéa précédent.

ARTICLE 9

Lorsque l'invention A et B brevetée, appartenant ou acquise par l'entreprise, est également utilisée ou uniquement utilisée par celle-ci pour ses besoins propres ou par des tiers exonérés du versement d'une redevance à l'entreprise par suite de dispositions contractuelles ou réglementaires, la commission proposera, dans un délai maximum de cinq ans après le dépôt de la demande de brevet, la rétribution à verser aux inventeurs au titre de cette utilisation. La rétribution pourra être soit proportionnelle soit globale et forfaitaire.

Dans l'hypothèse d'une rétribution proportionnelle, le montant cumulé annuel de la part d'intéressement à percevoir au titre de l'article 7 ci-dessus et au titre du présent article ne pourra excéder le plafond mentionné à l'article 8, alinéa 1 ou alinéa 2 selon le cas.

Dans l'hypothèse d'une rétribution forfaitaire, le forfait ne pourra, une fois réparti en parts égales sur le nombre d'années d'utilisation passées du brevet pour les besoins propres de l'entreprise ou à titre gratuit, entraîner, ajouté à la part d'intéressement perçue en application de l'article 7 ci-des-

sus, le dépassement du plafond mentionné à l'article 8, alinéa 1 ou alinéa 2 selon le cas.

Si le système de rétribution adopté est le forfait, et si cette forme d'utilisation du brevet se poursuit au-delà de la première période de cinq ans, la commission pourra, si elle le juge justifié, examiner à nouveau le dossier à l'issue de chaque période suivante de cinq années en vue d'accorder le cas échéant une rétribution supplémentaire aux inventeurs, sous réserve du respect du plafond déterminé conformément à l'alinéa ci-dessus.

Si l'exploitation de l'invention brevetée ne débute qu'au-delà de la première période de cinq années mentionnée au 1^{er} alinéa du présent article, le délai se calcule à compter de la première utilisation.

ARTICLE 10

A tout moment après que l'entreprise leur ait notifié qu'elle se réservait la propriété de tout ou partie des droits attachés au brevet protégeant une invention B, les auteurs de cette invention peuvent demander à l'entreprise de leur faire une proposition de prix d'acquisition de ces droits, prix se substituant aux rémunérations prévues aux articles 6 à 9 ci-dessus.

L'entreprise dispose d'un délai de six mois pour faire une telle proposition sur la base des seuls éléments d'appréciation connus avec une certitude suffisante.

ARTICLE 11

Le paiement de la rétribution et de la part d'intéressement n'interviendra en toute hypothèse que pour la part supérieure au montant de la prime de brevet.

Pour ce qui concerne le paiement du prix d'acquisition, il n'interviendra en toute hypothèse que pour la part supérieure aux sommes perçues au titre des articles 6 à 9 ci-dessus.

En cas de pluralité d'inventeurs pour un même brevet, la rétribution, la part d'intéressement ou le cas échéant le prix d'acquisition est partagé en parts égales entre chacun d'eux.

ARTICLE 12

Chaque employeur crée une commission consultative des brevets appelée à connaître de tous les problèmes relatifs à la rémunération des inventeurs et à la fixation des prix d'acquisition ou de concession des droits attachés aux brevets protégeant les inventions B. A la demande de l'employeur, cette commission pourra être composée de l'ensemble ou de quelques-uns des membres d'une commission consultative des brevets créée dans une autre entreprise, partie à la présente Convention collective. Un observateur désigné par le comité d'entreprise assistera aux travaux de la commission.

Elle est notamment chargée de donner son avis sur :

- le montant et les conditions de règlement des sommes dues aux inventeurs dans chaque cas particulier,
- les divergences qui peuvent apparaître entre les parties intéressées lors de la désignation du ou des auteurs de l'invention.

ANNEXE 7

RÈGLEMENT CADRE DE TRAVAIL

PRÉAMBULE

Le présent règlement s'applique à tous les salariés sous réserve des dispositions des protocoles, textes ou accords tels que définis aux articles 1-2-2, 1-2-3 et 1-3 du chapitre I de la Convention collective.

Les dispositions du présent règlement constituent une première étape de la définition des règles de travail adaptées à l'évolution de la communication et de la production audiovisuelles.

Les parties tiennent à souligner leur attachement à l'expérience acquise dans chacune des entreprises ainsi qu'aux usages qui s'y sont instaurés, en tant qu'ils témoignent des acquis collectifs des salariés en matière d'aménagement des conditions de travail et dont l'évolution relève de la négociation entre les parties signataires et adhérentes.

PLAN — RÈGLEMENT CADRE DE TRAVAIL

TITRE I : CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DURÉE DE TRAVAIL

- 1-1. — Durée normale
- 1-2. — Durée maximale
 - 1-2.1. — Dépassement de la durée maximale
 - 1-2.2. — Dépassement de la durée maximale — Disposition transitoire
- 1-3. — Dérogations permanentes à la durée normale de travail
- 1-4. — Durée du travail inférieure à la durée normale
- 1-5. — Durée du travail supérieure à la durée normale
- 1-6. — Dépassement de la durée normale de travail
- 1-7. — Jours fériés
- 1-8. — Incidence des jours fériés ou chômés et payés sur la durée de travail
- 1-9. — Repos hebdomadaire

CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL

- 2-1. — Systèmes d'horaires
- 2-2. — Horaires hebdomadaires constants
- 2-3. — Horaires hebdomadaires variables
- 2-4. — Horaires cycliques constants
- 2-5. — Travail posté continu
- 2-6. — Organisation du travail à l'initiative du salarié sans horaire déterminé
- 2-7. — Journée de travail se terminant ou commençant la nuit

CHAPITRE 3 : DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL

- 3-1. — Définition du temps de travail
- 3-2. — Temps de transport
 - 3-2.1. — Temps de transport décompté comme temps de travail effectif
 - 3-2.2. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif
 - 3-2.3. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif mais indemnisé

- 3-3. — Décompte des heures supplémentaires
 - 3-3.1. — Nombre d'heures supplémentaires
 - 3-3.2. — Choix des heures supplémentaires
- 3-4. — Exceptions au décompte du temps de travail effectif
 - 3-4.1. — Temps de travail effectif calculé forfaitairement
 - 3-4.2. — Forfait d'heures supplémentaires
 - 3-4.3. — Temps de travail effectif réputé correspondre à la durée normale du travail
- 3-5. — Décompte du temps de travail en mission
- 3-6. — Astreinte

CHAPITRE 4 : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

- 4-1. — Rémunération de la durée normale du travail
- 4-2. — Récupération des heures supplémentaires
- 4-3. — Rémunération des heures supplémentaires
- 4-4. — Rémunération des heures effectuées un jour férié ou un jour chômé
- 4-5. — Heures de nuit
- 4-6. — Heures de dimanche
- 4-7. — Travail décalé
- 4-8. — Primes de sujétions professionnelles des cadres
- 4-9. — Salaire horaire servant de base au calcul des majorations

TITRE II : RÉGIME DES CONGÉS

- 1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
- 2. OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ
- 3. PÉRIODES PRISES EN COMPTE POUR LA DÉTERMINATION DE LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS
- 4. JEUNES SALARIÉS
- 5. SALARIÉ RECRUTÉ AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE
- 6. CONDITIONS DE DÉPART
- 7. DEMANDES DE CONGÉS
- 8. INCIDENCE DE LA MALADIE PENDANT LES CONGÉS
- 9. REPORT DU CONGÉ
- 10. SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

TITRE III : CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

CHAPITRE 1 : CONDITIONS GÉNÉRALES

- 1-1. — Dispositions réglementaires
- 1-2. — Zones de déplacement
- 1-3. — Conduite d'un véhicule
- 1-4. — Utilisation des taxis

CHAPITRE 2 : DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE 1

- 2-1. — Conditions de transport
- 2-2. — Remboursement des frais de transport en commun
- 2-3. — Utilisation d'une voiture personnelle
- 2-4. — Remboursement des frais de repas

CHAPITRE 3 : DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE 2

- 3-1. — Ordre de mission
- 3-2. — Fixation du mode de transport
- 3-3. — Transport par fer
- 3-4. — Voyages en groupe ou pour une même mission
- 3-5. — Transport aérien
- 3-6. — Remboursement des frais de transport en commun
- 3-7. — Utilisation d'une voiture personnelle
 - 1° Nécessité de service — tarif A
 - 2° Convenance personnelle — tarif B
- 3-8. — Frais de mission en métropole
- 3-9. — Conditions ouvrant droit au remboursement de l'indemnité pour frais de mission
 - 1° Heures de début et de fin de mission
 - 2° Montant du remboursement
- 3-10. — Frais de mission à l'étranger
- 3-11. — Conditions ouvrant droit au remboursement de l'indemnité pour frais de mission à l'étranger
 - 1° Détermination du début et de la fin de la mission
 - 2° Calcul du nombre de journées de mission
 - 3° Missions de courte durée dans les pays limitrophes
- 3-12. — Réduction des frais de mission à l'étranger
- 3-13. — Surclassement
- 3-14. — Cas exceptionnels

CHAPITRE 4 : DÉPLACEMENTS DANS LES DÉPARTEMENTS ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER

- 4-1. — Déplacements dans la zone 1
- 4-2. — Déplacements dans la zone 2 outre-mer
- 4-3. — Frais de mission
- 4-4. — Réduction des frais de mission en outre-mer

TITRE I : CONDITIONS GÉNÉRALES DE TRAVAIL

CHAPITRE 1 : DURÉE DE TRAVAIL

1-1. — DURÉE NORMALE

La durée normale hebdomadaire de travail est fixée dans les conditions prévues à l'article 2-1 du chapitre IV « *Durée du travail* » de la Convention collective.

La durée normale journalière correspond au quotient de la durée normale hebdomadaire par cinq jours.

A la date de signature de la Convention collective :

- la durée normale hebdomadaire est égale à 39 heures par semaine;
- la durée normale journalière moyenne est égale à 7 h 48.

1-2. — DURÉE MAXIMALE

Les durées maximales hebdomadaire et journalière de travail sont celles fixées par l'article IV.2-2 du chapitre « *Durée du travail* » de la Convention collective.

A la date de signature de la Convention collective :

- la durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures;
- la durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

1-2.1. — Dépassement de la durée maximale

Les limites prévues à l'article 1-2 ci-dessus peuvent être dépassées pour assurer la sécurité du personnel et des installations.

1-2.2. — Dépassement de la durée maximale

Des dispositions particulières à certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques, sont, si besoin est, négociées dans les entreprises pour fixer la nature et les conditions des dérogations qui pourront, à titre exceptionnel, être apportées aux limites prévues à l'article 1.2 ci-dessus.

Jusqu'à la conclusion d'un accord :

1° les usages concernant les équipes en mission d'actualité et les tableaux de service sur trois jours sont maintenus;

2° les limites fixées à l'article 1-2 ci-dessus peuvent être dépassées :

— *dans les cas suivants* :

- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure;
- quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci;

— *dans les limites suivantes :*

- 56 heures par semaine;
- plus de 10 h par jour au plus trois jours par semaine, étant précisé que le total horaire pour ces trois journées ne peut excéder 37 heures.

1-3. — DÉROGATIONS PERMANENTES A LA DURÉE NORMALE DE TRAVAIL

Pour l'accomplissement de travaux préparatoires et complémentaires certains salariés sont astreints à effectuer de façon régulière un temps de travail supérieur à la durée normale du travail dans les limites fixées à l'article 1-2 ci-dessus.

La liste des professions concernées figure en annexe.

1-4. — DURÉE DE TRAVAIL INFÉRIEURE A LA DURÉE NORMALE

En raison du caractère pénible de leur travail, certains salariés effectuent une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée normale fixée à l'article 1-1. Cette durée de travail particulière ne peut être dépassée qu'en cas de circonstances exceptionnelles devant donner lieu à information, si possible préalable, du comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail.

La liste des professions concernées et des durées de travail en vigueur à la date de signature de la Convention collective figure en annexe. Cette liste pourra être revue pour tenir compte de l'évolution du caractère pénible du travail, et complétée par les règlements de travail propres aux entreprises où existent des risques spécifiques.

1-5. — DURÉE DE TRAVAIL SUPÉRIEURE A LA DURÉE NORMALE (ÉQUIVALENCES)

En raison des conditions propres à l'exercice de leur activité, certains salariés effectuent une durée de travail hebdomadaire supérieure à la durée normale du travail fixée à l'article 1-1, mais considérée comme équivalente. La liste des professions concernées et des durées de travail en vigueur à la date de signature de la présente Convention figure en annexe.

Ces dispositions ne sont pas applicables aux salariés qui, en plus de leur activité principale, sont appelés à effectuer des tâches complémentaires.

1-6. — DÉPASSEMENT DE LA DURÉE NORMALE DE TRAVAIL

Les salariés peuvent être amenés à dépasser la durée normale du travail, ou la durée considérée comme équivalente, pour :

- assurer la sécurité du personnel et des installations;
- respecter la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité;
- dans le cadre du plan de travail prévu, terminer un plan, une séquence sonore ou visuelle.

• Dans tous les autres cas, le dépassement est facultatif.

1-7. — JOURS FÉRIÉS

Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée au plus tard, et être choisis à tour de rôle.

La liste des jours fériés est fixée par l'article IV.12 du chapitre « *Durée du travail* » de la Convention collective.

1-8. — INCIDENCE DES JOURS FÉRIÉS OU CHÔMÉS ET PAYÉS SUR LA DURÉE DE TRAVAIL

La durée normale hebdomadaire de travail, pour la semaine comportant un jour férié et/ou chômé et payé situé entre le lundi et le vendredi inclus, est réduite selon des modalités fixées chaque année par l'employeur.

1-9. — REPOS HEBDOMADAIRE

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de vingt-quatre heures.

Il ne peut être à la fois précédé et suivi d'un travail de nuit.

Sous réserve de l'organisation du travail définie au chapitre 2 ci-après, il est donné le dimanche et doit, dans la mesure du possible, être suivi ou précédé d'une journée non travaillée. Un salarié ne peut être appelé à travailler plus de trois dimanches consécutifs. Si un salarié a travaillé trois dimanches consécutifs, un repos hebdomadaire précédé ou suivi d'une journée non travaillée lui est accordé le quatrième dimanche.

A titre exceptionnel, il peut être déplacé en vue :

- d'assurer la sécurité du personnel ou des installations;
- respecter les exigences de l'actualité pour assurer la couverture journalistique d'un événement imprévu;
- respecter la continuité de la diffusion des programmes prévus.

En accord avec le salarié, il est alors soit donné par anticipation au cours de la semaine précédant sa date normale d'échéance, soit reporté sans que ce report puisse dépasser quatre semaines ou aboutir à priver un salarié de repos hebdomadaire pendant une période de quatorze jours consécutifs.

Les cas où le repos hebdomadaire est pris sur le lieu d'une mission font l'objet d'un examen lors des négociations dans les entreprises prévues à l'article IV-2-2 du chapitre « *Durée du travail* » de la Convention collective.

CHAPITRE 2 : ORGANISATION DU TRAVAIL

2-1. — SYSTÈMES D'HORAIRES

Dans le cadre des règles générales concernant la durée du travail fixées au chapitre 1, le travail est organisé selon l'un des systèmes suivants :

- horaires hebdomadaires constants;
- horaires hebdomadaires variables;
- horaires cycliques;

- travail posté continu;
- organisation du travail à l'initiative du salarié.

Les systèmes d'horaires sont arrêtés par l'employeur, compte tenu des tâches générales assignées aux différents secteurs d'activité, l'ensemble de ces tâches concourant à la réalisation des missions de chacune des entreprises.

L'adoption d'un nouveau système d'horaire ou la modification d'un système existant nécessite l'information et la consultation du comité d'entreprise dans les conditions prévues à l'article L.432-3 du code du travail, sans préjudice du droit à l'expression directe et collective dont bénéficient les salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail.

La durée du travail mentionnée aux articles suivants comprend :

- la durée normale prévue aux articles 1-1, 1-4 et 1-5;
- les heures de dérogations permanentes prévues à l'article 1-3;
- exceptionnellement des heures supplémentaires si, par nécessité de service, l'horaire pour une semaine donnée est prévu pour une durée supérieure.

2-2. — HORAIRES HEBDOMADAIRES CONSTANTS

Le travail est organisé selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine.

La durée du travail est répartie sur 5 jours du lundi au vendredi. Le samedi n'est pas travaillé. Le dimanche est jour de repos hebdomadaire.

Les modalités de répartition de la durée du travail font l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise.

2-3. — HORAIRES HEBDOMADAIRES VARIABLES

La durée du travail est répartie sur une semaine civile, cette répartition peut varier d'une semaine à l'autre.

La durée hebdomadaire est normalement répartie sur 4 ou 5 jours et à titre exceptionnel sur 3 jours au moins et 6 jours au plus.

Les modalités de répartition de la durée de travail, de publicité des horaires, de modifications individuelles de ces horaires, de leur rémunération ou compensation éventuelles, font l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise.

2-4. — HORAIRES CYCLIQUES CONSTANTS

La durée du travail peut être organisée sous forme de cycles déterminés par unité de travail. Sa répartition à l'intérieur d'un cycle doit se répéter à l'identique d'un cycle à l'autre. Le cycle est un multiple de la semaine. Les heures qui dépassent la durée moyenne de 39 heures calculée sur la durée du cycle sont des heures supplémentaires.

Les modalités de publication des horaires collectifs et individuels, de répartition des durées journalières et hebdomadaires de travail, de modifications individuelles des horaires, de leur rémunération ou compensation éventuelles font l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise.

2-5. — TRAVAIL POSTÉ CONTINU

Le travail posté continu consiste sur un poste donné à travailler de façon permanente en équipes qui se succèdent selon un cycle ininterrompu, 7 jours sur 7 et 24 heures sur 24.

Les dispositions en matière d'organisation et de rémunération du travail posté continu font l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise dont l'activité de certains secteurs nécessite la présence permanente de salariés.

La durée du travail sur un poste à travail continu ne devra pas être supérieure à 35 heures, en moyenne sur une année civile, par semaine travaillée.

S'agissant d'une organisation du travail en cycles, cette durée s'apprécie en moyenne sur le cycle.

2-6. — ORGANISATION DU TRAVAIL A L'INITIATIVE DU SALARIÉ SANS HORAIRE DÉTERMINÉ

Le salarié organise ses horaires de travail compte tenu :

- soit d'un programme de travail fixé pour une durée déterminée par le responsable désigné par l'employeur;
- soit de directives générales permanentes ou occasionnelles.

Le programme ou les directives doivent être compatibles avec le respect des limites hebdomadaire et journalière à la durée du travail.

2-7. — JOURNÉE DE TRAVAIL SE TERMINANT OU COMMENCANT LA NUIT

Lorsqu'une journée de travail se termine entre 0 h et 5 h ou commence entre 1 h et 6 h, l'entreprise assure le transport des salariés entre leur domicile et le lieu de travail soit par un véhicule affecté à cet effet, soit par indemnisation forfaitaire ou sur justification des frais exposés dans des conditions fixées par chaque entreprise.

Les heures indiquées ci-dessus pourront être modifiées en fonction des conditions locales.

CHAPITRE 3 : DÉCOMPTÉ DU TEMPS DE TRAVAIL

3-1. — DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail est la durée du travail effectif pendant laquelle le salarié exerce son activité professionnelle sous la responsabilité de l'employeur et dans le cadre d'un des systèmes d'horaires prévus au chapitre précédent.

Sont donc exclus du travail effectif :

- les intervalles entre les vacances;
- les pauses pour repas supérieures ou égales à 45 minutes.

Les pauses inférieures ou égales à 30 minutes sont assimilées à du temps de travail effectif.

Certains temps de transport sont considérés comme temps de travail effectif dans les conditions fixées ci-après.

3-2. — TEMPS DE TRANSPORT

Les zones de déplacement mentionnées dans les articles ci-dessous sont définies au titre « Conditions de déplacement ».

3-2.1. — Temps de transport décompté comme temps de travail effectif

Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de transport inclus dans une vacation;
- les temps de voyage pour se rendre en zone 2, dans la limite de 14 heures par semaine civile et de 50 % des heures restantes;
- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement.

3-2.2. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié;
- le temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de rassemblement ou le lieu de travail occasionnel, situés en zone 1;
- le temps de trajet aller et retour entre le lieu d'hébergement et le lieu de rassemblement en cas de déplacement en zone 2.

3-2.3. — Temps de transport non décompté comme temps de travail effectif mais indemnisé

Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif mais indemnisés :

- les temps de transport entre le lieu de rassemblement et le lieu de travail occasionnel, lorsque le salarié est en déplacement dans la zone 2;
- les temps de transport entre le lieu de rassemblement et le lieu de travail occasionnel, situés en zone 1, lorsque l'éloignement entre ces deux lieux excède une certaine distance.

Les conditions d'indemnisation et la distance de référence en zone 1 sont fixées par chaque entreprise.

3-3. — DÉCOMPTE DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de temps de travail effectif tel que défini ci-dessus, accomplies par les salariés à la demande du responsable désigné par l'employeur et contrôlées par lui en sus de la durée normale de travail ou de la durée réputée y correspondre pour les salariés effectuant une durée réduite (article 1-4) ou supérieure (article 1-5).

Le décompte s'effectue à partir :

- soit d'un relevé d'heures visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés suivant un tableau d'horaires permanents;
- soit d'un tableau de service nominatif pour les salariés qui y sont soumis, les heures supplémentaires portées à ce tableau étant visées par le responsable désigné par l'employeur;

— soit d'un compte-rendu d'activité visé par le responsable désigné par l'employeur pour les salariés dont les horaires journaliers résultent d'un programme de travail.

3-3.1. — Nombre d'heures supplémentaires

Pour une semaine civile, le nombre d'heures supplémentaires est égal à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectuée et la durée normale hebdomadaire pour la semaine considérée.

Dans le cas d'horaires cycliques, la durée normale hebdomadaire s'appréciant sur la totalité du cycle, le nombre d'heures supplémentaires est égal à la différence entre la durée hebdomadaire de travail effectuée et la durée hebdomadaire prévue pour la semaine considérée.

Toute demi-heure commencée est acquise.

3-3.2. — Choix des heures supplémentaires

Les heures considérées comme supplémentaires sont celles demandées en dépassement de celles correspondant à la durée normale hebdomadaire, inscrites au tableau de service publié le vendredi précédant la semaine considérée.

Dans le cas où le tableau de service publié le vendredi précédant la semaine considérée ne mentionne pas les heures précises de début et de fin de vacations, sont payées en priorité, parmi les heures demandées en sus de la durée normale, celles accomplies de minuit à 6 heures, puis un dimanche, un jour férié ou un jour de repos hebdomadaire, et en dernier lieu les autres heures.

Il en est ainsi également dans le cas où, par nécessité de service, le tableau de service est établi pour une durée supérieure à la durée normale du travail.

3-4. — EXCEPTIONS AU DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif devant être contrôlé dans sa matérialité et dans sa durée par le responsable désigné par l'employeur, les règles du décompte peuvent subir des exceptions dans les cas limitativement énumérés ci-dessous.

3-4.1. — Temps de travail effectif calculé forfaitairement

Pour les salariés travaillant en équipe réduite et simultanément pour l'exécution d'une même tâche hors des emprises de l'établissement d'affectation, le temps de travail effectif, y compris les temps de voyage et de transport tels que définis à l'article 3-2 ci-dessus peut être calculé forfaitairement dans des conditions précisées par les règlements de travail propres à chaque entreprise.

En tout état de cause, le calcul forfaitaire n'est pas applicable aux salariés qui prennent et quittent leur service à leur lieu d'affectation habituel.

3-4.2. — Forfait d'heures supplémentaires

Du fait de la nature de l'activité, le décompte des heures supplémentaires peut être remplacé par un forfait, à condition que l'application de ce forfait n'aboutisse pas à défavoriser le salarié.

3-4.3. — Temps de travail effectif réputé correspondre à la durée normale de travail

Certains travaux spécifiques s'effectuent dans le cadre de la durée normale du travail et ne peuvent donner lieu en principe à des heures supplémentaires, sauf en cas de circonstances exceptionnelles sur autorisation du responsable désigné par l'employeur. Cette disposition est applicable notamment dans le secteur de la production pour les périodes de préparation et de finition.

3-5. — DÉCOMPTE DU TEMPS DE TRAVAIL EN MISSION

En cas de déplacement, l'horaire décompté pour l'ensemble de la mission ne pourra être inférieur au produit obtenu en multipliant par 6 h 30 le nombre de périodes de 24 heures comprises entre l'heure d'arrivée et l'heure de départ du lieu de la mission à l'exclusion éventuellement de la période consacrée au repos hebdomadaire.

Toute période résiduelle inférieure à 24 heures sera prise en compte pour le tiers de son temps réel et arrondie, s'il y a lieu, à la demi-heure supérieure.

3-6. — ASTREINTE

L'astreinte consiste pour un salarié à se tenir à la disposition de l'employeur en dehors de l'horaire normal de travail.

Les différentes formes que peuvent revêtir l'astreinte, ses modalités d'exécution, ses limites, sa rémunération ou sa compensation font l'objet d'un accord au sein de chaque entreprise concernée.

CHAPITRE 4 : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL

4-1. — RÉMUNÉRATION DE LA DURÉE NORMALE DU TRAVAIL

Le salaire de base indiciaire de chaque salarié rémunère la durée normale du travail ou la durée réduite (article 1-4) ou supérieure (article 1-5) réputée y correspondre.

4-2. — RÉCUPÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

A la demande du salarié, les heures supplémentaires peuvent être récupérées au lieu d'être payées pour une durée égale au produit du nombre des heures supplémentaires effectuées par le coefficient de majoration applicable.

Les modalités de la récupération sont précisées par les règlements internes à chaque entreprise.

4-3. — RÉMUNÉRATION DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont rémunérées dans les conditions suivantes :

- 125 % du salaire horaire jusqu'à la huitième heure inclusivement au-delà de la durée normale fixée à l'article IV-1 du chapitre « *Durée du travail* » de la Convention collective;
- 150 % du salaire horaire pour les heures suivantes;
- 200 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées les dimanches, jours de repos hebdomadaire et jours fériés;
- 225 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées de minuit à 6 heures.

Les majorations de 25 %, 50 %, 100 % et 125 % ne sont pas cumulables.

A la date de signature de la Convention collective, le plafond maximum annuel des heures supplémentaires par salarié est fixé à 450 heures, ce nombre pouvant être différent selon les secteurs d'activité sans dépasser cette limite.

4-4. — RÉMUNÉRATION DES HEURES EFFECTUÉES UN JOUR FÉRIÉ OU UN JOUR CHÔMÉ

Les heures effectuées un jour férié donnent droit à une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées et à une récupération d'une durée égale au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

Les heures effectuées un jour chômé donnent droit soit à l'indemnité, soit à la récupération, calculées dans les conditions prévues ci-dessus. Le choix entre la récupération et le paiement appartient au salarié.

4-5. — HEURES DE NUIT

Les heures accomplies de 21 heures à 6 heures du matin dans la limite de la durée normale hebdomadaire du travail donnent droit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire.

4-6. — HEURES DE DIMANCHE

Les heures accomplies le dimanche dans la limite de la durée normale du travail donnent droit soit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire, soit à une récupération égale au tiers du temps de travail effectué en heures normales.

4-7. — TRAVAIL DÉCALÉ

La création d'une vacation dans les conditions prévues à l'article 2-3 entraîne le paiement d'une indemnité, égale à 100 % du salaire horaire, calculée au prorata du nombre d'heures ajoutées un dimanche, le jour de repos hebdomadaire, un jour férié, entre 21 heures et 6 heures.

La prolongation ou le décalage d'une vacation entraîne le paiement de l'indemnité visée ci-dessus au prorata du nombre d'heures de travail décalées au titre de cette vacation un dimanche, un jour férié, entre 21 heures et 6 heures, lorsque ces heures correspondaient sur le tableau de service initial à des périodes de liberté du salarié.

Le versement de cette indemnité est incompatible avec le versement de certaines primes liées à l'exercice de l'activité professionnelle, notamment la prime de reportage-tournage ou la prime à la journée de sortie, et la prime de sujétion professionnelle des cadres. Les incompatibilités sont précisées à l'annexe « Régime indemnitaire ».

4-8. — PRIMES DE SUJÉTIONS PROFESSIONNELLES DES CADRES

Les salariés exerçant certaines fonctions de responsabilité et auxquels s'appliquent les dispositions concernant le versement d'une prime de sujétions professionnelles ne bénéficient pas des articles 4-2 à 4-7 ci-dessus.

4-9. — SALAIRE HORAIRE SERVANT DE BASE AU CALCUL DES MAJORATIONS

Le salaire horaire pris en compte pour le calcul des majorations est égal à la 165^e partie du salaire de base indiciaire mensuel de chaque salarié.

Ce mode de calcul continuera à s'appliquer autant qu'il sera plus avantageux que le quotient du salaire de base indiciaire mensuel par le nombre d'heures de travail obligatoires en application de la durée normale hebdomadaire, telle qu'elle est fixée à l'article IV. 2-1 chapitre « *Durée du travail* » de la Convention collective.

ANNEXE A L'ARTICLE 1-3

Électricien — Chef électricien
Éclairagiste — Chef éclairagiste
Machiniste — Chef machiniste
Costumier
Costumier — habilleur
Habilleur
Coiffeur-perruquier
Coiffeur
Maquilleur-posticheur
Maquilleur
Chef maquilleur
Chef maquilleur-posticheur
Accessoiriste
Conducteur de véhicules
Conducteur de groupe
Assistant spécialisé
Assistant technique de production
Assistant de réalisation
Script
Décorateur
Décorateur-costumier — Décorateur-ensemblier
Chef de plateau
Adjoint au chargé de production
Chargé de production
Chef décorateur

ANNEXE AUX ARTICLES 1-4 ET 1-5**I. HORAIRES HEBDOMADAIRES RÉDUITS**

- 35 h — Ouvriers de nettoyage et chefs d'équipe de nettoyage exerçant leurs activités entre 21 h et 6 h.
- 36 h 30 — Personnels exploitant en permanence les machines de tirage de films dans le noir, ouvriers dits « incinérateurs » chargés du brûlage des déchets et débris de décors.
- 37 h 45 — Opérateurs du banc-titre, personnels exploitant en permanence les machines de développement de films, ouvriers dits « sorbonniers » chargés des travaux insalubres des ateliers de peinture, personnels chargés en permanence des tirages de plan à l'ammoniaque, personnels chargés du développement photo.
- 34 h 00 — Téléphonistes standardistes exploitant un central comprenant 200 directions ou plus.
- 37 h 00 — Téléphonistes standardistes exploitant un central de 100 à 199 directions.
- 38 h 50 — Téléphonistes standardistes exploitant un central de 20 à 99 directions.

II. EQUIVALENCES

- 43 h 30 — Par semaine : personnels de surveillance exerçant leurs activités entre 21 h et 6 h.
- 190 h — Par mois : pompiers.

ANNEXE A L'ARTICLE 3-4.2

Pompiers
Chauffeurs de direction
Régisseurs d'orchestre ou de chorale

TITRE II : RÉGIME DES CONGÉS

1. PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Les droits à congés annuels fixés au chapitre « *Congés* » de la Convention collective sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année. Ils sont acquis pendant la période de travail couverte du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours dite « période de référence ».

2. OUVERTURE DU DROIT A CONGÉ

Pour que le droit au congé soit ouvert, le salarié doit avoir été occupé pendant un temps équivalent à un minimum d'un mois de travail effectif accompli de date à date.

En cas de périodes de suspension du contrat de travail non prises en compte au titre de l'article 3 ci-après, les droits à congé sont calculés par mois de travail effectif accompli de date à date. Toutefois, sont assimilées à un mois de travail effectif les périodes consécutives ou non de quatre semaines de travail ou de vingt jours ouvrés.

Dans le cas où l'horaire hebdomadaire de travail n'est pas réparti sur cinq jours, ces équivalences sont précisées dans les règlements de travail par entreprise.

Lorsque le nombre de jours de congé calculé conformément aux dispositions ci-dessus n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

3. PÉRIODES PRISES EN COMPTE POUR LA DÉTERMINATION DE LA DURÉE DES CONGÉS PAYÉS

Pour la détermination de la durée du congé payé, sont considérées comme journées de travail effectif et prises en compte :

- les périodes de congés payés;
- les périodes de congés non rémunérés prévues aux articles 4 et 5 ci-après;
- les périodes de congés prévues au chapitre « *Couverture sociale* » de la Convention collective :
 - congé de maternité ou d'adoption (article VII. 5);
 - congé rémunéré pour maladie et cures thermales (dans les limites prévues à l'article VII. 4);
 - congé rémunéré pour maladie professionnelle et accident de travail ou de trajet, prévu à l'article VII. 7, dans la limite d'un an.
- les congés de formation;
- les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à l'exception du temps passé pour accomplir le service national;
- les périodes de congés non rémunérés de formation économique, sociale et syndicale;
- les congés spéciaux et supplémentaires accordés par les articles VI. 1-2, VII. 1-3, VI. 1-4 et VI. 1-8 du chapitre « *Congés* » de la Convention collective.

4. JEUNES SALARIÉS

Tous les jeunes salariés âgés de moins de vingt-deux ans au 30 avril de l'année civile en cours et n'ayant pas travaillé pendant toute la période de référence ont droit, s'ils le demandent, à un supplément de congé non rémunéré. Le total de leurs jours d'absence pour congés ne pourra excéder vingt-cinq jours ouvrés et sera pris entre le 1^{er} juin de l'année considérée et le 31 mai suivant.

5. SALARIÉ RECRUTÉ AU COURS DE LA PÉRIODE DE RÉFÉRENCE

Sous réserve des dispositions prévues en cas de mobilité entre entreprises du secteur public de l'audiovisuel, tout salarié recruté pour une durée indéterminée au cours de la période de référence peut demander à bénéficier exceptionnellement d'un supplément de congé non rémunéré. En tout état de cause, ce supplément de congé sera accordé en fonction des besoins du service de l'intéressé. Le total des jours d'absence pour congé ne pourra excéder vingt-cinq jours ouvrés et sera pris entre le 1^{er} juin de l'année considérée et le 31 mai suivant.

6. CONDITIONS DE DÉPART

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints.

Les conjoints travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les demandes de congé doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congé ne peut être prolongée sans autorisation.

Le salarié dont les droits à congé ne dépassent pas dix jours ouvrés au 1^{er} juin d'une année considérée a droit à un congé continu.

Le salarié dont les droits à congé sont supérieurs à dix jours ouvrés a droit à un congé continu d'au moins dix jours ouvrés compris entre deux jours de repos hebdomadaire pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus lui sont accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période et lui donnent droit à l'attribution de jours supplémentaires pour fractionnement dans les conditions prévues à l'article VI. 1-2 du chapitre « *Congés* » de la Convention collective.

7. DEMANDES DE CONGÉ

Les demandes de congé sont adressées par écrit à l'employeur.

L'employeur doit répondre au plus tard deux semaines après réception de la demande pour une durée supérieure à cinq jours ouvrés.

Les demandes de congé pour une durée égale ou inférieure à cinq jours ouvrés doivent être adressées au moins trois jours ouvrés avant la date prévue pour le départ ou la date d'établissement du tableau de service pour les salariés qui y sont soumis. L'employeur doit répondre dans les deux jours ouvrés suivant la date de dépôt de la demande.

8. INCIDENCE DE LA MALADIE PENDANT LES CONGÉS

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et les mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail.

Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congé (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde du congé non pris.

9. REPORT DU CONGÉ

Sauf dérogation exceptionnelle (notamment pour tenir compte de l'article 8 ci-dessus) le report de tout ou partie du congé annuel d'une période de référence sur l'autre n'est pas autorisé.

Cette disposition ne s'applique pas aux salariés visés à l'article VI. 1-7 du chapitre « *Congés* » de la Convention collective qui ont droit au cumul des congés.

10. SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

Les droits à congé sont accordés aux salariés travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, ils perçoivent la rémunération afférente à la durée du travail prévue à leur contrat ou à l'autorisation de travail à temps partiel.

Au cas où un congé annuel est attribué au titre d'une période de référence comportant pour partie un travail à temps plein et pour partie un travail à temps partiel, la rémunération versée pendant la durée du congé est calculée au prorata.

Les congés prévus aux articles VI. 1-2 et VI. 1-8 du chapitre « *Congés* » de la Convention collective sont rémunérés sur la base du salaire mensuel payé au moment où ils sont pris.

TITRE III : CONDITIONS DE DÉPLACEMENT

CHAPITRE 1 : CONDITIONS GÉNÉRALES

1-1. — DISPOSITIONS RÉGLEMENTAIRES

Les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des salariés sont fixées conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

1-2. — ZONES DE DÉPLACEMENT

Les zones de déplacement sont définies comme suit :

1. zone 1

La zone 1 comprend le territoire de la commune où est situé le lieu habituel de travail du salarié, la banlieue immédiate desservie par les réseaux urbains de transport en commun, ainsi que le cas échéant certaines communes d'accès proche et facile.

La délimitation de la zone 1 est définie par chaque entreprise en tenant compte de la nature de son activité. Elle devra être définie de telle sorte que le salarié puisse regagner chaque soir la commune où est situé son lieu d'affectation;

2. zone 2

La zone 2 recouvre l'ensemble du territoire français s'étendant au-delà de la zone 1 ainsi que l'étranger.

1-3. — CONDUITE D'UN VÉHICULE

Le salarié en déplacement conduisant un véhicule est tenu de respecter les dispositions légales et réglementaires, ainsi que le cas échéant la réglementation propre à l'entreprise portant notamment sur l'utilisation des véhicules de service.

1-4. — UTILISATION DES TAXIS

L'utilisation des taxis n'est autorisée que lorsque la nature du déplacement exclut le recours à un moyen de transport collectif et qu'aucun véhicule de service n'est disponible.

Le remboursement des frais exposés ne pourra avoir lieu que sur présentation du bon de prise en charge rempli par le transporteur et sur état précisant et justifiant les raisons du déplacement.

CHAPITRE 2 : DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE I

2-1. — CONDITIONS DE TRANSPORT

Les conditions de transport du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle sont définies par l'employeur.

2-2. — REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Le salarié est remboursé des frais de transport qu'il est amené à exposer pour l'exercice de son activité professionnelle.

Lorsque les déplacements sont nombreux et habituels, le remboursement peut être effectué sur une base forfaitaire fixée par décision interne, selon les conditions précisées à l'annexe « Régime indemnitaire ».

2-3. — UTILISATION D'UNE VOITURE PERSONNELLE

Des autorisations permanentes d'utilisation de voiture personnelle peuvent être données par l'employeur aux salariés exerçant certaines activités. Ces salariés sont indemnisés dans les conditions précisées à l'annexe « Régime indemnitaire ».

L'employeur peut occasionnellement autoriser un salarié à utiliser sa voiture personnelle dans l'exercice de son activité professionnelle dans les mêmes conditions que celles fixées à l'article 3-7 ci-après.

2-4. — REMBOURSEMENT DES FRAIS DE REPAS

Une indemnité forfaitaire est versée au salarié qui, au cours d'une séance de travail hors de l'établissement où se trouve son lieu habituel de travail, dont l'horaire inclut la période normale des repas, se trouve éloigné de cet établissement et n'est pas en mesure soit par ses propres moyens soit en utilisant un véhicule de service de rejoindre celui-ci ou une cantine dont l'accès lui est ouvert.

La période normale des repas est fixée à :

- 11 h 30 à 14 h 30 pour le repas de midi,
- 18 h 30 à 21 h 30 pour le repas du soir.

Cette indemnité est destinée à compenser le supplément de dépenses que le salarié se trouvant dans de telles conditions est amené à exposer. Le taux en est fixé par décision interne.

CHAPITRE 3 : DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE 2

3-1. — ORDRE DE MISSION

Tout déplacement dans la zone 2 donne lieu à l'établissement d'un ordre de mission par l'employeur.

3-2. — FIXATION DU MODE DE TRANSPORT

Le mode de transport terrestre par route ou par fer, aérien ou maritime est fixé pour chaque mission par l'employeur.

3-3. — TRANSPORT PAR FER

Les salariés voyagent soit en première classe, soit en seconde classe selon le groupe dont ils relèvent, conformément à la liste fixée dans une annexe à établir.

Cependant, lorsque les conditions d'exploitation de l'entreprise de transport ou les circonstances de la mission l'imposent, l'employeur peut déroger à la règle énoncée ci-dessus.

3-4. — VOYAGES EN GROUPE OU POUR UNE MÊME MISSION

Dans le cas de voyage en groupe ou pour une même mission, un surclassement peut être accordé à deux salariés au maximum si tous les autres membres de la mission sont admis à voyager dans la classe supérieure.

Ce chiffre peut être porté à trois ou quatre, si la mission ne comporte que quatre ou cinq salariés.

3-5. — TRANSPORT AÉRIEN

Les salariés voyagent en classe touriste, quel que soit le groupe auquel ils appartiennent. Cependant, lorsque les circonstances de la mission l'imposent, l'employeur peut déroger à cette règle.

3-6. — REMBOURSEMENT DES FRAIS DE TRANSPORT EN COMMUN

Lorsqu'ils empruntent un moyen de transport en commun public, l'employeur délivre aux salariés un titre de transport individuel ou collectif.

S'il n'a pas été possible à l'employeur de fournir ce titre en temps utile, les frais exposés sont remboursés sur justifications fournies par l'entreprise de transport au salarié.

3-7. — UTILISATION D'UNE VOITURE PERSONNELLE

L'autorisation d'utiliser une voiture personnelle en mission ne peut être donnée qu'aux salariés ayant souscrit une police d'assurance répondant aux conditions fixées par l'employeur.

L'employeur ne peut obliger un salarié à utiliser sa voiture personnelle.

L'utilisation d'une voiture personnelle est autorisée par l'employeur soit par nécessité de service, soit pour convenance personnelle et indemnisée sur la base de deux tarifs fixés par décision interne.

1. Nécessité de service — tarif A

Le tarif A est appliqué :

- lorsque pour l'accomplissement d'une mission il ne peut être fait usage d'un moyen quelconque de transport en commun ou d'un véhicule de service;
- lorsque l'utilisation d'une voiture personnelle entraîne un gain de temps notable;
- lorsque le salarié est autorisé à transporter d'autres personnes ou du matériel lourd ou encombrant.

Le montant du remboursement peut être calculé sur la base d'un kilométrage forfaitaire ou sur la base du kilométrage réellement effectué pour des déplacements déterminés. Le cas échéant, des frais annexes peuvent être remboursés sur justifications.

2. Convenance personnelle — tarif B

Le montant du remboursement est calculé sur la base du kilométrage du parcours fer correspondant, augmenté éventuellement des parcours routiers terminaux.

3-8. — FRAIS DE MISSION EN MÉTROPOLE

Pendant la durée d'une mission, le salarié perçoit des indemnités de frais de mission.

Le taux de base de l'indemnité pour une journée complète de mission correspond au remboursement de frais pour les repas de midi et du soir, pour la chambre et le petit déjeuner. Le taux de base peut être décomposé en taux intermédiaires, pour tenir compte des journées incomplètes.

Le taux de base et les taux intermédiaires sont fixés par décision interne. Le taux de base et le taux intermédiaire pour chambre et petit-déjeuner est soit le taux 1 soit le taux 2, selon le groupe dont relèvent les salariés, conformément à la liste fixée en annexe. Le taux intermédiaire pour le repas est le même quel que soit le groupe.

Au taux intermédiaire pour frais de repas peut être substitué un remboursement forfaitaire mensuel pour les salariés se déplaçant de façon habituelle dans un secteur territorial déterminé et pour les seuls déplacements effectués dans ce secteur.

3-9. — CONDITIONS OUVRANT DROIT AU REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ POUR FRAIS DE MISSION

1. Heures de début et de fin de mission

La mission commence à l'heure de départ de la commune où se trouve le lieu de travail habituel du salarié et finit à l'heure d'arrivée dans cette même commune.

En cas d'utilisation de transport en commun, l'heure de départ et l'heure d'arrivée sont celles prévues par les horaires des entreprises de trans-

port. Toutefois, pour tenir compte du délai nécessaire au salarié pour se rendre au lieu où il emprunte le moyen de transport en commun, un délai forfaitaire d'une demi-heure est pris en compte dans la durée de la mission, avant l'heure de départ et après l'heure d'arrivée. Ce délai est porté à une heure en cas d'utilisation de l'avion ou du bateau.

2. Montant du remboursement

L'indemnité forfaitaire pour frais de mission est versée pour chaque journée complète de mission. Elle n'est cependant pas due durant la durée des voyages en avion ou en bateau et, d'une manière générale, lorsque l'employeur assure ou fait assurer la fourniture du repas ou du logement.

En cas de journée incomplète, les taux intermédiaires sont versés lorsque le salarié s'est trouvé en mission pendant la totalité de la période comprise entre :

- 11 h 30 et 14 h 30 pour le repas de midi,
- 18 h 30 et 21 h 30 pour le repas du soir,
- 0 h et 5 h pour la chambre et le petit déjeuner.

Une indemnité pour frais de petit déjeuner peut également être versée si le salarié s'est trouvé en mission pendant la totalité de la période comprise entre 5 h et 8 h, cette indemnité n'étant pas cumulable avec l'indemnité pour frais de mission (taux global ou taux intermédiaire pour chambre et petit déjeuner).

3-10. — FRAIS DE MISSION À L'ÉTRANGER

Pendant la durée d'une mission à l'étranger, le salarié perçoit des indemnités journalières soit au taux 1, soit au taux 2, selon le groupe dont il relève.

Les montants des indemnités journalières par pays sont fixés par décision interne. Ces montants sont versés forfaitairement pour chaque journée de mission décomptée comme indiqué à l'article suivant.

Ils peuvent être dépassés au maximum de 30 % sur justificatifs fournis au retour de la mission.

3-11. — CONDITIONS OUVRANT DROIT AU REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ POUR FRAIS DE MISSION À L'ÉTRANGER

1. Détermination du début et de la fin de la mission

La mission commence à l'heure d'arrivée soit dans la localité où elle doit s'accomplir lorsqu'il s'agit de relations par voie terrestre effectuées directement à partir de la France métropolitaine, soit dans le port ou à l'aérodrome de débarquement lorsqu'il s'agit de voyage effectué au moins partiellement par voie maritime ou aérienne. Elle se termine à l'heure du départ soit de la localité de mission, soit du port ou de l'aérodrome d'embarquement, suivant les distinctions indiquées ci-dessus.

Cependant, en cas de transport par voie terrestre (chemin de fer ou voiture), les frais éventuellement exposés avant le passage de la frontière sont remboursés dans les conditions fixées aux articles 3-8 à 3-10 ci-dessus.

2. Calcul du nombre de journées de mission

Le nombre de journées de mission déterminé comme prévu au paragraphe précédent est arrondi au nombre entier de journées immédiatement supérieur, après défalcation d'une fraction de journée égale à 7 heures.

Les frais de mission sont attribués pour chaque journée entière ainsi calculée.

Pour faciliter le contrôle des périodes de mission, les ordres de mission doivent préciser non seulement la date de départ de France et celle du retour en France, mais encore le jour de l'arrivée dans le pays étranger ainsi que le jour et l'heure du départ de ce pays.

3. Mission de courte durée dans les pays limitrophes

Lorsqu'un seul repas est pris à l'étranger, il est fait abandon de la notion de durée inférieure ou supérieure à 7 heures. Le salarié perçoit le quart de l'indemnité journalière applicable pour le pays considéré.

Pour l'application de cette disposition, le salarié doit être en mission à l'étranger pendant la totalité de la période comprise entre 11 h 30 et 14 h 30 pour le repas de midi, entre 18 h 30 et 21 h 30 pour le repas du soir.

A partir de deux repas pris à l'étranger ou d'un découcher, il est fait application des points 1 et 2 ci-dessus.

3-12. — RÉDUCTION DES FRAIS DE MISSION À L'ÉTRANGER

Les frais de mission à l'étranger sont réduits de :

- 20 % à compter du 31^e jour de la mission (sauf mission itinérante);
- 20 % lorsque le salarié bénéficie d'un repas gratuit par jour, l'autre repas et le découcher étant à sa charge;
- 40 % lorsque le salarié est soit logé, soit nourri gratuitement;
- 60 % lorsque le salarié est logé gratuitement et bénéficie d'un repas gratuit par jour, l'autre en revanche étant à sa charge;
- 80 % lorsque le salarié est logé et nourri gratuitement; l'indemnité accordée (20 %) est destinée à couvrir les menus frais engagés au cours de la mission. Des justifications pouvant difficilement être demandées pour ces menus frais, l'indemnité à percevoir sera, dans tous les pays, forfaitaire et égale à 20 % des taux fixés pour chaque pays.

3-13. — SURCLASSEMENT

Dans le cas de missions comprenant au plus cinq salariés, et dont l'un au moins bénéficie des indemnités visées aux articles 3-8 et 3-10 au taux 1, le taux de remboursement des frais de mission retenu pour l'ensemble des salariés participant à la mission est le taux 1.

3-14. — CAS EXCEPTIONNELS

Lorsque par suite de circonstances reconnues exceptionnelles, les salariés sont amenés à exposer des frais supérieurs aux taux des indemnités prévues aux articles 3-8 et 3-10 ci-dessus, l'employeur peut décider soit de déroger aux taux fixés, soit d'autoriser le remboursement des frais exposés, en tout ou en partie, sur justifications.

CHAPITRE 4 : DÉPLACEMENTS DANS LES DÉPARTEMENTS ET TERRITOIRES D'OUTRE-MER

4-1. — DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE 1

Les déplacements dans la zone 1 outre-mer s'effectuent dans les conditions prévues au chapitre 2.

4-2. — DÉPLACEMENTS DANS LA ZONE 2 OUTRE-MER

Les déplacements des salariés envoyés en mission :

- depuis la métropole dans un département ou territoire d'outre-mer,
 - depuis leur département ou territoire d'affectation vers un autre département ou territoire,
 - à l'intérieur de leur département ou territoire d'affectation,
- s'effectuent dans les conditions prévues au chapitre 3, sous réserve des articles ci-après.

4-3. — FRAIS DE MISSION

Pendant la durée d'une mission, le salarié perçoit des indemnités journalières d'un montant identique quel que soit le groupe dont il relève.

Le montant des indemnités journalières par département ou territoire est fixé par décision interne. Ces montants sont versés forfaitairement pour chaque journée de mission décomptée :

- dans les conditions prévues à l'article 3-9 en cas de déplacement dans le département ou territoire d'affectation; en cas de journée incomplète, 25 % de l'indemnité sont versés par repas, 50 % par découcher;
- dans les conditions prévues à l'article 3-11 dans les autres cas.

Le salarié choisit avant son départ et pour la durée totale de sa mission :

- soit le remboursement au forfait;
- soit le remboursement des frais réels sur présentation de pièces justificatives, et dans la limite de 130 % du montant de l'indemnité journalière applicable.

4-4. — RÉDUCTION DES FRAIS DE MISSION EN OUTRE-MER

Les frais de mission en outre-mer sont réduits de :

- 20 % à compter du 31^e jour de mission (sauf mission itinérante);
- 50 % à compter du 61^e jour de mission;
- 40 % lorsque le salarié est soit nourri, soit logé gratuitement;
- 60 % lorsque le salarié est logé gratuitement et bénéficie d'un repas gratuit par jour, l'autre en revanche étant à sa charge;
- 80 % lorsque le salarié est logé et nourri gratuitement; l'indemnité accordée (20 %) est destinée à couvrir les menus frais engagés en cours de mission. Des justifications pouvant difficilement être demandées pour ces menus frais, l'indemnité à percevoir sera forfaitaire et égale à 20 % du montant applicable.

L'annexe 7, signée le 29 juin 1984, a été modifiée par l'avenant n° 7 du 9 avril 1986, par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988 et par l'avenant n° 15 du 15 février 1990.

ANNEXE 8

A L'ARTICLE IV.2 DE LA CONVENTION COLLECTIVE SUR LES CONDITIONS D'EXERCICE DE L'ACTIVITÉ A TEMPS PARTIEL

PRÉAMBULE

Conclu dans le cadre de la législation qui vise à faire du travail à temps partiel une forme d'emploi qui assure aux salariés qui la pratiquent des droits comparables à ceux des salariés à temps complet, le présent texte témoigne de la volonté commune des parties signataires de faciliter l'exercice du travail à temps partiel.

A cet effet, et se fondant sur l'expérience acquise en ce domaine dans les entreprises, les parties signataires décident la mise en place d'un régime de travail à temps partiel applicable, dans chaque entreprise, tant aux salariés à temps partiel qu'aux salariés à temps complet qui souhaitent exercer pour une durée déterminée leur activité à temps partiel.

Le présent texte vise à concilier les contraintes d'exploitation des entreprises, le souhait des salariés d'organiser le partage entre temps de travail et temps libre sur l'ensemble de leur vie professionnelle et la nécessité de faciliter la création d'emplois.

C'est pourquoi, dans le cadre de la définition légale du travail à temps partiel, le présent texte renvoie les modalités d'organisation du travail à chaque entreprise, une gestion du temps au plus près des réalités étant plus de nature à concilier les intérêts.

Compte tenu de l'objectif de ce texte d'aboutir à une meilleure adaptation du travail aux besoins sociaux, un bilan de son application dans chacune des entreprises signataires est fait en commun annuellement dans le cadre de l'article I.2-6 de la Convention collective.

CHAPITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1. — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article IV.2-1 de la Convention collective, la présente annexe définit les conditions d'exercice de l'activité à temps partiel.

Elle s'applique :

- aux salariés à temps partiel;
- aux salariés à temps complet qui exercent temporairement et à leur demande leur activité à temps partiel dans l'un des cas prévus au chapitre II « Travail à temps partiel choisi »;
- aux salariés sous contrat à durée déterminée à temps partiel.

L'ensemble des dispositions de la Convention collective, de ses annexes et avenants, est applicable aux salariés visés ci-dessus selon les modalités prévues au chapitre III ci-dessous.

La présente annexe s'applique sous réserve des dispositions prévues, selon le cas, à l'annexe à l'article I.1-2.1 ou aux protocoles spécifiques visés à l'article I.1-2.2.

Les parties signataires conviennent d'examiner les conditions dans lesquelles les salariés auront le droit d'exercer leur activité à temps partiel avant d'atteindre la limite d'âge prévue à l'article IX.2 de la Convention collective.

ARTICLE 2. — DÉFINITION DU TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Est considéré comme travail à temps partiel le travail à mi-temps ou toutes autres formes d'organisation dans la mesure où la durée du travail est inférieure ou égale à 80 % de la durée normale telle qu'elle résulte de l'article IV.2-1 de la Convention collective.

Le contrat de travail du salarié mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail; en outre, il mentionne la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois, et définit les conditions de la modification éventuelle de cette répartition. Il pourra prévoir également la possibilité d'effectuer des heures complémentaires. Toutefois, le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat.

Les règlements de travail propres à chaque entreprise définissent les conditions d'application des deux alinéas précédents.

Pour les salariés à temps complet exerçant temporairement et à leur demande leur activité à temps partiel selon l'une des modalités prévues au chapitre II, les indications ci-dessus figurent à l'autorisation de travail à temps partiel.

CHAPITRE II

DIFFÉRENTES MODALITÉS D'ACCÈS AU TEMPS PARTIEL POUR UNE PÉRIODE DÉTERMINÉE OUVERTES AUX SALARIÉS A TEMPS COMPLET (TRAVAIL A TEMPS PARTIEL *CHOISI*)

ARTICLE 3. — TRAVAIL A MI-TEMPS DES PARENTS D'UN JEUNE ENFANT

Conformément aux dispositions des articles L.122-28-1 et suivants du code du travail qui sont rappelées ci-après, tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de trois ans confié en vue de son adoption a le droit de réduire sa durée de travail à la moitié de la durée normale fixée à l'article IV.2-1 de la Convention collective.

Ce droit est ouvert pendant la période de trois ans qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption prévu à l'article VII.5 de la Convention collective.

La période d'activité à mi-temps a une durée initiale d'un an au plus; elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de deux ans définie ci-dessus, quelle que soit la date de son début. Cette possibilité est ouverte au père et à la mère ainsi qu'aux adoptants.

Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier des dispositions de l'alinéa 1 du présent article.

Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme dudit congé; dans les autres cas, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début de l'activité à mi-temps.

Lorsque le salarié entend prolonger sa période d'activité à mi-temps, il doit avertir l'employeur de cette prolongation par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu et l'informer, le cas échéant, de son intention de transformer l'activité à mi-temps en congé parental.

En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié exerçant son activité à mi-temps pour élever un enfant a le droit de reprendre son activité initiale. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.

A l'issue de la période d'exercice de son activité à mi-temps ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise de l'activité initiale mentionnée à l'alinéa ci-dessus, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Pendant la période d'activité à mi-temps, le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L.123-1 à L.123-8 du code de la famille et de l'aide sociale.

ARTICLE 4. — MI-TEMPS DE DROIT POUR RAISONS FAMILIALES URGENTES

Tout salarié ayant accompli la période d'essai prévue à l'article III.3-1 de la Convention collective a le droit de réduire sa durée de travail à la moitié de la durée normale fixée à l'article IV.2-1 de la Convention collective pour l'un des motifs suivants :

- faire face à un problème de garde ponctuel d'un ou plusieurs enfants à charge de moins de douze ans au sens de la réglementation sur les prestations familiales;
- assurer une plus grande disponibilité auprès d'un ou plusieurs enfants à charge de moins de seize ans, au sens de la réglementation sur les prestations familiales, présentant des troubles psychologiques et affectifs momentanés;
- assister le conjoint ou la personne avec laquelle le salarié vit maritalement, un ascendant ou un enfant du salarié ou de son conjoint si leur état le nécessite momentanément pour des raisons médicales.

La période d'activité à mi-temps est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois mois. Elle peut être prolongée à l'intérieur de cette limite.

Elle peut être demandée, que le salarié ait préalablement bénéficié ou non du congé spécial prévu à l'article VI.1-8 de la Convention collective en cas de maladie d'un enfant à charge, du conjoint ou d'un ascendant.

A titre exceptionnel et sous réserve des nécessités de service, l'employeur peut, si le salarié en fait la demande, l'autoriser à exercer son activité à temps partiel pour une durée supérieure au mi-temps sans pouvoir excéder 80 % de la durée normale.

Le salarié qui a bénéficié des dispositions prévues ci-dessus pendant trois mois au total a le droit d'en bénéficier à nouveau s'il a repris son activité à temps complet pendant un an au moins.

Le salarié peut à tout moment demander à reprendre son activité à temps complet. La reprise à temps complet s'effectue dès que possible et, en tout état de cause, dès l'expiration de la période à mi-temps initialement prévue sur le poste que le salarié occupait précédemment.

Pendant la période d'activité à mi-temps, le salarié ne peut exercer aucune autre activité rémunérée dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

Les formalités de la demande dans le cadre du présent article sont fixées par chaque entreprise.

ARTICLE 5. — TEMPS PARTIEL POUR RAISONS MÉDICALES

Conformément à l'article VII.9 de la Convention collective et avec l'accord du médecin du travail, tout salarié peut être autorisé à reprendre son activité à temps partiel soit à la suite de congés de maladie, soit pendant la période de congé sans solde d'une durée maximale de trois ans qui peut suivre l'expiration des congés rémunérés.

La période d'activité à temps partiel a une durée déterminée au plus égale à trois mois, renouvelable.

La reprise à temps complet ne peut s'effectuer qu'après avis du médecin conseil de l'employeur et du médecin du travail dans les conditions prévues à l'article VII.9 de la Convention.

Pendant la période d'activité à temps partiel, le salarié ne peut exercer aucune autre activité rémunérée dans l'entreprise ou en dehors de celle-ci.

ARTICLE 6. — TEMPS PARTIEL POUR RAISONS FAMILIALES

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour l'un des motifs suivants :

- élever un ou plusieurs enfants à charge, au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, de moins de douze ans;
- soigner un enfant atteint d'une infirmité exigeant des soins continus;
- assister le conjoint (ou la personne avec laquelle le salarié vit maritalement), un ascendant ou un enfant du salarié ou de son conjoint si leur état nécessite la présence d'une tierce personne.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au plus égale à trois ans, renouvelable.

Elle peut être demandée, que le salarié ait préalablement bénéficié ou non du congé spécial prévu à l'article VI.1-8 de la Convention collective en cas de maladie d'un enfant à charge, du conjoint ou d'un ascendant.

Lors de la demande initiale ou de son renouvellement, les nécessités de service peuvent amener l'employeur à proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser l'autorisation de travail à temps partiel.

Le salarié qui a bénéficié des dispositions ci-dessus peut demander à en bénéficier à nouveau s'il a repris son activité à temps complet pendant un an au moins.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, la durée de l'activité à temps partiel au titre du présent article ne peut dépasser neuf ans au cours de l'ensemble de la carrière.

Le salarié peut à tout moment demander à reprendre son activité à temps complet. Si la période de temps partiel demandée est inférieure à six mois, il reprend son activité à temps complet sur l'emploi qu'il occupait avant l'activité à temps partiel. Si la période de temps partiel demandée est supérieure à six mois, la reprise de travail à temps complet s'effectue dans les six mois au plus tard qui suivent l'expiration de la période, si possible sur l'emploi occupé précédemment ou sinon sur un emploi de même qualification.

En cas de décès de l'enfant, du conjoint ou de l'ascendant, ou de diminution importante des ressources du ménage, le salarié est réintégré à temps complet dans un délai de trois mois après sa demande motivée à l'employeur, ou au plus tard à l'expiration de la période de travail à temps partiel initialement demandée.

Pendant la période d'activité à temps partiel le salarié ne peut exercer aucune activité professionnelle autre que des activités d'assistance maternelle définies par les articles L.123-1 à L.123-8 du code de la famille et de l'aide sociale.

Les formalités de demande du salarié et d'autorisation de l'employeur dans le cadre du présent article sont fixées dans chaque entreprise.

ARTICLE 7. — TEMPS PARTIEL POUR CONVENANCE PERSONNELLE

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

L'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, le salarié peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré à temps complet dès que possible sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le salarié ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

L'article III.5 « Exclusivité de collaboration » de la Convention collective s'applique intégralement au salarié à temps partiel. Il est dérogé au principe de l'exclusivité lorsque l'employeur n'a pu réintégrer le salarié à temps complet au terme de la période à temps partiel demandée. Dans ce cas, le salarié doit informer l'employeur de son activité extérieure.

ARTICLE 8. — CHANGEMENT D'AFFECTATION

En cas de désaccord sur un changement d'affectation proposé par l'employeur par nécessité de service à la suite d'une demande de travail à temps partiel, le salarié peut saisir la commission paritaire prévue à l'article II.4 de la Convention collective.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS COMMUNES APPLICABLES AUX SALARIÉS A TEMPS PARTIEL

ARTICLE 9. — DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique intégralement à tous les salariés à temps partiel.

9-1. — SEUILS D'EFFECTIF

Pour l'application des dispositions faisant référence à un nombre de salariés, les salariés à temps partiel sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

9-2. — CRÉDITS D'HEURES

Le temps de travail mensuel d'un salarié à temps partiel ne peut être réduit de plus d'un tiers par l'utilisation du crédit d'heures auquel il peut prétendre pour l'exercice des mandats détenus par lui au sein de l'entreprise.

Le solde éventuel de ce crédit d'heures payées peut être utilisé en dehors des heures de travail de l'intéressé.

Le temps passé aux réunions prévues par l'employeur est payé comme temps de travail et n'est pas déduit du crédit d'heures.

9-3. — ATTRIBUTIONS DU COMITÉ D'ENTREPRISE

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé par l'entreprise.

Ce bilan porte notamment sur le nombre, le sexe et la qualification des salariés concernés et distingue les salariés à temps partiel et les salariés à temps partiel choisi.

Lors de la réunion où est discuté ce bilan, l'employeur explique les raisons qui l'ont amené à refuser à des salariés à temps complet de passer à temps partiel et à des salariés à temps partiel de passer à temps complet.

Ce bilan est également communiqué aux délégués syndicaux de l'entreprise.

ARTICLE 10. — DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Le chapitre III de la Convention collective ainsi que son annexe s'appliquent intégralement sous réserve des dispositions ci-après :

10-1. — PRIORITÉ D'AFFECTATION

Les salariés à temps partiel qui souhaitent exercer une activité à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent exercer une activité à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité sur tout recrutement pour l'affectation sur un emploi de même qualification.

La liste des emplois disponibles est portée à la connaissance des salariés.

10-2. — EXCLUSIVITÉ DE COLLABORATION

Conformément à l'article III.5 de la Convention collective, il est dérogé au principe d'exclusivité pour les salariés à temps partiel, sous réserve de dispositions expresses des contrats individuels. Pour les salariés à temps partiel choisi, il est dérogé au principe de l'exclusivité dans les conditions prévues aux articles 3 à 7 de la présente annexe.

10-3. — ANCIENNETÉ

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour les salariés à temps partiel comme s'ils avaient été occupés à temps complet.

10-4. — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés à temps partiel peuvent participer à des actions de formation.

Pendant la durée d'une formation organisée par l'employeur au cours de laquelle est dispensé un enseignement professionnel incompatible avec une activité à temps partiel, l'employeur peut prendre la décision de suspendre le régime de travail à temps partiel, soit à la demande du salarié, soit en accord avec celui-ci dans le cas d'une inscription en stage de formation décidée par l'employeur.

Sauf accord exprès entre les parties, le deuxième alinéa ci-dessus n'est pas applicable aux salariés exerçant leur activité à temps partiel au titre des articles 3 à 7 depuis moins d'un an.

ARTICLE 11. — DURÉE DE TRAVAIL

Le chapitre IV de la Convention collective s'applique sous réserve de la définition du travail à temps partiel figurant à l'article 2 de la présente annexe.

ARTICLE 12. — RÉMUNÉRATIONS

Le chapitre V « *Rémunérations* » de la Convention collective s'applique intégralement.

12-1. — SALAIRE DE BASE

Compte tenu de la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, la rémunération du salarié à temps partiel est proportionnelle à celle qu'il percevrait s'il travaillait à temps complet et qui est définie au chapitre V « *Rémunérations* » de la Convention collective.

12-2. — AVANCEMENTS — PROMOTIONS

Les salariés à temps partiel peuvent obtenir des avancements et des promotions dans les conditions prévues au chapitre V de la Convention collective.

Toutefois, en cas de promotion entraînant un changement d'affectation, un salarié à temps partiel pourra être amené soit à passer à une activité à temps complet ou à reprendre une telle activité, soit à renoncer à la promotion envisagée.

ARTICLE 13. — CONGÉS

Le chapitre VI de la Convention collective s'applique intégralement.

Les droits au congé payé annuel et aux congés spéciaux sont accordés au salarié travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet, les règlements de travail propres à chaque entreprise précisant, en tant que de besoin, les modalités.

Pendant la durée de ces congés, il perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat ou par l'autorisation du travail à temps partiel.

Au cas où un congé annuel est attribué au titre d'une période comportant pour partie un travail à temps plein et pour partie un travail à temps partiel, la rémunération versée pendant la durée du congé est calculée au prorata.

Les congés supplémentaires pour fractionnement prévus à l'article VI.1-2 et les congés pour événements familiaux prévus à l'article VI.1-8 sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

Pour l'application des dispositions de l'article VI.1-6, la prise en charge par l'employeur des frais de transport du salarié s'effectue lorsque l'intéressé atteint, en retenant ses périodes d'activité à temps plein ou partiel au prorata de leur durée contractuelle, l'équivalent de trois années de travail à temps complet.

ARTICLE 14. — COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS, MATERNITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Le chapitre VII de la Convention collective s'applique intégralement sous réserve des dispositions ci-après :

14-1. — CONGÉS DE MALADIE

Les dispositions prévues à l'article VII.4 de la Convention collective en matière de congé de maladie sont applicables au salarié à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables au salarié à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, il perçoit la rémunération prévue au prorata de la durée du travail fixée à son contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel, déduction faite des prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale ou de la réglementation qui en tient lieu dans les Tom.

14-2. — AUTRES CONGÉS

Les dispositions prévues :

- à l'article VII.5 en cas de maternité,
- à l'article VII.7 en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles,
- à l'article VII.8 en matière de maladie de longue durée,

sont applicables au salarié à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables au salarié à temps complet.

Toutefois, la réduction des horaires hebdomadaires prévue pour les femmes enceintes au sixième alinéa de l'article VII.5 s'apprécie proportionnellement à la durée de travail prévue au contrat ou à l'autorisation de travail à temps partiel.

Pendant la durée de ces congés,

- le salarié à temps partiel au titre de l'article 4 est remplacé d'office dans la situation du salarié à temps complet et perçoit la rémunération correspondante à cette situation;
- dans les autres cas, il perçoit la rémunération prévue aux articles VII.7 et 8, proportionnellement à la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel.

ARTICLE 15. — DISCIPLINE

Le chapitre VIII de la Convention collective s'applique intégralement.

ARTICLE 16. — CESSATION D'ACTIVITÉ

Le chapitre IX s'applique intégralement sous réserve des dispositions ci-après.

16-1. — INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT — INDEMNITÉS DE DÉPART A LA RETRAITE

Le salarié à temps partiel perçoit l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite prévues aux articles IX.4 et IX.6 de la Convention collective dans les conditions suivantes :

- dans le cas où il exerçait son activité à temps partiel au titre des articles 3, 4 et 5, leur montant est celui qu'il aurait perçu s'il avait travaillé à temps complet;
- dans les autres cas, leur montant est calculé au prorata de la durée de travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel. Toutefois, si le salarié a été occupé, depuis son entrée dans l'entreprise, à temps partiel et à temps complet, leur montant est calculé proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une et l'autre de ces deux modalités.

16-2. — CAPITAL DÉCÈS

Les ayants droit d'un salarié à temps partiel perçoivent le capital décès prévu à l'article IX.9 de la Convention collective.

Toutefois :

- si le salarié exerçait son activité à temps partiel au titre des articles 3, 4 et 5,
- si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle,

— si le salarié a exercé son activité à temps complet pendant au moins la moitié de sa carrière,
l'entreprise verse aux ayants droit la différence entre le montant qui aurait été perçu si le salarié avait été à temps complet et le montant du capital décès versé par l'I.R.C.A.N.T.E.C.

ARTICLE 17. — PRIMES ET INDEMNITÉS

Le salarié à temps partiel perçoit intégralement les primes et indemnités dont l'attribution n'est pas liée à la durée du travail, aux mêmes conditions que le salarié à temps complet.

Le salarié à temps partiel perçoit au prorata de la durée du travail fixée au contrat ou par l'autorisation de travail à temps partiel les primes et indemnités dont l'attribution est liée à la durée du travail, aux mêmes conditions que le salarié à temps complet.

Les modalités d'attribution des primes et indemnités seront précisées, le cas échéant, dans l'annexe « Régime indemnitaire » de la Convention collective.

*

**

L'annexe 8, signée le 27 novembre 1984, a été modifiée par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

ANNEXE 9

RÉGIME INDEMNITAIRE

Outre la rémunération contractuelle définie au chapitre V de la Convention collective, les salariés peuvent percevoir des primes et indemnités dans les conditions fixées ci-après.

I. — PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES À DES SITUATIONS OU À DES ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

1) Prime de mariage

A l'occasion de leur mariage les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 850 points d'indice.

Le mariage entre deux salariés employés dans la même entreprise entraîne le versement d'une seule prime.

Les salariés visés à l'article I.1-2.1 a) de la Convention collective perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec l'entreprise qui les emploie au moment de leur mariage est supérieure à trois mois.

2) Prime de naissance

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent une prime égale à 850 points d'indice à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans vivant au foyer.

Lorsque les parents sont employés dans la même entreprise, une seule prime est versée à l'occasion de chacun des événements ci-dessus.

Les salariés visés à l'article I. 1-2.1 a) de la Convention collective perçoivent la prime au prorata de leur temps de présence lorsque leur collaboration continue avec l'entreprise qui les emploie au moment de l'événement ouvrant le droit est supérieure à trois mois.

3) Supplément familial

Les salariés en activité ou en congé rémunéré perçoivent un supplément familial fixé à 40 points d'indice pour chacun des deux premiers enfants à charge (au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales) et à 100 points d'indice pour chacun des enfants à charge suivants.

Lorsque les parents sont salariés de la même entreprise ou de deux entreprises signataires, le supplément familial est versé au chef de famille.

Le salarié ne perçoit pas le supplément familial lorsque son conjoint non salarié d'une des entreprises signataires perçoit de son employeur un supplément familial. Cependant, il perçoit le cas échéant la différence entre les deux montants lorsque le montant du supplément familial versé au conjoint est inférieur.

Les salariés visés à l'article I.1-2.1 a) de la Convention collective perçoivent le supplément familial lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à un mois.

4) Indemnité de garde d'enfant

Les salariés en activité dont la rémunération contractuelle brute telle que définie au chapitre V de la Convention collective est inférieure à 10 000 F par mois perçoivent une indemnité pour garde d'enfant destinée à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée d'un enfant à charge de moins de trois ans, ou de moins de quatre ans en cas de difficultés d'admission dans les écoles maternelles.

Une indemnité est versée pour chaque enfant répondant aux conditions ci-dessus.

Lorsque les parents salariés de la même entreprise ou de deux entreprises signataires peuvent chacun prétendre au versement de l'indemnité, celle-ci est versée à la mère.

Le montant de l'indemnité est fixé d'un commun accord par les entreprises signataires.

Le plafond de 10 000 F fixé au 1/12/84, est indexé sur la valeur du point d'indice. Il est apprécié pour chaque enfant au moment de la première attribution de l'indemnité.

Les salariés visés à l'article 1.1-2.1 a) de la Convention collective qui remplissent les conditions ci-dessus, perçoivent l'indemnité lorsque la durée de leur contrat est au moins égale à un mois.

II. — INDEMNITÉS REPRÉSENTATIVES DE FRAIS

1) Indemnités à caractère général

Outre les indemnités visées à l'article 3-2.3 du titre I et au chapitre 3 du règlement cadre de travail, les salariés peuvent percevoir :

- a) *une indemnité de cantine* destinée à compenser les frais de repas que les salariés sont amenés à exposer les jours où ils travaillent, en cas d'arrêt du fonctionnement des services de restauration collectifs normalement ouverts au personnel;
- b) *une indemnité de transport* lorsque les salariés suivent un stage dans les locaux de l'INA à Bry-sur-Marne.

Les salariés stagiaires résidant à Bry-sur-Marne ou dans les communes limitrophes ne perçoivent pas l'indemnité.

Le versement de l'indemnité est incompatible avec le versement d'indemnités pour l'utilisation de voiture personnelle et avec le remboursement partiel du titre de transport « carte orange » (zone 4 et 5) pour la même période.

Les taux des indemnités visées aux a) et b) ci-dessus sont fixés d'un commun accord par les entreprises signataires.

2) Indemnités particulières

Les conditions d'attribution d'indemnités pour frais professionnels liés à l'exercice d'activités particulières sont fixées par les règlements de travail internes à chaque entreprise.

Cependant, les conditions d'attribution des indemnités liées à des activités particulières existant dans plusieurs entreprises signataires font l'objet d'une définition commune.

III. — PRIMES ET INDEMNITÉS LIÉES À UN POSTE DE TRAVAIL OU À L'EXERCICE D'UNE ACTIVITÉ

Outre les indemnités liées à la durée du travail fixée au titre I du règlement cadre de travail, les salariés peuvent percevoir des primes et indemnités liées soit à l'exercice d'une fonction ou d'un métier soit à un poste de travail précis.

*

**

L'annexe 9, signée le 28 décembre 1984, a été modifiée par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

ANNEXE 10 (cf. tome 2)

NOMENCLATURE GÉNÉRALE DES EMPLOIS, MÉTIERS, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS

L'annexe 10, signée le 7 juin 1985, a été modifiée par l'avenant n° 8 du 9 avril 1986, l'avenant n° 12 du 13 septembre 1989, l'avenant n° 13 du 21 décembre 1989, l'avenant n° 14 du 31 janvier 1990, l'avenant n° 16 du 5 février 1991, l'avenant n° 18 du 22 février 1991, l'avenant n° 19 du 19 juillet 1991, l'avenant n° 20 du 14 janvier 1992 et l'avenant n° 21 du 12 novembre 1992.

ANNEXE 11 (cf. tiré à part)

**MUSICIENS ET CHORISTES
DES FORMATIONS PERMANENTES
DE RADIO-FRANCE**

L'annexe 11 a été signée le 13 mars 1986.

AVENANTS

1. Avenant relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté
2. Avenant relatif aux personnels relevant des métiers de l'informatique
3. Avenants relatifs à l'intégration des salariés de la classification A dans la classification B
4. Avenant relatif aux fonctions commerciales

AVENANT RELATIF AUX MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DE L'ANCIENNETÉ

Préambule

Les parties signataires conviennent que les divers éléments de la vie des contrats qui ont une incidence sur la notion d'ancienneté sont gérés conformément au tableau ci-après.

*
**

L'avenant n° 1, signé le 29 juin 1984, a été modifié par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

TABLEAU

ÉVÉNEMENTS	Compte pour P.A	Compte pour qualif.	Compte pour congé ancienneté	Compte pour indemnité licencet	Compte pour indemnité retraite
Congés annuels et supplémentaires	oui	oui	oui	oui	oui
Congés supplémentaires spéciaux	oui	oui	oui	oui	oui
Congés événements familiaux	oui	oui	oui	oui	oui
Maladie à plein et à 1/2 salaire	oui	oui	oui	oui	oui
A.T. ou maladie professionnelle	oui	oui	oui	oui	oui
Maternité adoption	oui	oui	oui	oui	oui
Médico-social (3 mois)	oui	oui	oui	oui	oui
Parental (1/2 durée)	oui	non	oui	oui	oui
Formation économique, sociale et syndicale	oui	oui	oui	oui	oui
Congé syndical	oui	oui	oui	oui	oui
Formation rémunérée	oui	oui	oui	oui	oui
S.M.O.	oui	non	oui	non	oui
Objecteurs de conscience (Durée du S.M.O)	oui	non	oui	non	oui
Mandat public (18 mois)	oui	non	oui	oui	oui
Détachement	oui	oui	oui	oui	oui
Mise à disposition	oui	oui	oui	oui	oui
Sans solde	non	non	non	non	non
Congé formation non rémunéré	oui	oui	oui	non	oui
Expérience professionnelle extérieure	non	oui (N5)	non	non	non
Maladie non rémunérée	non	non	non	non	non

AVENANT RELATIF AUX PERSONNELS RELEVANT DES MÉTIERS DE L'INFORMATIQUE

Le présent avenant, a pour objet de fixer les conditions d'application de la Convention collective pour les personnels exerçant les différents métiers de l'informatique en ce qui concerne le système de rémunération.

Il est en effet apparu aux parties signataires que les dispositions prises pour ces personnels lors de la signature de la Convention collective laissent subsister un certain nombre de problèmes liés au caractère spécifique des métiers de l'informatique et à l'enchaînement des fonctions considéré en termes de carrière.

Les présentes dispositions sont donc arrêtées dans le double but :

- de respecter l'esprit du fonctionnement du système salarial convenu entre les parties,
- de permettre dans des conditions normales le recrutement et le déroulement de carrière des informaticiens qui sont et seront nécessaires à l'ensemble des organismes entrant dans le champ d'application de la Convention collective.

1. RAPPEL DE LA DÉFINITION DE L'INFORMATICIEN PROFESSIONNEL

Est considéré comme informaticien professionnel tout salarié qui, possédant les critères requis, est fournisseur de prestations de services informatiques destinés à des usages collectifs, c'est-à-dire à d'autres usages qu'aux siens propres, que ces usages soient immédiats ou différés.

Les prestations en question sont :

- soit du domaine conceptuel dans lequel on peut distinguer trois grandes classes de prestations informatiques :
 - conseil et formation,
 - développement et maintenance de logiciels,
 - réalisation d'ingénierie.

Ce domaine est celui de la définition et de la mise en place d'une application ou, plus généralement, d'une fonction Informatique;

- soit du domaine opérationnel qui est celui de la mise en œuvre et de l'exploitation d'équipements et/ou de systèmes informatiques.

2. RAPPEL DES AFFECTATIONS PRÉVUES

Sous réserve de l'examen ou de l'apparition de fonctions non répertoriées à la date de signature du présent avenant, les principales fonctions informatiques et leurs échelles d'affectation dans le système salarial sont les suivantes :

- | | |
|------------------------------------|---------------|
| — opérateurs d'ordinateur | échelle B 4-0 |
| — opérateurs de saisie de données | échelle B 7-0 |
| — opérateurs sur péri-informatique | échelle B 8-0 |
| — pupitreurs sur système complexe | échelle B 9-0 |

— préparateurs (gros système)	échelle B 11-0
— programmeurs	échelle B 15-0
— analystes programmeurs	échelle B 20-0
— analystes (de conception, système, méthodes)	échelle B 23-0
— ingénieurs informaticiens	échelle B 25-0

Les parties signataires conviennent que ces affectations permettent le fonctionnement du système pour les personnels concernés mais appellent toutefois un certain nombre de mesures spécifiques à prendre, immédiatement ou à terme, pour certaines catégories.

3. MESURES IMMÉDIATEMENT APPLICABLES

Programmeurs — Analystes programmeurs

Compte tenu des différents niveaux de formation initiale, la fonction d'analyste programmeur est considérée comme l'enchaînement et l'évolution logique de celle de programmeur.

Par conséquent, seront recrutés sur l'échelle 15-0 les programmeurs débutants avec les conditions d'évolution suivantes :

- formations de base courtes type AFPA, Control Data, etc. : recrutement sur 15-0 au niveau NR avec garantie d'accès à la fonction d'analyste programmeur entre huit et douze ans d'exercice de la fonction au maximum;
- formations de base semi-longues type AFPA 1 600 heures ou diplôme de programmeur d'application : recrutement sur 15-0 au niveau N1 avec garantie d'accès à la fonction d'analyste programmeur entre sept et dix ans d'exercice de la fonction au maximum;
- formations de base longues, DUT ou BTS informatique, diplôme de programmeur d'études : recrutement sur 15-0 au niveau N3 avec garantie d'accès à la fonction d'analyste programmeur entre cinq et sept ans d'exercice de la fonction au maximum.

Il est toutefois convenu que compte tenu du caractère systématique des accès prévus ci-dessus,

- les directions évoqueront devant les commissions paritaires compétentes le cas des agents dont, pour des raisons professionnelles, la progression serait accélérée ou bloquée sur ces parcours,
- l'accès à l'échelle 20-0 s'effectuera par dérogation aux dispositions de l'article V.4-6 de la Convention collective sur le niveau indiciaire égal ou immédiatement supérieur au niveau indiciaire du salarié dans la qualification B 15-0.

Les analystes programmeurs, justifiant d'une expérience professionnelle supérieure aux délais ci-dessus ou titulaires d'un DUT informatique ou équivalent, complétés par au moins cinq ans de références professionnelles, ont vocation à être recrutés directement en 20-0.

Toutefois, et par application de l'article V.5 de la Convention collective, ils seront recrutés sur 15-0 pour une durée d'un an, durée jugée utile pour permettre une vérification sérieuse de leur réelle qualification. Ils intégreront ensuite l'échelle 20-0 dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Analystes

Titulaires d'une des deux maîtrises d'informatique ou de leur équivalent, ils sont recrutés en 23-0 à un niveau correspondant au diplôme possédé et aux références professionnelles.

L'accès de ces personnels à l'échelle 25-0 sera possible dans les conditions générales de la Convention collective, compte tenu des dispositions particulières concernant les quotas et le fonctionnement des commissions paritaires.

*

**

L'avenant n° 2, signé le 29 juin 1984, a été modifié par l'avenant n° 9 du 11 mars 1988.

— 3 —

AVENANTS RELATIFS À L'INTÉGRATION DES SALARIÉS DE LA CLASSIFICATION A DANS LA CLASSIFICATION B

AVENANT N° 18 — signé le 22.02.91 — Extraits

ARTICLE 1 :

Les parties signataires décident :

a) la suppression des groupes de qualification B1-0, B2-0, B3-0, B4-0, B4-1, B5-0, B6-0, A1-0, A3-0, A3-1,

b) la création de 3 nouveaux groupes de qualification :

- B4-0 personnel de service
- B5-0 personnel de service spécialisé
- B6-0 personnel professionnel de spécialité,

c) l'intégration dans d'autres groupes de qualification B des salariés dont les groupes de qualification sont supprimés,

d) l'intégration dans les groupes B correspondants des salariés des groupes A1 à A9 et exerçant les fonctions figurant dans le tableau de correspondance de l'annexe 4.

ARTICLE 2 :

a) À compter du 1^{er} janvier 1991, les salariés relevant des groupes de qualification B supprimés sont replacés dans d'autres groupes de qualification B conformément au tableau de correspondance ci-annexé (N° 4).

b) À compter du 1^{er} janvier 1991, les salariés des entreprises suivantes : A2, FR3, RADIO FRANCE, RFI, RFO, TDF et l'INA, relevant des groupes A1 à A9 et exerçant les fonctions figurant dans le tableau de correspondance de l'annexe 4, sont intégrés dans les grilles B correspondantes.

À titre exceptionnel, et eu égard au plan d'entreprise de la SFP pour la période 1990-1992, les signataires conviennent que les dispositions de l'article 1^{er} alinéa d) du présent avenant sont applicables aux salariés de la SFP à la date du 1^{er} octobre 1992.

La SFP fera connaître au plus tard le 30 juin 1992, si elle est en mesure de procéder à l'application de ces dispositions à une date plus rapprochée.

ARTICLE 3 :

Compte tenu du fait que la présente révision concerne des catégories particulières de salariés, et de son caractère exceptionnel (passage de salariés d'un système de classification avec ancienneté garantie à 24 % du NR, à un système de classification avec ancienneté garantie à 21 % du NR), les parties sont convenues que les intégrations des intéressés dans leurs nouvelles grilles seront réalisées avec la méthode de la « double triangulation » en tenant compte — en fonction du résultat le plus favorable pour le salarié — soit de la prime d'ancienneté acquise au titre de son ancienne grille, soit de celle qu'il aura, à ancienneté égale, dans la grille d'arrivée.

Cas particuliers :

— Les salariés des grilles A1-0 dont la rémunération indiciaire est inférieure à 1 100 PI sont intégrés au niveau NR de la grille B4 — ancienneté = 0.

— Les salariés ne bénéficiant plus de l'accès garanti à un niveau supérieur dans leur échelle départ, sont intégrés sur les nouvelles grilles au niveau égal ou immédiatement inférieur à leur niveau acquis au 1^{er} janvier 1991.

ARTICLE 4 :

Les parties signataires conviennent en outre :

— d'examiner en commun à la fin du premier trimestre 1991 le bilan des passages des salariés des grilles de classification A vers les grilles de classification B,

— de faire le point à cette même date des demandes formulées, après concertation dans les entreprises, pour l'intégration d'autres salariés de la classification A dans la classification B, et d'en tirer les conséquences en vue de nouvelles négociations.

AVENANT N° 19 — signé le 19.07.91 — Extraits**ARTICLE 1 :**

En application de l'article 4 deuxième alinéa de l'avenant n° 18 à la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et en complément de cet avenant, les parties signataires décident à compter du 1^{er} janvier 1991 :

— l'intégration dans les groupes B correspondants des salariés des groupes A4 à A11 et exerçant les fonctions figurant dans le tableau de correspondance de l'annexe 3.

ARTICLE 2 :

Les conditions d'intégrations sont celles qui figurent à l'article 3 de l'avenant n° 18 à la Convention collective.

AVENANT N° 20 — signé le 14.01.92 — Extraits

ARTICLE 1 :

En application de l'article 4 deuxième alinéa de l'avenant n° 18 à la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles et en complément de cet avenant, les parties signataires décident l'intégration dans les groupes B correspondants des salariés des groupes A2 à A11 exerçant les fonctions figurant dans le tableau de correspondance de l'annexe 3.

ARTICLE 2 :

Les conditions d'intégrations sont celles qui figurent à l'article 3 de l'avenant n° 18 à la Convention collective.

ARTICLE 3 :

Les salariés des entreprises suivantes : A2, FR3, RADIO FRANCE, RFO, l'INA et la SFP, relevant des groupes de qualifications A2 à A11 et exerçant les fonctions figurant dans le tableau de correspondance de l'annexe 3, sont intégrés dans les grilles B correspondantes.

Compte tenu de la particularité des métiers concernés par le présent avenant, les critères d'accès interne à un groupe de qualification supérieur tels qu'ils sont prévus dans les définitions de fonction, peuvent faire l'objet au niveau des entreprises de modalités d'application négociées tenant compte des spécificités propres à chacune d'elles.

Les parties signataires conviennent que les dispositions du présent avenant seront mises en place dans les entreprises concernées à des dates à déterminer après concertation au sein des entreprises.

DISPOSITIONS RELATIVES À LA CLASSIFICATION A

en voie d'extinction

ARTICLE V.3 CLASSIFICATION A

3-1. — GROUPE DE QUALIFICATION

A l'intérieur de la classification A les emplois, métiers, fonctions et qualifications sont classés au sein de groupes de qualification.

La qualification requise pour chaque groupe est déterminée, au regard de la spécialité professionnelle concernée, par le niveau de formation générale scolaire ou universitaire ou son équivalent reconnu, obtenu soit par l'intermédiaire d'une formation soit par l'acquisition de références professionnelles à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise.

3-2. — COMPOSITION DU SALAIRE

Le salaire est déterminé par l'addition de deux éléments :

- une prime d'ancienneté qui rémunère la fidélité à l'entreprise,
- un salaire indiciaire qui rémunère la qualification, résultant du produit de l'indice du niveau de qualification par la valeur du point d'indice.

Cette dissociation ne met pas en cause l'unicité du salaire avec l'ensemble des droits qui sont attachés à ce principe.

L'attribution unilatérale ou contractuelle, individuelle ou collective de salaires ne correspondant pas à l'addition des deux éléments ci-dessus est exclue.

3-3. — RÉMUNÉRATION DE LA QUALIFICATION

A chaque groupe de qualification sont attachés :

- un salaire de référence,
- une échelle de progression salariale garantie constituée de 13 niveaux indiciaires d'une durée de un an pour les trois premiers puis de trois ans pour les suivants. Cette échelle est plafonnée à l'issue de la trentième année,
- une échelle de progression salariale exceptionnelle, accessible au choix après avis des commissions paritaires, constituée de 13 niveaux indiciaires d'une durée de un an pour les trois premiers, de trois années pour les suivants. Cette échelle est également plafonnée à l'issue de la trentième année.

Toutefois, les groupes de qualification correspondant aux fonctions d'encadrement, dont l'accès est généralement réservé à la seule promotion interne, ne comportent pas d'échelle exceptionnelle.

3-4. — RÉMUNÉRATION DE L'ANCIENNETÉ

Une prime d'ancienneté, proportionnelle au salaire de référence du groupe de qualification du salarié d'une part, au nombre d'années d'ancienneté d'autre part, s'ajoute à l'élément de rémunération déterminé par le niveau indiciaire.

Le taux de cette prime par année d'ancienneté est fixé à 0,8 % du salaire de référence, sans pouvoir excéder 24 % dudit salaire.

3-5. — AVANCEMENT AU CHOIX

L'avancement résulte, au sein d'un même groupe de qualification de l'accès à l'échelle de progression salariale exceptionnelle.

Le salarié bénéficiaire d'un avancement perçoit dans l'échelle de progression salariale exceptionnelle la rémunération correspondant au niveau indiciaire de rang identique à celui de son niveau indiciaire précédent sur l'échelle de progression garantie (ex : N7 garantie ... N7 exceptionnelle).

La prime d'ancienneté n'est pas modifiée.

3-6. — PROMOTION

La promotion peut soit résulter d'épreuves de sélection, soit être prononcée au choix selon la procédure prévue à l'article V.5-2/b.

La promotion consiste en l'accès à un groupe de qualification dont le salaire de référence est supérieur.

Le salarié bénéficiaire d'une promotion perçoit dans l'échelle de progression garantie du nouveau groupe de qualification la rémunération correspondant au niveau indiciaire de rang identique à celui de son niveau indiciaire dans son groupe de qualification de départ.

Il perçoit en outre la prime d'ancienneté déterminée par le salaire de référence de son nouveau groupe de qualification.

3-7. — CHANGEMENT LATÉRAL DE GROUPE DE QUALIFICATION

Le changement latéral peut soit résulter d'épreuves de sélection, soit être prononcé au choix.

L'accès à partir d'un groupe de qualification déterminé à un groupe de qualification dont le salaire de référence est égal constitue un changement latéral qui s'effectue à salaire égal.

CLASSIFICATION A

en voie d'extinction

CODIFICATION	QUALIFICATION
1-0	OUVRIER
2-0	OUVRIER SPÉCIALISÉ
3-0	OUVRIER QUALIFIÉ 2 ^e catégorie
3-1	OUVRIER QUALIFIÉ 1 ^{re} catégorie
4-0	OUVRIER PROFESSIONNEL
5-0	OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ 2 ^e catégorie
6-0	CHEF D'ÉQUIPE
7-0	OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ 1 ^{re} catégorie
8-0	CONTREMAÎTRE
9-0	CHEF D'ATELIER
10-0	CHEF DE PLATEAU
11-0	CONDUCTEUR DE TRAVAUX

**GROUPE DE QUALIFICATION A 1-0
OUVRIER**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 000 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 000	N0	1 100
N1	1 019	N1	1 130
N2	1 038	N2	1 160
N3	1 059	N3	1 183
N4	1 067	N4	1 199
N5	1 074	N5	1 215
N6	1 082	N6	1 232
N7	1 089	N7	1 248
N8	1 097	N8	1 264
N9	1 104	N9	1 280
N10	1 112	N10	1 297
N11	1 119	N11	1 313
N12	1 127	N12	1 329

GROUPE DE QUALIFICATION A 2-0
OUVRIER SPÉCIALISÉ

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 100 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 100	N0	1 150
N1	1 125	N1	1 183
N2	1 143	N2	1 213
N3	1 158	N3	1 238
N4	1 170	N4	1 251
N5	1 183	N5	1 264
N6	1 195	N6	1 277
N7	1 208	N7	1 290
N8	1 220	N8	1 303
N9	1 233	N9	1 316
N10	1 245	N10	1 329
N11	1 258	N11	1 342
N12	1 270	N12	1 355

GROUPE DE QUALIFICATION A 3-0
OUVRIER QUALIFIÉ 2^e catégorie

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 150 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 150	N0	1 200
N1	1 183	N1	1 300
N2	1 213	N2	1 375
N3	1 238	N3	1 425
N4	1 251	N4	1 439
N5	1 264	N5	1 452
N6	1 277	N6	1 466
N7	1 290	N7	1 479
N8	1 303	N8	1 493
N9	1 316	N9	1 506
N10	1 329	N10	1 520
N11	1 342	N11	1 533
N12	1 355	N12	1 547

GROUPE DE QUALIFICATION A 3-1
OUVRIER QUALIFIÉ 1^{re} catégorie

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 200 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 200	N0	1 300
N1	1 300	N1	1 463
N2	1 375	N2	1 538
N3	1 425	N3	1 600
N4	1 439	N4	1 614
N5	1 452	N5	1 628
N6	1 466	N6	1 642
N7	1 479	N7	1 655
N8	1 493	N8	1 669
N9	1 506	N9	1 683
N10	1 520	N10	1 697
N11	1 533	N11	1 710
N12	1 547	N12	1 724

GROUPE DE QUALIFICATION A 4-0
OUVRIER PROFESSIONNEL

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 300 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 300	N0	1 400
N1	1 463	N1	1 513
N2	1 538	N2	1 593
N3	1 600	N3	1 673
N4	1 614	N4	1 691
N5	1 628	N5	1 709
N6	1 642	N6	1 728
N7	1 655	N7	1 746
N8	1 669	N8	1 764
N9	1 683	N9	1 782
N10	1 697	N10	1 801
N11	1 710	N11	1 819
N12	1 724	N12	1 837

GROUPE DE QUALIFICATION A 5-0
OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ 2^e catégorie

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 400 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 400	N0	1 500
N1	1 513	N1	1 663
N2	1 593	N2	1 738
N3	1 673	N3	1 775
N4	1 691	N4	1 794
N5	1 709	N5	1 812
N6	1 728	N6	1 830
N7	1 746	N7	1 848
N8	1 764	N8	1 867
N9	1 782	N9	1 885
N10	1 801	N10	1 903
N11	1 819	N11	1 921
N12	1 837	N12	1 940

**GROUPE DE QUALIFICATION A 6-0
CHEF D'ÉQUIPE**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 400 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 400	N0	1 500
N1	1 513	N1	1 663
N2	1 593	N2	1 738
N3	1 673	N3	1 775
N4	1 691	N4	1 794
N5	1 709	N5	1 812
N6	1 728	N6	1 830
N7	1 746	N7	1 848
N8	1 764	N8	1 867
N9	1 782	N9	1 885
N10	1 801	N10	1 903
N11	1 819	N11	1 921
N12	1 837	N12	1 940

GROUPE DE QUALIFICATION A 7-0
OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ
1^{re} catégorie

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 500 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 500	N0	1 625
N1	1 663	N1	1 750
N2	1 738	N2	1 838
N3	1 775	N3	1 913
N4	1 794	N4	1 932
N5	1 812	N5	1 951
N6	1 830	N6	1 971
N7	1 848	N7	1 990
N8	1 867	N8	2 009
N9	1 885	N9	2 028
N10	1 903	N10	2 048
N11	1 921	N11	2 067
N12	1 940	N12	2 086

**GROUPE DE QUALIFICATION A 8-0
CONTREMAÎTRE**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 500 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE		ÉCHELLE EXCEPTIONNELLE	
NIVEAU	INDICE	NIVEAU	INDICE
NR	1 500	N0	1 625
N1	1 663	N1	1 750
N2	1 738	N2	1 838
N3	1 775	N3	1 913
N4	1 794	N4	1 932
N5	1 812	N5	1 951
N6	1 830	N6	1 971
N7	1 848	N7	1 990
N8	1 867	N8	2 009
N9	1 885	N9	2 028
N10	1 903	N10	2 048
N11	1 921	N11	2 067
N12	1 940	N12	2 086

**GROUPE DE QUALIFICATION A 9-0
CHEF D'ATELIER**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 625 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE	
NIVEAU	INDICE
NR	1 625
N1	1 750
N2	1 838
N3	1 913
N4	1 932
N5	1 951
N6	1 971
N7	1 990
N8	2 009
N9	2 028
N10	2 048
N11	2 067
N12	2 086
ÉCHELLE NON GARANTIE	
N13	2 150
N14	2 250
N15	2 350

**GROUPE DE QUALIFICATION A 10-0
CHEF DE PLATEAU**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 750 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE	
NIVEAU	INDICE
NR	1 750
N1	1 850
N2	1 900
N3	1 950
N4	1 980
N5	2 010
N6	2 040
N7	2 070
N8	2 100
N9	2 130
N10	2 160
N11	2 190
N12	2 220
ÉCHELLE NON GARANTIE	
N13	2 300
N14	2 400
N15	2 500

**GROUPE DE QUALIFICATION A 11-0
CONDUCTEUR DE TRAVAUX**

NIVEAU INDICIAIRE DE RÉFÉRENCE : NR = 1 888 points d'indice

PRIME D'ANCIENNETÉ : 1 à 30 ans = $\frac{NR \times 0,8}{100}$ par an

ÉCHELLE GARANTIE	
NIVEAU	INDICE
NR	1 888
N1	1 993
N2	2 043
N3	2 093
N4	2 115
N5	2 137
N6	2 159
N7	2 181
N8	2 203
N9	2 225
N10	2 247
N11	2 269
N12	2 291
ÉCHELLE NON GARANTIE	
N13	2 400
N14	2 500
N15	2 600

TABLEAU DE CORRESPONDANCE

B 4-0 PERSONNEL DE SERVICE

A 1-0 OUVRIER

- Personnel de nettoyage

A 2-0 OUVRIER SPÉCIALISÉ

- Aide plateau
- Coursier
- Manutentionnaire
- Ouvrier d'entretien
- Planton
- Préposé au courrier
- Surveillant

B 1-0 AIDE ADMINISTRATIF

- Aide administratif

B 5-0 PERSONNEL DE SERVICE SPÉCIALISÉ

A 3-0 OUVRIER QUALIFIÉ 2^e CATÉGORIE

- Auxiliaire de bureau de dessin
- Chef d'équipe de nettoyage
- Chef surveillant
- Conducteur de véhicules
- Garçon d'orchestre
- Magasinier gestionnaire
- Ouvrier d'atelier ou de garage
- Ouvrier de nettoyage spécialisé
- Ouvrier qualifié d'entretien général
- Pompier

B 2-0 AGENT DE STANDARD

- Téléphoniste standardiste spécialisé

B 6-0 OUVRIER PROFESSIONNEL PERSONNEL PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ
--

A 3-1 OUVRIER QUALIFIÉ 1^{re} CATÉGORIE

- Sous-chef de brigade pompier

A 4-0 OUVRIER PROFESSIONNEL

- Accessoiriste
- Agent de bureau de dessin
- Assistant spécialisé
- Carrossier auto
- Chef de groupe de nettoyage
- Chef de nettoyage (1)
- Constructeur en décors-machiniste
- Costumier de fabrication
- Électricien auto
- Électricien-éclairagiste
- Électricien d'entretien
- Garçon d'orchestre
- Imprimeur
- Magasinier chef
- Mécanicien auto
- Menuisier
- Outilleur
- Ouvrier d'installation d'émission (2)
- Ouvrier professionnel d'atelier ou de garage
- Peintre auto
- Peintre en bâtiment
- Peintre en décors
- Plombier chauffagiste
- Régisseur costumier
- Repasseuse de fin
- Sellier
- Serrurier-métallier
- Tapissier en décoration

B 3-0 AGENT DE PRODUCTION

- Assistant cadreur vidéo
- Dessinateur d'animation ou de générique 2^e catégorie
- Habilleur
- Maquilleur

(1) Définition groupée avec celle du « chef de groupe de nettoyage ».

(2) Changement d'appellation : devient « agent technique d'émetteur » en B 6-0.

B 4-0 AGENT TECHNIQUE

- Agent technique électronique
- Agent technique film-vidéo
- Agent technique en téléphonie
- Dessinateur technique
- Monteur câbleur
- Opérateur informatique

B 4-1 ASSISTANT TECHNIQUE — 2^e catégorie

- Assistant technique — 2^e catégorie (3)

B 5-0 AGENT DE LOGISTIQUE

- Contrôleur de sécurité générale

B 6-0 AGENT DE MAÎTRISE DE LOGISTIQUE

- Téléphoniste standardiste principal

B 7-0 TECHNICIEN DE GESTION OU DE LOGISTIQUE**B 6-0 AGENT DE MAÎTRISE DE LOGISTIQUE**

- Inspecteur de sécurité

**B 9-0 OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ
TECHNICIEN DE SPÉCIALITÉ****A 4-0 OUVRIER PROFESSIONNEL**

- Chef de brigade de pompier

A 5-0 OUVRIER PROFESSIONNEL DE SPÉCIALITÉ 2^e CATÉGORIE

- Cintrier pupitreur
- Électricien éclairagiste conducteur de groupe
- Menuisier-toupilleur
- Ouvrier d'émetteur 2^e catégorie (4)

(3) *Changement d'appellation : devient « agent technique spécialisé » en B 6-0.*

(4) *Regroupement des fonctions d'« ouvrier d'émetteur » 1^{re} et 2^e catégorie et nouvelle appellation : deviennent « assistant technique d'émetteur » en B 9-0.*

— 4 —

AVENANT RELATIF AUX FONCTIONS COMMERCIALES

— signé le 12.11.92 —

ARTICLE I — IDENTIFICATION DES FONCTIONS

Des définitions de fonctions commerciales dans les groupes de qualification B 15-B 16, B 18, B 19-B 20-B 21, B 22-B 23-B 24, B 25, qui figurent en annexe *, sont ajoutées à la nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications.

ARTICLE II — RÉMUNÉRATION VARIABLE

Pour les salariés exerçant un métier commercial, une rémunération variable en fonction du degré d'atteinte des objectifs peut être mise en place par l'entreprise comme outil de développement de sa politique commerciale.

Elle doit être conçue de façon souple et ses principes de calcul doivent pouvoir évoluer en fonction de la conjoncture.

II.1 — Composition de la rémunération variable

Cette rémunération est constituée d'une part fixe à laquelle s'ajoute une part variable.

II.1.1 — La part fixe

Elle est constituée d'une fraction du salaire de qualification qui ne sera pas inférieure à 70 % de ce salaire et à laquelle s'ajoute la prime d'ancienneté.

Les dispositions du chapitre V de la convention collective « Rémunérations » continuent à s'appliquer aux éléments de cette part fixe.

** Note de l'éditeur : les fonctions et leurs définitions ont été intégrées à la nomenclature générale.*

II.1.2 — La part variable

Dans l'établissement du mode de calcul de cette part variable, les principes suivants peuvent être retenus :

— la part variable peut avoir deux pôles : un pôle quantitatif (les résultats financiers mesurables), un pôle qualitatif (par exemple la satisfaction des clients),

— les critères de calcul de la part variable doivent être transparents, concrets et mesurables,

— le mode de calcul de cette part variable peut être différent d'un produit à l'autre; il doit être identique pour tous les salariés exerçant la même activité commerciale,

— les objectifs sont fixés pour une période déterminée par l'employeur en concertation avec les intéressés. Ces objectifs peuvent être revus au cours de cette période, notamment en cas d'évolution substantielle du contexte concurrentiel.

Son montant est établi soit à partir du salaire de qualification du salarié, soit à partir du salaire de référence de son groupe de qualification.

II.2 — Indemnité de sujétions professionnelles des cadres

Chaque entreprise adapte en tant que de besoin les dispositions de l'article V-7 de la convention collective sur l'indemnité de sujétions professionnelles des cadres.

II.3 — Système horaires

Les salariés exerçant un métier commercial relèvent d'un des systèmes d'horaire du règlement cadre de travail.

II.4 — Intéressement collectif

Le bénéfice de l'intéressement collectif lorsqu'il existe, reste acquis aux salariés relevant du système de rémunération variable.

ARTICLE III — MISE EN ŒUVRE DU SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION VARIABLE

Ce système de rémunération peut être mis en place dans le cadre d'un accord d'entreprise qui précise notamment les dispositions prises au titre de l'article II ci-dessus, et dans les conditions ci-après.

III.1 — À la date de la mise en place du système, les salariés occupant les fonctions commerciales concernées se voient offrir le choix par l'employeur :

- soit du système de rémunération avec part variable,
- soit du maintien dans le système de rémunération général.

III.2 — Après la date de mise en place, les salariés occupant les fonctions commerciales concernées se voient appliquer le système de rémunération variable, qu'il s'agisse d'un recrutement interne ou externe.

III.3 — Les salariés cessant d'exercer les fonctions commerciales concernées relèvent du système de rémunération général.

ARTICLE IV — BILAN

Dans chaque entreprise et à l'issue d'une période d'application d'un an, la mise en œuvre de cet avenant fait l'objet d'un bilan. À l'initiative d'une des parties signataires du présent avenant, un bilan global pourra également être examiné par les signataires.

● **INDEX** page 207

● **TABLE DES MATIÈRES** page 227

INDEX ALPHABÉTIQUE

	Articles	Pages
A		
ABSENCE (autorisations)		
— Action syndicale	II.2-1	20
— Fêtes religieuses	IV.13	41
— Préavis	IX.8	77
— Formation professionnelle	34 (annexe 4)	120
ACCIDENT DU TRAVAIL	VII.7	64
— Congés maladie	VII.4	63
— Risques exceptionnels	IX.9-B	78
ACCORD DE SALAIRES		
— Droits acquis	I.3	17
— Négociation salariale annuelle	I.2-6	17
ACTION SYNDICALE	Chapitre II	19
— Autorisations d'absence	II.2-1	20
— Congé de Formation syndicale	II.2-5	22
— Congé syndical	II.2-4	22
— Droit syndical et liberté d'opinion	II.1	20
— Locaux	II.2-3	21
— Mandat	II.2-6	22
	17 (annexe 4)	116
— Panneaux d'affichage	II.2-2	21
ACTIVITÉ TEMPORAIRE	I.1-2.1	14
(Contrat à durée déterminée)	I.1-2.2	15
	I.1-2.3	15
ACTIVITÉS DE FORMATION	Annexe 5	121
ADAPTATION		
— de la C.C. (voir avenant)	I.2-5	16
— Stage d'adaptation	III.3-2	29
ADHÉSION A LA C.C.	I.1-1	14
ADMINISTRATION (détachement)	VI.3-2	58

	Articles	Pages
ADOPTION		
— Congé de maternité ou d'adoption	VII.5	63
— Congé parental	VII.6	64
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55
AFAUDI		
	III.12	33
	13 et 14 (annexe 4)	115
AFFICHAGE		
— Comité d'entreprise	II.5	24
— Délégués du personnel	II.3	23
— Panneaux syndicaux	II.2-2	21
ALLAITEMENT		
— Congé supplémentaire	VII.5	63
ALLOCATION		
— Décès	IX.9-A	77
ANCIENNETÉ (calcul de)		
	III.11	32
	Avenant 1	174
ANCIENNETÉ (critères pour bénéficier de)		
— Congés annuels	VI.1-1	54
— Congés rémunérés de maladie	VII.4	63
— Congés supplémentaires	VI.1-3	54
— Congé syndical	II.2-4	22
— Indemnité de départ à la retraite	IX.4	74
— Indemnité de licenciement	IX.6	76
— Licenciement par compression d'effectifs	IX.5	74
ANCIENNETÉ (prime d')		
— système A	V.3	44
— système B	V.4	45
ANNEXES		
1. Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relative à l'article I.1-2.1-b	Annexe 1	105
2. Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relative à l'article I.1-2.2	Annexe 2	106
3. Relative aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article I.1-2.1	Annexe 3	109
4. Formation professionnelle	Annexe 4	112

	Articles	Pages
5. Conditions d'exercice des activités de formation	Annexe 5	121
6. Inventions des salariés	Annexe 6	124
7. Règlement cadre de travail	Annexe 7	129
8. Temps partiel	Annexe 8	156
9. Régime indemnitaire	Annexe 9	167
10. Nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications (cf. tome 2)	Annexe 10	170
APPLICATION DE LA C.C.		
— Bilan d'application	I.2-4	16
— Commission d'application	I.4	17
ARRÊT DE TRAVAIL	VII.2	62
ARTISTES INTERPRÈTES	I.1-2.3	15
ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DU SECTEUR PUBLIC DE L'AUDIOVISUEL	I.1-1	14
ASSURANCE POUR RISQUES EXCEPTIONNELS	IX.9-B	78
AVANCEMENT	V.4-5	47
	V.5	49
AVENANT	I.2	15
— Relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté	Avenant 1	174
— Relatif aux personnels relevant des métiers de l'informatique	Avenant 2	176
— Relatif à l'intégration des salariés de la classification A dans la classification B	Avenant 3	179
— Relatif aux fonctions commerciales	Avenant 4	201
AVERTISSEMENT	VIII.2	68
AYANT DROIT	IX.9	77
	IX.10	79
— Inventeurs	Annexe 6	124

B

BARÈMES DE RÉMUNÉRATION	Annexe	95
— B	Annexe	99
— C	Annexe	101
BILAN D'APPLICATION DE LA C.C.	I.2-4	16
BLÂME	VIII.2	68
BREVET	Annexe 6	124

C

	Articles	Pages
C		
CACHETIERS	I.1-2.1	14
	I.1-2.2, I.1-2.3	15
	Annexes 1 à 3	105 et s.
CADRE		
— de direction	V.4-3	45
	V.4-5	47
— prime de sujétion (incompatibilités)	IV.9	40
— préavis	IX.8	77
— quotas de recrutement	V.6	51
CERTIFICAT MÉDICAL		
— Allaitement	VII.5	63
— Congé maladie	VII.2	62
— Congé maternité	VII.5	63
CESSATION D'ACTIVITÉ	Chapitre IX	71
— Définition	IX.1	72
— Départ ou mise à la retraite	IX.2	72
— Retraite	IX.3	73
— Indemnité de départ à la retraite	IX.4	74
— Licenciements	IX.5	74
— Indemnité de licenciement	IX.6	76
— Démission	IX.7	76
— Préavis	IX.8	77
— Décès — Invalidité	IX.9	77
— Prévoyance	IX.10	79
CHAMP D'APPLICATION DE LA C.C.	I.1-1	14
— Contrat de travail	I.1-2	14
— Personnel journaliste	I.1-3	15
CHANGEMENT DE RÉSIDENCE		
— Compression d'effectifs	IX.5	74
— Temps partiel	Annexe 8	156
— Commission paritaire	II.4	23
CHANGEMENT LATÉRAL DE GROUPE DE QUALIFICATION	Avenant 3	179
	V.4	45
CLASSIFICATION		
— Négociation annuelle	I.2-6	17
— A	Avenant 3	179
— B	V.4	45
— C (voir barèmes de rémunération)	Annexe	101

	Articles	Pages
COMITÉ D'ENTREPRISE	II.5	24
— Consultation (horaires de travail)	IV.5	38
— Participation à la commission tripartite	VII.10	66
— Licenciements	IX.5	74
COMITÉ D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ	IV.4	37
COMITÉ D'ÉTABLISSEMENT	II.5	24
COMITÉ DE GROUPE	II.5	24
COMMISSION		
— D'application et d'interprétation	I.4	17
— Paritaire	II.4	23
- <i>avancement</i>	V.5-2	50
- <i>promotion</i>	V.4-5	47
- <i>conseil de discipline</i>	V.4-6	48
- <i>licenciement</i>	Chapitre VIII	69
— Spéciale (comité d'entreprise)	IX.5	76
— Consultation des brevets	II.5	24
— Tripartite (accidents du travail, maladie...)	Annexe 6	124
	VII.10	68
COMPRESSION D'EFFECTIFS		
— Indemnité	IX.6	76
— Licenciement	IX.5-1	74
— Préavis	IX.8	77
CONCERTATION		
— Commission paritaire	II.4	23
	V.5	49
— Commission d'application	I.4	17
— Négociation annuelle	I.2-6	17
— Temps partiel	Annexe 8	156
— Formation professionnelle	III.12	33
CONFIRMATION (période d'essai)	III.3	29
CONFLIT COLLECTIF		
— Commission d'application	I.4	17
CONGÉS	Chapitre VI	53
	Annexe 7	129
CONGÉ ANNUEL	VI.1-1	54
CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE OU SYNDICALE	II.2-5	22

	Articles	Pages
CONGÉ POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX	VI.1-8	55
CONGÉ FORMATION	III.12	33
— Annexe formation professionnelle	Annexe 4	112
CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION	Annexe 4	112
CONGÉ DE MALADIE		
— Accident du travail ou de trajet, maladie professionnelle	VII.7	64
— Maladie longue durée	VII.8	65
CONGÉ DE MATERNITÉ	VII.5	63
— Adoption	VII.5	63
— Positions	III.2	28
CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ		
— Convenance personnelle	VI.2-2	57
— Création d'entreprise ou sabbatique	VI.2-3	57
— Médico-social	VI.2-4	57
— Obligations militaires	VI.2-1	56
— Congé parental	VII.6	64
— Après congés rémunérés	VII.9	66
CONGÉ PARENTAL	VII.6	64
CONGÉ PAYÉ ANNUEL	VI.1-1	54
— Fractionnement	VI.1-2	54
— Congés supplémentaires	VI.1-3	54
— Congés supplémentaires spéciaux	VI.1-4	55
— Conditions de départ	VI.1-5	55
— Dom-Tom	VI.1-7	55
— Frais de transport	VI.1-6	55
CONGÉ RÉMUNÉRÉ DE LONGUE DURÉE		
— Accident du travail, maladie professionnelle	VII.7	64
— Maladie de longue durée	VII.8	65
— Situation de l'agent à l'issue des congés rémunérés	VII.9	66
— Positions	III.2	28
CONGÉ SANS SOLDE (voir congé non rémunéré)	VI.2-2	57
CONGÉ SYNDICAL	II.2-4	22
CONJOINTS		
— Conditions de départ en congé	VI.1-5	55
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55

	Articles	Pages
CONSEIL DE DISCIPLINE	VIII.3-2	69
CONTRAT DE TRAVAIL		
— A durée indéterminée	I.1-2	14
— A durée déterminée	I.1-2.1	14
	I.1-2.2, I.1-2.3	15
	Annexes 1 à 3	105 et s.
— Suspension		
- mandat public national	VI.3	58
- pour motif disciplinaire	VIII.2	68
— Résiliation		
- démission	IX.7	76
- licenciement	IX.5	74
- pour motif disciplinaire	VIII.2	70
- retraite	IX.2	72
CONTRÔLE MÉDICAL	VII.2, VII.3	62
CONVENTION COLLECTIVE		
— Objet et champ d'application	I.1	14
— Durée, dénonciation, révision	I.2	14
— Commission d'application	I.4	17
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES JOURNALISTES	I.1-3	14
COUVERTURE SOCIALE	Chapitre VII	61
— Dispositions générales	VII.2	62
	VII.4	63
— Examens médicaux	VII.3	62
— Positions	III.2	28
— Régime applicable	VII.1	62
— Salariés à temps partiel	Annexe 8	156
CUMUL		
— exclusivité de collaboration	III.5	30
— des congés	VI.1-7	55
CURE (thermale)	VII.4	63

D

DÉCÈS		
— Allocation	IX.9-A	77
— Assurance pour risques exceptionnels	IX.9-B	78
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55

	Articles	Pages
DÉCHARGE HORAIRE (crédit d'heures)	II.2	20
DÉCOUVERTE	III.8 Annexe 6	32 124
DÉLAI DE FRANCHISE	10 (annexe 4)	112
DÉLÉGUÉ DU PERSONNEL	II.3	23
— Mandat syndical	II.2-6	22
— Commission paritaire	II.4	23
— Commission tripartite	VII.10	66
— Procédure disciplinaire	VIII.3	69
— Garanties disciplinaires	VIII.5	70
DÉLÉGUÉ SYNDICAL	II.2	20
DÉMÉNAGEMENT		
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55
DÉMISSION	IX.7	76
— Préavis	IX.8	77
— Remboursement frais de formation	III.1	28
— Période d'essai ou de formation	III.3	29
DÉNONCIATION DE LA CONVENTION	I.2-3	16
DÉTACHEMENT	VI.3-2	58
— Positions	III.2	28
— Ancienneté	III.11	32
— Activités de formation	Annexe 5	121
DIFFAMATION (protection des salariés)	III.9	32
DIMANCHE (repos hebdomadaire)	IV.5 Annexe 7	38 129
— Travail du dimanche	IV.8 Annexe 7	39 129
DISCIPLINE	Chapitre VIII	67
— Sanction	VIII.2	68
— Suspension d'activité	VIII.4	70
— Suspension de poursuites	VIII.6	70
— Prescription	VIII.7	70
— Procédure disciplinaire	VIII.3	69
— Garanties disciplinaires	VIII.5	70
— Commission paritaire	II.4	23
DISCRÉTION PROFESSIONNELLE	III.4	30

	Articles	Pages
DISCRIMINATION (NON)	II.1	20
DOM-TOM		
— Adaptation des contrats locaux	I.1	14
— Congés (cumul), frais de transport	VI.1-7, VI.1-6	55
— Décès invalidité	IX.9	78
— Déplacements	Annexe 7	129
— Régime de retraite	IX.3	73
DROIT D'AUTEUR	III.7	31
DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION	II.1	20
DURÉE DE LA CONVENTION	I.2	15
DURÉE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL	Chapitre IV	35
	Annexe 7	129
— Durée du travail	IV.2	36
— Horaires réduits - équivalences	IV.4	37
— Horaires réduits - grossesse	VII.5	63
— Répartition	IV.5	38
— Heures supplémentaires	IV.6	38
— Heures de nuit	IV.7	39
— Jours fériés	IV.12	40
— Négociation annuelle sur la durée effective	I.2-6	17
— Salariés à temps partiel	Annexe 8	156
E		
ÉCHELLE DE SALAIRE		
— Garantie B	V.4	45
EMBAUCHE	III.1	28
— Réembauche	IX.5	76
ESSAI (période d')	III.3	29
EXAMENS MÉDICAUX	VII.3	62
EXCLUSIVITÉ DE COLLABORATION	III.5	30
EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE	V.5	49
— Dans l'informatique	Avenant 2	176
— Activités de formation	Annexe 5	121
EXPRESSION DES SALARIÉS	III.10	32

	Articles	Pages
F		
FAUTE		
— Caractère fautif d'un agissement	VIII.1	68
— Procédure disciplinaire	VIII.3	69
— Sanction	VIII.2 VIII.3	68 69
— Faute grave	VIII.4	70
— Garanties disciplinaires	VIII.5	70
FEMME		
— Congé (moins de 21 ans)	VI.1-4	55
— Situation comparée annuelle	I.2-6	17
— Congé de maternité	VII.5	63
FONDS D'ASSURANCE FORMATION (voir AFAUDI)		
	III.12-3	34
FORMATION D'ADAPTATION		
	III.1	28
	III.3	29
FORMATION PROFESSIONNELLE		
— Activités de formation	III.12 Annexe 5	33 121
— A l'initiative de l'entreprise	Annexe 4	112
— Congé individuel de formation	Annexe 4	112
— Dispositions diverses	Annexe 4	112
FORMATION SYNDICALE		
	II.2-4	22
FRAIS DE TRANSPORT		
— DOM-TOM	VI.1-6	55
— Conditions de déplacement	Annexe 7	129
G		
GRILLES DE SALAIRES (voir aussi barèmes de rémunération)		
	Chapitre V	43
	Annexe	83
GROSSESSE		
— Congé maternité	VII.5	63
— Congé parental	VII.6	64
GROUPES DE QUALIFICATION		
— B	V.4	45

	Articles	Pages
H		
HEURES SUPPLÉMENTAIRES	IV.6	38
	Annexe 7	129
— Heures de nuit	IV.7	39
— Jours fériés	IV.12	40
	IV.6	38
— Plafond maximum annuel	IV.6	38
— Régime des heures supplémentaires non décomptées	IV.10	40
— Travail du dimanche	IV.6	38
HORAIRE RÉDUIT		
— Équivalences	IV.4	37
— Grossesse	VII.5	63
HORAIRE DE TRAVAIL (durée du travail)	Chapitre IV	35
	Annexe 7	129
— Principe	IV.2	36
— Dérogations	IV.3	37
	IV.4	37
— Répartition	IV.5	38
— Heures supplémentaires	IV.6	38
— Heures de nuit	IV.7	39
— Travail du dimanche	IV.8	39
— Salaire horaire	IV.11	40
HYGIÈNE ET SÉCURITÉ (comité)		
— Horaires réduits	IV.4	37
I		
ILLUSTRATEURS SONORES	I.1-2.3	15
INAPTITUDE A REPRENDRE SA FONCTION	VII.4	63
— Appréciation de l'inaptitude	VII.9	66
	VII.10	66
— Reclassement	VII.9	66
— Risques exceptionnels	IX.9	77

	Articles	Pages
INCAPACITÉ PERMANENTE, TOTALE OU PARTIELLE	VII.7	64
	VII.10	66
	IX.9	77
— Maladie longue durée	VII.8	65
— Reclassement	VII.7	64
INDEMNITÉ		
— Départ à la retraite	IX.4	74
— Changement de résidence (compression d'effectifs)	IX.5	74
— Licenciement	IX.6	76
— Due par le salarié pour non-respect du préavis de démission	IX.7	76
— Pédagogique	Annexe 5	121
— Autres	Annexe 9	167
INDICE (valeur du point d') (voir barèmes de rémunération)	Annexe	95
INFIRMITÉ PERMANENTE TOTALE OU PAR- TIELLE (assurance pour risques exceptionnels)	IX.9	77
	VII.7	64
	VII.10	66
INFORMATION (négociation annuelle salariale)	I.2-6	17
INFORMATIQUE	Avenant 2	176
INJURES (protection des salariés)	III.9	32
INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE	VIII.5	70
INTÉRÊTS CROISÉS	III.6	31
INTERNES (congrés supplémentaires spéciaux)	VI.1-4	55
INTERPRÉTATION (commission)	I.4-3	18
INVENTION	III.8	32
	Annexe 6	124
INVALIDITÉ		
— Congés supplémentaires spéciaux	VI.1-4	55
— Permanente, partielle ou totale	VII.7	64
	VII.10	66
	IX.9	77

Articles

Pages

J

JOUR CHÔMÉ - JOUR FÉRIÉ	IV.12	40
JOURNALISTE (C.C. applicable)	I.1-3	15

L

LIBERTÉ D'OPINION	II.1	20
LIBERTÉ SYNDICALE	II.1	20
LICENCIEMENT		
— Après maladie	VII.9	66
— Disciplinaire	VIII.2	68
— Pour cause économique	IX.5-1	74
— Pour autre motif	IX.5-2	75
LOCAUX SYNDICAUX	II.2-3	21
LONGUE DURÉE (maladie de)	VII.8	65

M

MALADIE		
— Couverture sociale	VII.2	62
— Professionnelle ou accident du travail	VII.7	64
— Longue durée	VII.8	65
— Situation du salarié après congés de longue durée	VII.9	66
— D'un conjoint, enfant...	VI.1-8	55
— Position	III.2-5	28
— Ancienneté reconnue	III.11	32
MANDAT PUBLIC		
— National	VI.3	58
— Local	VI.2-2	57
MANDAT SYNDICAL	II.2-6	22
MARIAGE		
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55

	Articles	Pages
MATERNITÉ (congé de)	VII.5	63
— Congé parental	VII.6	64
MÉDECIN DU TRAVAIL		
— Examens médicaux	VII.3	62
— Avis (maternité)	VII.5	63
— Commission tripartite	VII.10	66
MISE A DISPOSITION	VI.3-3	59
— Position	III.2	28
MISE A PIED	VIII.2	68
— Position	III.2-7	28
MUSICIENS DE TÉLÉVISION (C.C. applicable)	I.1-2.3	15
MUSICIENS COPISTE DE TÉLÉVISION (C.C. applicable)	I.1-2.3	15
MUTATION		
— Commission paritaire	II.4	23
N		
NAISSANCE		
— Congé pour événements familiaux	VI.1-8	55
— Congé maternité ou adoption	VII.5	63
— Congé parental	VII.6	64
NÉGOCIATION		
— Modification C.C.	I.2-2	16
— Annuelle	I.2-6	17
	V.6	51
NIVEAU INDICIAIRE	V.4	45
NOMENCLATURE DES EMPLOIS, MÉTIERS, FONCTIONS ET QUALIFICATIONS	V.1	44
	Annexe 10 (tome 2)	170
	Extraits	85
O		
OBJET DE LA CONVENTION COLLECTIVE	I.1-1	14
OBJET DU CONTRAT DE TRAVAIL	I.1-2	14
OBLIGATIONS MILITAIRES	VI.2	56
— Positions	III.2	28
— Calcul de l'ancienneté	III.11	32

	Articles	Pages
OBLIGATIONS DU SALARIÉ		
— Discretion professionnelle	III.4	30
— Exclusivité de collaboration	III.5	30
— Intérêts croisés	III.6	31
— Invention	III.8	32
OCCASIONNEL (personnel) voir contrat à durée déterminée		
OPINION (liberté d')	II.1	20
OUTRE MER voir Dom-Tom		
P		
PANNEAUX D’AFFICHAGE	II.2-3	21
PÉRIODE D’ESSAI	III.3	29
PÉRIODE PROBATOIRE	V.5-3	50
PLAN DE FORMATION	Annexe 4	112
POSITIONS	III.2	28
PRÉAMBULE		11
PRÉAVIS	IX.8	78
PRÉMILITAIRE (période)	VI.2	58
PRÉQUALIFICATION (période de)	V.4-3-b	47
PRÉSENCE DANS L’ENTREPRISE (ancienneté)	Avenant 1	174
— Calcul	III.11	32
— Rémunération	V.4-4	46
PRÉVOYANCE (régime)	IX.10	80
PRIME (voir indemnité)		
— Prime de sujétion	Annexe 7	129
PROMOTIONS		
— B	V.4	45
— Commission paritaire	V.5	49
PROTOCOLES SPÉCIFIQUES	I.1-2.2	15
	Annexe 2	106
PROTECTION DES SALARIÉS	III.9	32

	Articles	Pages
Q		
QUALIFICATION		
— Négociation annuelle	I.2-6	17
— Élément de salaire	V.4	45
R		
RÉALISATEURS DE TÉLÉVISION (C.C. applicable)		
	I.1-2.3	15
RECLASSEMENT DU PERSONNEL		
— Après congés rémunérés	VII.9	66
RECONDUCTION (de la C.C.)		
	I.2-1	15
RECRUTEMENT		
— Embauche	III.1	28
— Interne	V.1	44
RÉEMBAUCHAGE		
— Licenciement pour compression d'effectif	IX.5-1	74
RÉFÉRENCES PROFESSIONNELLES		
— B	V.4	45
— Dispositions communes	V.5	49
— Informatique	Avenant 2	176
RÉGIME INDEMNITAIRE		
	Annexe 9	167
RÉINTÉGRATION (de plein droit)		
— Congé parental	VII.6	64
— Congé syndical	II.2-4	22
— Détachement	VI.3-2	58
— Mandat public national	VI.3-1	58
— Mise à disposition	VI.3-3	59
— Obligations militaires	VI.2-1	56
RÉINTÉGRATION		
— Après congé pour convenance personnelle	VI.2-2	57
— Après congé médico-social	VI.2-4	57
— Après un temps partiel	Annexe 8	156

	Articles	Pages
RÈGLEMENT CADRE DE TRAVAIL	Chapitre IV	35
— Annexe 7	Annexe 7	129
- Conditions générales (durée, organisation, décompte et rémunération du travail)	<i>Titre I</i>	133
- Régime des congés	<i>Titre II</i>	145
- Conditions de déplacement	<i>Titre III</i>	148
RELIGION		
— Autorisations d'absence	IV.13	41
— Non-discrimination	II.1	20
REMBOURSEMENT DE FRAIS (de transport)	VI.1-6	55
	Annexe 7	129
RÉMUNÉRATION	Chapitre V	43
— Catégorie II	V.2	44
— Classification B	V.4	45
— Accident du travail ou de trajet, maladies professionnelles	VII.7	64
— Congé maladie et accident	VII.4	63
— Congé maternité	VII.5	63
— Heures de nuit	IV.7	39
— Heures supplémentaires	IV.6	38
— Jour férié, chômé	IV.12	40
— Maladie de longue durée	VII.8	65
— Travail du dimanche	IV.8	39
— Barèmes de rémunération	Annexe	83
RENOUVELLEMENT		
— De la Convention collective	I.2-1	15
— Des contrats à durée déterminée	I.1-2-1	14
RENTRÉE SCOLAIRE		
— Congés pour événements familiaux	VI.1-8	55
REPOS HEBDOMADAIRE	IV.5	38
RÉSIDENCE (voir changement de)		
RÉSILIATION DU CONTRAT (voir contrat de travail)		
RETRAITE		
— Limite d'âge	IX.2	72
— Régime de retraites	IX.3	73
— Indemnité de départ	IX.4	74
RÉVISION DE LA CONVENTION	I.2-2	16
RISQUES EXCEPTIONNELS (assurance)	IX.9	77

	Articles	Pages
S		
SALAIRE		
— Barèmes de rémunération	annexe	95
— Salaire de référence — B	V.4	45
— Salaire horaire	IV.11	40
SANCTIONS		
— Définition	VIII.1	68
— Échelle des sanctions	VIII.2	68
— Procédure	VIII.3	69
SÉCURITÉ SOCIALE		
	VII.1	62
SERVICE MILITAIRE (voir obligations militaires)		
	VI.2	56
SIGNATAIRES (droits des)		
	I.2	15
STAGE		
— d'adaptation	III.1	28
	III.3-2	29
— de formation professionnelle	III.12	33
	Annexe 4	112
— de formation syndicale	II.2-5	22
SUSPENSION		
— d'activité du salarié	VIII.4	70
— de contrat (pour mandats publics nationaux)	VI.3-1	58
— congé individuel de formation	Annexe 4	112
SYNDICAL (droit)		
— Activité syndicale	II.1	20
	II.2	20
T		
TABLEAUX DE SERVICE		
	IV.5	38
	Annexe 7	129
TEMPS PARTIEL		
— Annexe 8	IV.2	36
— Annexe 8	Annexe 8	156
— Objet, champ d'application et définition	<i>Chapitre 1</i>	157
— Parent d'un enfant jeune	<i>II.3</i>	158
— Raisons familiales urgentes	<i>II.4</i>	159
— Raisons médicales	<i>II.5</i>	159

	Articles	Pages
- Raisons familiales	<i>II.6</i>	160
- Convenance personnelle	<i>II.7</i>	161
- Dispositions communes applicables aux salariés à temps partiel	<i>Chapitre 3</i>	161
— Après congés rémunérés	VII.9	66
TEMPS DE TRAVAIL	Chapitre IV	35
TRAITEMENT (voir salaire)		
U		
UTILISATION DES PRESTATIONS	III.7	31
USAGES	Préambule	11
V		
VALIDITÉ DE LA CONVENTION	I.1	14
	I.2	15
VISITE MÉDICALE (examens médicaux)	VII.3	62

TABLE DES MATIÈRES

	Page
AVERTISSEMENT	3
SOMMAIRE	5
<i>DISPOSITIONS GÉNÉRALES</i>	9
PRÉAMBULE	11
CHAPITRE I — DISPOSITIONS GÉNÉRALES	13
Article I.1	14
Article I.2	15
Article I.3	17
Article I.4	17
CHAPITRE II — DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL	19
Article II.1	20
Article II.2	20
Article II.3	23
Article II.4	23
Article II.5	24
CHAPITRE III — DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL	27
Article III.1	28
Article III.2	28
Article III.3	29
Article III.4	30
Article III.5	30
Article III.6	31
Article III.7	31
Article III.8	32
Article III.9	32
Article III.10	32
Article III.11	32
Article III.12	33

	Page
CHAPITRE IV — DURÉE DU TRAVAIL	35
Article IV.1 Dispositions générales	36
Article IV.2 Durée du travail	36
Article IV.3 Travaux préparatoires et complémentaires	37
Article IV.4 Horaires réduits — Équivalences	37
Article IV.5 Répartition	38
Article IV.6 Heures supplémentaires	38
Article IV.7 Heures de nuit	39
Article IV.8 Travail du dimanche	39
Article IV.9 Régime indemnitaire et incompatibilités	40
Article IV.10 Régime des heures supplémentaires non décomptées	40
Article IV.11 Salaire horaire	40
Article IV.12 Jours fériés	40
Article IV.13 Autorisations d'absence	41
CHAPITRE V — RÉMUNÉRATIONS	43
Article V.1 Nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications	44
Article V.2 Catégorie II	44
Article V.3 Classification A (voir avenant n° 3)	179
Article V.4 Classification B	45
Article V.5 Dispositions communes aux classifications A et B	49
Article V.6 Promotion interne — Quotas de recrutement	51
Article V.7 Définition de l'indemnité de sujétions professionnelles des cadres	51
CHAPITRE VI — CONGÉS	53
Article VI.1 Congés payés	54
Article VI.2 Congés non rémunérés	56
Article VI.3 Suspension — Détachement — Mise à disposition	58
CHAPITRE VII — COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS, MATERNITÉ, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES	61
Article VII.1 Régime applicable	62
Article VII.2 Dispositions générales	62
Article VII.3 Examens médicaux	62
Article VII.4 Maladies et accidents	63
Article VII.5 Maternité — Adoption	63
Article VII.6 Congé parental	64
Article VII.7 Accidents du travail ou de trajet — Maladies professionnelles	64
Article VII.8 Maladies de longue durée	65
Article VII.9 Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés	66
Article VII.10 Commission tripartite	66

CHAPITRE VIII — DISCIPLINE

Article VIII.1	Définition	67
Article VIII.2	Échelle des sanctions	68
Article VIII.3	Procédure disciplinaire	68
Article VIII.4	Suspension d'activité du salarié	69
Article VIII.5	Garanties disciplinaires	70
Article VIII.6	Suspension des poursuites	70
Article VIII.7	Prescription des sanctions	70

CHAPITRE IX — CESSATION D'ACTIVITÉ

Article IX.1	Définition	71
Article IX.2	Départ ou mise à la retraite	72
Article IX.3	Régimes de retraite	72
Article IX.4	Indemnité de départ à la retraite	73
Article IX.5	Licenciements	74
Article IX.6	Indemnité de licenciement	74
Article IX.7	Démission	76
Article IX.8	Préavis	76
Article IX.9	Décès — Invalidité	77
Article IX.10	Prévoyance	77

NOMENCLATURE GÉNÉRALE (Extraits)

83

BARÈMES DE RÉMUNÉRATION

Classification A	95
Classification B	97
Classification C	99
	101

ANNEXES

Annexe 1	Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relatives à l'article I.1-2.1 b	103
Annexe 2	Liste des emplois, métiers, fonctions et qualifications relatives à l'article I.1-2.2	105
Annexe 3	Annexe relative aux personnels dotés de contrats à durée déterminée visés à l'article I.1-2.1	106
Annexe 4	Formation professionnelle	109
	— droits et devoirs des salariés et des entreprises	112
	— formation à l'initiative de l'entreprise	112
	— congé individuel de formation	113
	- principes généraux	113
	- modalités techniques	116
	— dispositions diverses	119
Annexe 5	Relative aux conditions d'exercice des activités de formation	121
Annexe 6	Inventions des salariés	124

	Page	
Annexe 7	Règlement cadre de travail	129
	Préambule	129
	Plan	130
	<i>Titre I — Conditions générales de travail</i>	133
	Chapitre I Durée du travail	133
	Chapitre II Organisation du travail	135
	Chapitre III Décompte du temps de travail	137
	Chapitre IV Rémunération du travail	140
	Annexes	143
	<i>Titre II — Régime des congés</i>	145
	<i>Titre III — Conditions de déplacement</i>	148
	Chapitre I Conditions générales	148
	Chapitre II Déplacements dans la zone I	149
	Chapitre III Déplacements dans la zone II	150
	Chapitre IV Déplacements dans les DOM-TOM	154
Annexe 8	Conditions d'exercice de l'activité à temps partiel	156
	Préambule	156
	Chapitre I Dispositions générales	157
	Chapitre II Différentes modalités d'accès au temps partiel pour une période déterminée ouvertes aux salariés à temps complet (temps choisi)	158
	Chapitre III Dispositions communes applicables aux salariés à temps partiel	161
Annexe 9	Régime indemnitaire	167
Annexe 10	Nomenclature générale des emplois, fonctions, métiers et qualifications (cf. tome 2)	170
Annexe 11	Musiciens et choristes des formations permanentes de Radio-France	171
AVENANTS		173
	1. Avenant relatif aux modalités de prise en compte de l'ancienneté	174
	2. Avenant relatif aux personnels relevant des métiers de l'informatique	176
	3. Avenants relatifs à l'intégration des salariés de la classification A dans la classification B	179
	4. Avenant relatif aux fonctions commerciales	201
INDEX ALPHABÉTIQUE		207
TABLE DES MATIÈRES		227