

-

CONVENTION COLLECTIVE

ET

REGLEMENT INTERIEUR

1 CONVENTION COLLECTIVE

- Texte
- Procès-verbal de négociation
- Avis du Comité d'Entreprise

2 RÈGLEMENT INTÉRIEUR

- Texte

Mise à jour du 12 janvier 2005.

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 1 signé le 8 avril 1997 qui modifie :

- l'article 1 (Classification des emplois et carte des métiers) du titre 4,
- l'annexe 1 (Carte des métiers) et l'annexe 2 (Salaires minima).

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 2 signé le 16 décembre 1997 qui modifie :

- l'article 11 du titre 2 (nouvel article)
- l'article 1 du Chapitre 1 du Titre 3
- l'article 1 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 2 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 4 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 8 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 10 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'annexe 2

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 3 signé le 4 juin 2000 qui modifie :

- l'annexe 1 (Carte des métiers)
- l'annexe 2 (Salaires minima)

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 4 signé le 2 mars 2001 qui modifie :

- l'article 1 du Chapitre 1 du Titre 3
- l'article 3 du Chapitre 1 du Titre 3
- l'article 1 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 2 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 3 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 4 du Chapitre 2 du Titre 3 (nouvel article)
- l'article 5 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 8 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 9 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 10 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 11 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 12 du Chapitre 2 du Titre 3 (nouvel article)
- l'article 13 du Chapitre 2 du Titre 3 (nouvel article)
- l'article 1 du Chapitre 3 du Titre 3
- l'article 2 du Chapitre 3 du Titre 3

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 5 signé le 7 janvier 2002 qui modifie :

- l'annexe 2 (Salaires minima)

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 6 signé le 14 février 2002 qui modifie :

- l'article 2 du Chapitre 3 du Titre 3
- l'article 6 du Chapitre 1 du Titre 5 (nouvel article)
- l'article 7 du Chapitre 1 du Titre 5 (nouvel article)

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 7 signé le 2 mai 2002 qui modifie :

- l'article 6 du Chapitre 2 du Titre 3

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 8 signé le 21 mai 2002 qui modifie :

- l'article 1 du Chapitre 3 du Titre 3

La présente convention intègre les dispositions de l'accord salarial 2004 signé le 8 décembre 2004 qui modifie :

- l'annexe 2 (Salaires minima)

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 9 signé le 10 février 2005 qui modifie :

- l'article 3 du Titre 4
- l'article 4 du Titre 4 (nouvel article)
- l'article 5 du Titre 4
- l'article 6 du Titre 4 (nouvel article)

La présente convention intègre les dispositions de l'avenant n° 10 signé le 12 janvier 2005 qui modifie :

- l'article 1 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 5 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 8 du Chapitre 2 du Titre 3
- l'article 11 du Chapitre 2 du Titre 3

SOMMAIRE

CONVENTION COLLECTIVE – TEXTES

Titre 1 - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

- Article 1 - Objet et champ d'application
- Article 2 - Date d'effet et durée
- Article 3 - Révision
- Article 4 - Dénonciation
- Article 5 - Bilan d'application

Titre 2 - DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS

- Article 1 - Droit syndical et liberté d'opinion
- Article 2 - Exercice de l'activité syndicale
- Article 3 - Protection des salariés
- Article 4 - Invention
- Article 5 - Discrétion professionnelle
- Article 6 - Exclusivité de collaboration
- Article 7 - Intérêts croisés
- Article 8 - Utilisation des prestations
- Article 9 - Cumul d'activités dans l'entreprise
- Article 10 - Domicile
- Article 11 - Représentation du personnel

Titre 3 - CONDITIONS D'EMPLOI

CHAPITRE 1 Engagement/vie professionnelle/rupture de contrat

- Article 1 - Contrat de travail
- Article 2 - Recrutement
- Article 3 - Période d'essai
- Article 4 - Formation professionnelle
- Article 5 - Discipline
- Article 6 - Détachement, mise à disposition
- Article 7 - Rupture du contrat

CHAPITRE 2 Durée et organisation du travail

- Article 1 - Durée normale
- Article 2 - Durée maximale
- Article 3 - Répartition du travail
- Article 4 - Réduction du temps de travail
- Article 5 - Heures supplémentaires
- Article 6 - Heures de nuit
- Article 7 - Travail du dimanche
- Article 8 - Jours fériés
- Article 9 - Base de calcul des majorations
- Article 10 - Astreintes
- Article 11 - Salariés cadres
- Article 12 - Dirigeants
- Article 13 - Salariés à temps partiel

CHAPITRE 3 Congés

- Article 1 - Congés payés annuels
- Article 2 - Congés exceptionnels
- Article 3 - Autorisation d'absence

Titre 4 - CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET MÉTIERS/RÉMUNÉRATIONS
--

- Article 1 - Classification des emplois et carte des métiers
- Article 2 - Niveaux de classification des métiers, salaires minima
- Article 3 - Rémunération
- Article 4 - Prime d'ancienneté
- Article 5 - Prime annuelle
- Article 6 - Négociation salariale annuelle

Titre 5 - DISPOSITIONS SOCIALES
--

CHAPITRE 1 Maladies et accidents/maternité/maladies professionnelles/accidents du travail

- Article 1 - Régime applicable
- Article 2 - Dispositions générales
- Article 3 - Examens médicaux
- Article 4 - Maladies et accidents
- Article 5 - Maternité
- Article 6 - Paternité
- Article 7 - Adoption
- Article 8 - Maladies professionnelles, accidents du travail ou de trajet
- Article 9 - Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés

CHAPITRE 2 Retraite

- Article 1 - Régime de retraite
- Article 2 - Départ ou mise à la retraite
- Article 3 - Indemnité de départ à la retraite

ANNEXES

- Annexe 1 - Carte des métiers
- Annexe 2 - Salaires minima

TITRE 1 DISPOSITIONS GÉNÉRALES

article 1 • Objet et champ d'application

La présente convention régit les rapports entre France 5 et les salariés qu'elle emploie sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, dans la limite, pour ces derniers, des dispositions compatibles avec la spécificité de leur contrat.

Ne relèvent pas de la présente convention les catégories de personnel régies par des conventions et/ou accords spécifiques à leur profession (journalistes et artistes-interprètes).

article 2 • Date d'effet et durée

La présente convention prend effet à la date de sa signature.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

article 3 • Révision

Toute demande de révision d'un ou plusieurs articles de la présente convention doit être adressée aux autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de nouvel accord sur les points concernés.

Les discussions sur ces propositions doivent s'ouvrir au plus tard dans le mois suivant la présentation de la demande.

Si, à l'issue d'un délai de trois mois, au cours duquel trois réunions au moins auront dû avoir lieu, aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Il prend acte, soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations dans un délai fixé.

article 4 • Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée pour l'ensemble de ses dispositions, soit par l'employeur, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives signataires.

La dénonciation doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction.

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 du délai de préavis, la présente convention continue de produire ses effets dans la limite d'un an.

article 5 • Bilan d'application

Les parties signataires conviennent de se rencontrer annuellement dans le mois qui précède ou qui suit la date anniversaire de la date de conclusion de la présente convention.

Cette rencontre a pour objet de faire le point sur l'application de la convention et des évolutions éventuellement souhaitables. Celles-ci peuvent donner lieu à une demande de révision dans les conditions prévues à l'article 3 du présent titre.

TITRE 2 DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIÉS

article 1 • Droit syndical et liberté d'opinion

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

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

L'employeur s'engage à ne prendre en considération, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, à une nation, à une race, à un syndicat, ni l'exercice d'une activité syndicale, ni les opinions politiques du salarié pour arrêter une décision à son égard, notamment en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, de déroulement de carrière, d'affectation, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de discipline ou de rupture individuelle de contrat.

article 2 • Exercice de l'activité syndicale

Les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise feront connaître à l'employeur le nom de leurs représentants et le tiendront informé de toute modification les concernant.

1.- Sur les lieux où s'exerce de façon permanente l'activité de l'entreprise, des panneaux d'affichage distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, 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.

L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale. Un exemplaire de chaque communication syndicale sera transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

2.- Sur demande écrite nominative d'une organisation syndicale représentative dans l'entreprise, présentée au moins une semaine à l'avance, les représentants syndicaux pourront obtenir de leur employeur, si l'organisation du travail le permet, des autorisations d'absence rémunérées afin de pouvoir assister aux réunions des instances statutaires de ces organisations.

En tout état de cause, les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise 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.

Ces absences accordées et rémunérées globalement dans la limite de dix jours ouvrés par an, par organisation représentative dans l'entreprise, ne seront pas imputables sur les congés payés.

La rémunération prise en considération est, par jour d'absence, celle correspondant à une durée journalière normale de travail du salarié concerné.

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.

article 3 • Protection des salariés

Tout salarié de l'entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal, à une protection contre les menaces, outrages, voies de fait, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

article 4 • Invention

L'invention faite par un salarié de l'entreprise est régie par les dispositions de la loi du 13 juillet 1978 (articles L. 611-7 et suivants du code de la propriété intellectuelle).

article 5 • Discretion professionnelle

Tout salarié de l'entreprise est tenu à une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

article 6 • Exclusivité de collaboration

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer à titre professionnel une activité, salariée ou non, hors de la société, sauf dérogation accordée de manière expresse par l'employeur.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont toutefois autorisées dans la limite où elles ne nuisent pas au bon exercice de l'activité du salarié. Quand elles s'effectuent pendant le temps de travail, elles font l'objet d'une autorisation préalable de l'employeur.

article 7 • Intérêts croisés

Il est interdit à tout salarié de l'entreprise de posséder par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec France 5 ou susceptible de l'être en raison de son activité, des intérêts contraires à ceux de l'entreprise ou de nature à influencer son indépendance professionnelle.

Les salariés ne peuvent, en outre, être liés par contrat avec de telles entreprises, quelles que soient la forme et la nature de ce contrat.

Les salariés sont tenus de déclarer à l'employeur toute situation ou risque de situation pouvant correspondre aux cas ci-dessus, que ce soit au moment de l'embauche ou au cours du contrat de travail.

article 8 • Utilisation des prestations

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de son contrat de travail doit pouvoir être utilisé intégralement par l'entreprise.

Les salariés cèdent, par conséquent, à l'entreprise l'intégralité des droits nécessaires à l'utilisation des prestations qu'ils accomplissent dans le cadre de leur collaboration à l'entreprise, qu'ils aient ou non la qualité d'auteur.

Ces droits sont, le cas échéant, rémunérés dans le cadre du salaire contractuel des salariés. Ils concernent aussi bien la participation personnelle du salarié à la création d'une œuvre audiovisuelle que toute autre activité de l'entreprise.

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.

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

article 9 • Cumul d'activités dans l'entreprise

Les prestations supplémentaires, de nature différente de celles prévues par le contrat de travail, éventuellement demandées par l'employeur aux salariés ne peuvent donner lieu à une rémunération supérieure à 30% de la rémunération annuelle contractuelle.

article 10 • Domicile

Le salarié est tenu d'indiquer à l'employeur une adresse où le courrier peut lui être expédié.

Le salarié ne peut se prévaloir de l'éloignement du domicile qu'il a choisi pour demander une indemnisation de transport particulière en plus des remboursements légaux.

article 11 • Représentation du personnel

Les salariés de l'entreprise sont représentés, en application des articles L.421-1 et suivants et L.431-1 et suivants du code du travail, par le comité d'entreprise et les délégués du personnel.

En plus de leurs attributions légales, les délégués du personnel sont :

- périodiquement et préalablement tenus informés des vacances ou créations de postes de travail dans l'entreprise, quel que soit le poste concerné ;
- consultés sur les solutions envisagés par la Direction pour l'attribution du poste et éventuellement sur la nécessité d'une consultation interne à l'entreprise. Dans ce dernier cas, le personnel sera informé par note de service de la possibilité de se porter candidat au poste laissé vacant ou créé. Les délais de candidature y seront précisés. Les délégués du personnel seront informés du choix effectué au cours de la réunion la plus proche.

Cette procédure n'est pas applicable aux postes de travail relevant de la fonction Direction.

TITRE 3 CONDITIONS D'EMPLOI

Chapitre 1 Engagement - Vie professionnelle - Rupture de contrat

article 1 • Contrat de travail

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dans la limite de la durée des contrats.

Les contrats de travail sont conclus pour une durée indéterminée.

Ils peuvent être conclus pour une durée déterminée dans les cas prévus par la législation en vigueur et en particulier ceux visés par l'article L. 122-1-1 du code du travail, c'est à dire en cas de :

- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans le secteur de l'audiovisuel, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le contrat de travail précise :

- l'identité des parties contractantes,
- la nature du contrat,
- la date d'engagement,
- sa durée,
- son objet,
- la qualification du salarié correspondant à l'un des métiers répertoriés dans la société et son niveau de classification,
- le montant de la rémunération (salaire et accessoires),
- la durée du travail ou la convention de forfait (pour les salariés cadres),
- le lieu de travail,
- la durée de la période d'essai,
- la durée du congé payé,
- la durée du préavis,
- le rattachement à la convention collective applicable,
- le rappel de l'obligation de respecter les stipulations du règlement intérieur,
- éventuellement les dispositions particulières en matière de durée de travail, d'obligations professionnelles ou autres.

En vue de favoriser l'emploi et la formation, conformément à son objet social, l'entreprise s'efforcera de recourir dans tous les cas où cela sera possible, à des contrats en alternance ou revêtant toute autre forme légale ayant pour objectif le partage de l'emploi et l'insertion sociale des jeunes.

article 2 • Recrutement

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par la présente convention.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous, dûment vérifiées par le Service des Ressources Humaines :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- justifier de ses diplômes et/ou de ses références professionnelles acquis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi lors de la visite médicale,
- indiquer sa position au regard des obligations du Service National. Le contrat de travail du salarié accomplissant son service est suspendu.

Un exemplaire de la présente convention collective et du règlement intérieur de l'entreprise sont systématiquement remis à chaque salarié au moment de son recrutement.

article 3 • 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.

La durée de la période d'essai est fixée à trois mois, à l'exception de certaines qualifications de cadres ou pour tenir compte de certaines situations particulières. Elle peut être renouvelée une fois.

La période d'essai peut se conclure par 3 différentes issues :

- . l'employeur et le salarié peuvent convenir de prolonger la période d'essai pour une durée égale à la durée initiale;
- . au cours de la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent y mettre fin sans attendre le terme de celle-ci ;
- . a contrario, le contrat devient définitif à l'expiration de la période d'essai.

article 4 • Formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire les besoins professionnels des salariés que comme instrument de développement de l'entreprise.

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Elle a notamment pour objet de permettre aux salariés l'accès à une qualification supérieure, à la maîtrise des nouvelles technologies et à l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans leur domaine professionnel.

Un plan de formation annuel, s'inscrivant dans un cadre budgétaire autorisé et cohérent par rapport à la politique d'investissement de l'entreprise, est établi par l'employeur en fonction notamment :

- des perspectives d'évolution des métiers ;
- des besoins individuels recensés ;
- des objectifs de développement de l'entreprise.

Ce plan est soumis au comité d'entreprise dans le cadre des dispositions légales.

Les salariés ont, par ailleurs, accès, dans le cadre de la législation en vigueur, à des congés individuels de formation leur permettant de suivre, à leur initiative et à titre individuel, une formation de leur choix, indépendamment des actions de formation décidées par l'entreprise. L'employeur n'a, dans ce cas, aucune obligation de prendre en compte la formation suivie ou de l'intégrer dans l'évolution professionnelle du salarié.

article 5 • Discipline

Tout manquement disciplinaire constitue une faute pouvant entraîner une sanction.

A - Echelle des sanctions.

Les sanctions applicables sont :

- l'avertissement,
- la mise à pied sans salaire pendant 3 jours maximum,
- le licenciement disciplinaire, avec ou sans préavis et indemnités, selon la gravité de la faute.

Les sanctions sont prononcées par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue au B du présent article. Cependant, dans les cas graves exigeant sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du directeur concerné, 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.

B - Procédure disciplinaire.

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction quelle qu'elle soit, elle est entourée des garanties de procédure suivantes :

- convocation écrite du salarié remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception lui indiquant l'objet de la convocation,
- possibilité d'assistance pendant l'entretien d'une personne appartenant au personnel de l'entreprise,
- indication par l'employeur du motif de la sanction,
- explications du salarié,
- sanction prononcée moins d'un jour franc ni plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien,
- sanction motivée et notifiée à l'intéressé sous la forme d'une lettre remise en main propre ou adressée par lettre recommandée avec accusé de réception.

article 6 • Détachement - Mise à disposition

A - 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'entreprise au service duquel il est détaché.

France 5 lui précise les conditions de son détachement dans le cadre d'une convention de détachement.

A l'issue du détachement, il est réintégré de plein droit dans son précédent emploi ou dans un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à sa qualification.

B - Mise à 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 temps complet ou à temps partiel, à la disposition d'une administration publique, d'une entreprise publique ou privée ou de leurs filiales, d'une association ou d'une organisation internationale pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par France 5, qui lui précise par écrit les conditions de sa mise à disposition.

A l'issue de la période de mise à disposition, il est réintégré de plein droit dans son précédent emploi ou dans un emploi de niveau au moins équivalent correspondant à sa qualification.

article 7 • Rupture du contrat

Les contrats à durée indéterminée peuvent être rompus pour cause de :

A - Licenciement

a) Les causes de licenciement

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail, outre les différents cas prévus aux articles III-1-5 et V-1-7, dans les conditions fixées aux articles L. 122.14 et suivants du code du travail.

b) Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité est versée aux salariés correspondant à un demi-mois de salaire par année d'ancienneté dans la limite de six mois.

Pour le calcul des années d'ancienneté, il sera tenu compte du temps de présence effectif accompli au sein de l'entreprise.

Les congés rémunérés sont assimilés au temps de présence effectif dans l'entreprise.

Le temps de travail accompli par un salarié sous contrat à durée déterminée et dont le contrat a été transformé en contrat à durée indéterminée est inclus, s'il n'y a pas eu d'interruption entre les deux contrats, dans le calcul des années d'ancienneté.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée au prorata du nombre de mois travaillés.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne des douze derniers mois de salaire brut.

c) Préavis

Dans les cas où un préavis est prévu, les dispositions du E- du présent article s'appliquent.

B - Démission

Tout salarié désireux de quitter l'entreprise doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé au E-.

Il n'a droit à aucune indemnité.

C - Décès

Le décès du salarié rompt de plein droit le contrat de travail.

En cas de décès du salarié, le régime de prévoyance permet de verser aux bénéficiaires désignés par le salarié, un capital et/ou une rente éducation dont les montants et les modalités de versement sont déterminés par un accord conclu entre l'employeur et l'organisme de prévoyance choisi.

D - Départ à la retraite

Les conditions de départ à la retraite du salarié sont prévues au chapitre 2 du Titre 5 de la présente convention.

E - Préavis

La durée du préavis est fixée à trois mois pour les cadres et à deux mois pour les autres salariés.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette possibilité 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 et avec accord de l'employeur.

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.

Chapitre 2

Durée et Organisation du Travail

La durée et l'aménagement du temps de travail sont régis par l'accord du 26 janvier 2000 conclu en application de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail.

article 1 • Durée normale

La durée de travail appliquée à l'entreprise est de 35 heures en moyenne par semaine, soit 1582 heures sur l'année pour les salariés non cadres.

Les salariés à temps partiel sont régis par l'article 13 de la présente convention.

article 2 • Durée maximale

La durée maximale hebdomadaire de travail est fixée à 48 heures.

La durée moyenne hebdomadaire de travail effectif calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 42 heures.

La durée journalière de travail ne peut être supérieure à 10 heures.

Cependant, ces limites peuvent être dépassées pour :

- effectuer des travaux liés à la sécurité des personnes ou des biens,
- assurer la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité.

Un bilan sur les cas de dépassement de la durée maximale sera établi chaque trimestre entre les parties signataires. Il pourra conduire à une modification des dispositions du présent article en cas de dépassement important des limites actuellement prévues.

Le repos hebdomadaire est fixé à une durée minimale de 24 heures consécutives.

Chaque salarié ayant droit, entre deux journées de travail, à un repos d'une durée minimale de 11 heures consécutives, le repos hebdomadaire devra donc atteindre 35 heures consécutives. En raison de la spécificité de leur service, cette disposition n'est pas applicable aux salariés soumis aux horaires planifiés.

article 3 • Répartition du travail

Sous réserve des dispositions concernant les organisations du travail prévues au 2. ci-après, la durée hebdomadaire du travail est répartie sur cinq jours, du lundi au vendredi. Le repos hebdomadaire est donné le dimanche.

Compte-tenu des particularités des différents services et des activités de l'entreprise, l'employeur organise le travail selon 3 modes distincts.

3-1. Les salariés soumis aux horaires réguliers et permanents

L'accord sur la R.T.T. du 26 janvier 2000 met en place un nouvel horaire collectif de travail avec une plage d'arrivée et une plage de départ (au choix du salarié et après accord du chef de service).

. du lundi au jeudi, chaque salarié doit effectuer 8 heures de travail par jour dans la plage horaire suivante :
de 8h30 – 10h à 17h30 – 19h

. le vendredi, 7 heures de travail sont à accomplir dans la plage horaire suivante :
de 8h30 – 10h à 16h30 – 18h

(la plage horaire du vendredi reste la même que celle des autres jours de la semaine pour les 4 mois à 40h hebdomadaires soit les mois de avril, mai, novembre et décembre).

Chaque journée comprend une pause déjeuner non rémunérée d'une durée d'une heure.

3-2. Les salariés aux horaires variables et les salariés aux horaires cycliques

Les premiers peuvent être soumis aux horaires hebdomadaires variables lorsque les besoins de fonctionnement de l'entreprise le justifient.

Le travail des seconds est organisé suivant des horaires se reproduisant régulièrement mais par cycle dépassant la durée d'une semaine : la durée normale de travail prévue à l'article 1 s'applique à la durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur la totalité du cycle.

Dans les 2 cas ci-dessus, les tableaux de service sont nominatifs.

Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail,
- l'horaire et la durée des intervalles pour les repas,
- le jour de repos hebdomadaire,
- le jour ou les jours sans vacation, ce ou ces jours devant, dans la mesure du possible, précéder ou suivre le jour de repos hebdomadaire.

En tout état de cause, deux jours de repos consécutifs, dont l'un comprenant le dimanche, sont obligatoirement prévus au moins une fois par mois.

Les tableaux de service sont établis en deux exemplaires, au plus tard le vendredi précédant la semaine ou le cycle considérés. L'un est affiché, l'autre est remis à chaque salarié intéressé. Les tableaux de service peuvent être modifiés par l'employeur, avec l'accord des salariés concernés, au cours de la semaine ou du cycle considérés, sous réserve que cette modification n'entraîne pas un dépassement de la durée normale ou de la durée moyenne prévues initialement. L'adoption d'un nouveau système d'horaire ou de modification d'un système existant nécessite l'information et la consultation du comité d'entreprise et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 432-3 et L. 236-2 du code du travail.

3-3. Les salariés cadres

La nature des fonctions, le niveau de responsabilité et le degré d'autonomie dont bénéficient les cadres, rendent impossible le décompte de leur volume de travail en heures.

Des dispositions spécifiques leurs sont donc applicables : article 11 pour les cadres et article 12 pour les cadres dirigeants.

article 4 • Réduction du temps de travail

La réduction du temps de travail est régie par l'accord du 26 janvier 2000 qui laisse aux salariés la possibilité de choisir entre les deux options suivantes : soit une réduction journalière du temps de travail soit l'octroi de journées ou de demi-journées de repos dits « jours R.T.T. ».

Dans le 1^{er} cas, les salariés effectuent une durée quotidienne de travail de 7 heures répartie sur 5 jours soit 35h par semaine et par conséquent ils ne bénéficient pas de jours R.T.T.

Dans le 2nd cas, chaque salarié effectue 39h de travail par semaine (sauf pour les 4 mois à 40h cités à l'article 3-1. ci-dessus) et bénéficie de jours R.T.T. dans l'année, dont le nombre sera communiqué à l'ensemble du personnel à chaque fin d'année civile pour l'année suivante.

Toute absence, autre que celles liées aux congés payés, aux jours de repos ou aux missions accomplies à l'extérieur du lieu de travail, donnera lieu à une réduction proportionnelle des jours R.T.T. acquis dans le mois.

Par ailleurs, la réduction journalière du temps de travail est appliquée automatiquement au salarié sous contrat à durée déterminée d'un mois ; mais dès lors que le C.D.D. est conclu pour une durée supérieure à un mois, le salarié retrouve la faculté de choisir entre les deux options précédemment citées.

La réduction du temps de travail n'est pas applicable aux salariés à temps partiel qui ne bénéficient donc pas de l'octroi de jours R.T.T.

article 5 • Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée normale hebdomadaire de travail. Elles sont facultatives hormis les cas suivants : travaux exécutés pour assurer la sécurité des personnes ou des biens ou pour respecter la continuité de l'antenne ou les exigences de l'actualité.

Pour les salariés non cadres soumis aux horaires collectifs, le décompte des heures supplémentaires s'organise **sur la semaine** : le régime des heures supplémentaires s'applique à compter de la 40^{ème} heure effectuée au cours d'une semaine donnée (à compter de la 41^{ème} heure pour les mois de avril, mai, novembre et décembre où la durée du travail sur la semaine est portée à 40 heures).

Pour les salariés non cadres ayant opté pour la réduction journalière du temps de travail, le décompte s'opère également **sur la semaine** : toutefois le régime des heures supplémentaires s'applique dès la 36^{ème} heure accomplie au cours d'une semaine donnée.

Pour les salariés non cadres soumis aux horaires planifiés, le décompte des heures supplémentaires s'organise **sur le cycle** : la durée du travail étant réduite à 35h sur la durée du cycle, les heures supplémentaires sont celles qui dépassent cette durée moyenne appréciée sur la durée du cycle (dès la 36^{ème}h).

Ces deux catégories de salariés travaillent sur une base annuelle de 1582 heures. Ainsi toutes les heures effectuées au-delà de ce contingent sont à comptabiliser comme heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont, à la demande du salarié, soit payées, soit récupérées.

a) Lorsqu'elles sont payées, elles le sont de la façon suivante à compter du 1^{er} janvier 2001 :

- . pour les salariés soumis aux horaires constants et dont la réduction du temps de travail s'effectue par la prise de jours RTT :
 - 125 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires accomplies entre 39 et 47 heures inclusivement.
 - 150 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 47 heures.
- . pour les salariés ayant opté pour une réduction journalière de leur temps de travail :
 - 125 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires accomplies entre 35 et 43 heures inclusivement.
 - 150 % du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de 43 heures.
- . pour les salariés dont le travail est organisé de manière cyclique :
 - 125% du salaire horaire pour les heures supplémentaires effectuées entre 35 et 43 heures inclusivement (heures appréciées sur la base d'une moyenne de 35h effectuées sur la durée du cycle).
 - 150% du salaire horaire pour les heures supplémentaires accomplies au-delà de 43 heures.

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

Les heures supplémentaires de travail effectif accomplies au-delà du contingent annuel de 130 heures ouvrent droit à un repos compensateur égal à 100% de ces heures.

article 6 • Heures de nuit

Les heures de travail effectif accomplies entre 21 heures et 6 heures ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire, qu'elles soient effectuées en deçà ou au delà de la durée normale du travail.

article 7 • Travail du dimanche

Les heures de travail effectif accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 50% du salaire horaire, qu'elles soient effectuées en deçà ou au delà de la durée normale du travail.

article 8 • Jours fériés

Les jours fériés sont les suivants :

- le 1^{er} janvier
- le lundi de Pâques
- le 1^{er} mai
- le 8 mai
- l'Ascension
- le 14 juillet
- l'Assomption
- la Toussaint
- le 11 novembre
- le jour de Noël

Ils sont chômés.

Ils 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 heures de travail effectif accomplies un jour férié chômé, qu'elles soient effectuées en deçà ou au delà de la durée normale du travail, ouvrent droit au versement d'une indemnité égale à 150% du salaire horaire ou à une récupération temps pour taux par heure travaillée qui ne peut être inférieure à une demi-journée.

Les heures de travail effectif accomplies le jour de Noël, le jour de l'An et le 1^{er} mai ouvrent droit au versement d'une indemnité égale à 200% du salaire horaire ou à une récupération équivalente.

article 9 • Base de calcul des majorations

Il est pris comme base de calcul des majorations fixées aux articles 5 à 8, la 151,67^{ème} partie du salaire mensuel contractuel de base du salarié (soit hors prime, lorsque des primes sont prévues par le contrat).

article 10 • Astreintes

L'astreinte est la période au cours de laquelle le salarié a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise : elle n'est pas considérée comme du temps de travail effectif. En revanche, le temps consacré à l'intervention est considéré comme du temps de travail effectif.

Dans les services où une astreinte doit être mise en place, un roulement est à établir entre les différents salariés par le responsable de service, de manière à ce que les sujétions de chacun soient au maximum limitées.

Afin de concilier au mieux la vie professionnelle et personnelle des salariés, la programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. Toutefois, en cas de circonstances exceptionnelles, il doit être averti au moins un jour franc à l'avance.

Le salarié concerné peut être contacté soit par téléphone, soit par un moyen équivalent, à son domicile ou en un lieu compatible avec l'efficacité des interventions sur les installations.

Dans tous les cas, il devra intervenir sur les lieux dans un délai maximum de 45 minutes.

Une prime d'astreinte dont le montant est fixé par note par la Direction des Ressources Humaines, est accordée au salarié.

En fin de mois, le salarié se verra remettre un document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé ainsi que la compensation correspondante.

article 11 • Salariés cadres

Les salariés cadres, tels que définis à l'article L. 212-15-3 du Code du travail, sont régis par une convention de forfait en jours : ce forfait annuel s'élève à 201 jours déduction faite des jours R.T.T. et des jours de récupération qui leurs sont accordés.

Les cadres soumis à ce forfait bénéficient donc :

- . d'une part, d'un certain nombre de jours R.T.T. dans l'année qui leurs sera communiqué à chaque fin d'année civile pour l'année suivante,
- . d'autre part, de 4 jours de récupération destinés à prendre en compte les dépassements réguliers d'horaires.

En sus de ces jours, les salariés cadres amenés à travailler exceptionnellement le samedi, le dimanche ou un jour férié bénéficieront de jours de récupération afin de respecter le forfait annuel en jours.

Les dispositions des articles 5, 6, 7, 9 et 10 ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant un statut de cadres.

Article 12 • Dirigeants

Les cadres, tels que définis à l'article L. 212-15-1 du Code du travail, sont régis par une convention de forfait tout horaire. Le présent article concerne les cadres exerçant les métiers de « directeur » et de « directeur délégué ».

Les dispositions des articles 4, 5, 6, 7, 9, 10 et 11 ci-dessus ne s'appliquent pas aux salariés ayant un statut de cadres dirigeants, ces derniers étant exclus de la réglementation sur la durée du travail par le législateur.

Toutefois, l'accord du 26 janvier 2000 leur octroie forfaitairement 5 jours de repos supplémentaires au titre de la réduction du temps de travail.

Article 13 • Salariés à temps partiel

Le salarié à temps partiel est le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

a) Les cas de recours au temps partiel

. L'employeur a l'obligation de proposer le travail à temps partiel dans les 3 cas suivants :

- Mi-temps thérapeutique (article L .323-3 du code de sécurité sociale) ;
- Salariés accidentés du travail (article L .122-32-5 du code du travail) ;
- Salariés accidentés ou malades (article L .122-24-4 du code du travail).

. Le travail à temps partiel peut être mis en place à l'initiative du salarié dans les 3 hypothèses suivantes :

- Congé parental d'éducation (article L.122-28-1) ;
- Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie (article L .225-15 à 19) ;
- Temps partiel choisi : tout salarié qui souhaite occuper un emploi à temps partiel, peut en faire la demande

auprès de l'employeur dans le respect des conditions fixées à l'article L.212-4-9 du code du travail.

b) Le retour à temps plein

A l'exception du temps partiel choisi, la réintégration dans l'emploi précédent ou dans un emploi similaire à temps plein s'effectue automatiquement au terme du congé.

Dans le cadre du temps partiel choisi, les salariés bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent (article L.212-4-9 du code du travail).

c) Les heures complémentaires sont les heures effectuées par un salarié à temps partiel au-delà de la durée du travail stipulée dans son contrat.

Le contrat de travail précise les limites dans lesquelles peuvent être effectuées ces heures complémentaires qui ne peuvent être supérieures au cours d'une même semaine ou d'un même mois au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue dans le contrat.

Conformément à l'article L.212-4-3 du code du travail, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement.

Le recours aux heures supplémentaires est exclu pour les salariés à temps partiel non annualisés.

Chapitre 3 Congés

article 1 • Congés payés annuels

Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les salariés à temps partiel ont les mêmes droits à congés payés que les salariés à temps complet, au prorata du volume de travail effectué.

La durée du congé est déterminée à raison de 2,5 jours ouvrés par mois de travail, soit 30 jours de repos (6 semaines) pour une année complète de travail et s'applique dès le 1^{er} mois de travail pour les nouveaux salariés.

Le décompte des congés payés s'effectue en jours ouvrés sur la base des jours habituellement travaillés par le salarié.

Pour la détermination de la durée du congé, les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail sont à compter comme des périodes assimilées à du temps de travail effectif.

L'ordre des départs en congés est fixé en concertation entre le salarié et son directeur de manière à prendre en compte les situations personnelles et familiales du salarié ainsi que le bon fonctionnement des services et sous réserve qu'un minimum de deux semaines continues et qu'un maximum de quatre semaines soient accordées entre le 1^{er} mai et le 30 octobre de l'année.

Cet ordre des départs doit tenir compte également, le cas échéant, de l'activité des salariés chez un ou plusieurs autres employeurs.

Les nouveaux salariés peuvent bénéficier de leurs congés dès l'acquisition de leurs droits à compter de la fin de leur période d'essai.

Le report des congés sur l'année civile suivant l'année de référence est possible dans certains cas précis et exceptionnels dans la limite de 5 jours :

- si les congés n'ont pu être pris du fait de l'employeur ;
- à la demande du salarié et après accord de l'employeur pour toutes causes personnelles suffisamment exceptionnelles pour justifier le report.

Les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables aux salariés relevant de la Caisse des Congés spectacles. Leur sont applicables les dispositions législatives particulières dont ils relèvent.

article 2 • Congés exceptionnels

Les événements familiaux suivants donnent lieu, après justification, au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux calculés en jours ouvrés :

- mariage ou pacte civil de solidarité du salarié : 5 jours ;
- naissance ou adoption : 3 jours (le code du travail prévoit que ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés dans le cadre du congé de maternité) ;
- mariage d'un enfant ou d'un ascendant : 2 jours ;
- décès d'un parent, d'un allié au 1^{er} degré, de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou de son partenaire de PACS : 3 jours ;
- décès d'un parent ou d'un allié au 2^{ème} degré : 2 jours. Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de 48 heures peut être accordé au salarié intéressé.
- maladie d'un enfant (sur justificatif médical) : 6 jours / an ;
- déménagement : 1 jour ouvré. Cette possibilité ne sera accordée qu'une fois par an.

article 3 • Autorisations d'absence

Des autorisations d'absence, non rémunérées, pourront être accordées dans la limite de 2 jours par an aux salariés souhaitant participer aux fêtes importantes de leur religion, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services.

TITRE 4

CLASSIFICATION DES EMPLOIS - CARTE DES METIERS - REMUNERATIONS

article 1 • Classification des emplois et carte des métiers

La classification des emplois permanents de l'entreprise est conforme à la carte des métiers, annexée à la présente convention (annexe 1).

La carte des métiers regroupe l'ensemble des métiers relevant de la présente convention.

Les parties signataires de la présente convention se réuniront aussi souvent que nécessaire afin de prendre en compte les évolutions des métiers répertoriés.

Le contrat de chaque salarié engagé pour une durée indéterminée mentionne sa qualification correspondant à l'un des métiers répertoriés. La modification de cette qualification se fait sous forme d'avenant au contrat de travail.

Le poste de travail auquel le salarié est affecté donne lieu à une notification écrite, annexée à son contrat de travail.

article 2 • Niveaux de classification des métiers - Salaires minima

Les métiers sont classés par niveau comportant chacun un salaire minimum mensuel brut.

A la date de signature de la présente convention, les métiers sont classés en quatre niveaux :

- ouvriers-employés,
- maîtrise-techniciens,
- techniciens supérieurs,
- cadres.

Les montants des salaires minima indiqués en annexe 2 sont valables à la date de signature de la convention. Ils feront l'objet d'un examen annuel.

article 3 • Rémunération

3-1 - Rémunération

La rémunération mensuelle brute est composée :

- d'une rémunération mensuelle de base qui ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut du niveau dont ressort leur métier, tel que fixé à l'article 2 précédent.
- d'une prime d'ancienneté telle que calculée à l'article 4 suivant pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté.

La rémunération mensuelle de base peut être supérieure au salaire minimum pour tenir compte :

- du niveau de responsabilité du poste de travail,
- de la formation initiale et/ou de l'expérience professionnelle du salarié.

3-2 - Evolution de la rémunération mensuelle de base

La rémunération mensuelle de base du salarié sous contrat à durée indéterminée est réexaminée chaque année, dans le cadre de la négociation annuelle, après un entretien individuel avec le directeur dont il relève.

A l'issue de cet entretien qui est formalisé par un document porté au dossier individuel du salarié, il est décidé de l'une des mesures suivantes :

- 1.- la rémunération mensuelle de base reste identique. Cette mesure doit être justifiée par une situation professionnelle particulière et ne peut se reproduire plus de deux années de suite ;
- 2.- la rémunération mensuelle de base est revalorisée selon un pourcentage fixé dans le cadre de la négociation salariale annuelle prévue à l'article 4 ci-après ;
- 3.- la rémunération mensuelle de base est augmentée individuellement au delà du pourcentage fixé au 2.- ci-dessus pour tenir compte :
 - d'un accroissement des responsabilités confiées au salarié, soit dans le cadre de son poste de travail, soit à l'occasion d'un changement de poste ;
 - d'une charge de travail particulièrement importante ;
 - des résultats professionnels du salarié.

article 4 • Prime d'ancienneté

La prime d'ancienneté est versée à compter de la troisième année d'ancienneté, dans la limite de 20 années d'ancienneté. Le taux est fixé à 0,8% du salaire de référence par année d'ancienneté. Le salaire de référence retenu pour le calcul de la prime d'ancienneté correspond au salaire minimum mensuel brut du niveau 4 tel que fixé à l'article 2 précédent.

Les congés sans solde ou toutes modalités juridiques entraînant la suspension du contrat de travail ne sont pas pris en compte dans le calcul de l'ancienneté (exemples : Détachement, Congé parental pour la moitié de leur durée, congés sans solde pour convenance personnelle, congé pour création d'entreprise,...).

article 5 • Prime annuelle

Une prime annuelle, qui ne peut être inférieure au salaire minimum mensuel brut du niveau I de la carte des métiers, est versée aux salariés, conformément aux résultats de la négociation salariale.

article 6 • Négociation salariale annuelle

L'employeur négocie chaque année avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, un accord salarial fixant, dans le cadre de l'augmentation de la masse salariale autorisée :

- le pourcentage de revalorisation des salaires (article 3-2-2 ci-dessus),
- la part revenant aux augmentations individuelles des salaires (article 3-2-3 ci-dessus),
- le montant global et les conditions de répartition de la prime annuelle prévue à l'article 5 ci-dessus.

TITRE 5 DISPOSITIONS SOCIALES

Chapitre 1 Maladies et Accidents Maternité - Paternité - Adoption Maladies Professionnelles Accidents du Travail

article 1 • Régime applicable

Le régime général de la sécurité sociale est applicable aux salariés couverts par la présente convention.

article 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 l'employeur. Il lui adresse, dans les quarante-huit heures de la cessation de travail, 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.

L'absence des certificats fournis dans les délais précités et le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré ou non, entraînent la perte des avantages particuliers prévus dans la présente convention, sans préjudice de sanctions disciplinaires.

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

article 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.

L'absence de délivrance du certificat obligatoire d'aptitude rend impossible le recrutement du salarié. L'employeur se réserve la possibilité de faire procéder, par un médecin habilité à cet effet, à un examen médical du salarié en arrêt de travail. En cas de désaccord entre ce médecin et le médecin traitant, il pourra être recouru à l'avis d'un troisième médecin, qu'ils choisiront conjointement. Dans le cas où le certificat établi après cet examen mettrait en cause la nécessité d'un arrêt de travail, l'employeur pourrait décider de ne plus verser le complément de salaire prévu à l'article suivant.

L'employeur, en concertation avec les représentants du personnel, pourra étudier et mettre en place toute action de médecine préventive adaptée à des conditions de travail particulières.

article 4 • Maladies et accidents

Le salarié, incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service, est placé en arrêt de travail. Cette absence ou éventuellement le cumul de plusieurs arrêts sont rémunérés dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs :

- le salarié justifiant de plus d'un mois de présence et de moins de dix mois dans l'entreprise perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle nette dans la limite de trente jours,
- au-delà de dix mois de présence dans l'entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération nette mensuelle. Pendant les quatre-vingt dix premiers jours d'arrêt, la rémunération est prise en charge par l'entreprise, déduction faite des indemnités versées par la sécurité sociale.

Au delà, l'organisme de prévoyance verse à l'employeur une indemnité permettant le maintien du salaire dans les mêmes conditions.

Les dispositions du présent article s'appliquent tant que le salarié est placé, par la sécurité sociale, en position d'incapacité de travail.

Le bénéfice des dispositions est subordonné au versement d'indemnités journalières par la sécurité sociale.

article 5 • Maternité

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur.

Il n'entre pas en compte dans le calcul des droits 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.

Les femmes enceintes attestant que leur 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.

Sont déduites de la rémunération, les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie. 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. Elle 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 de congé de maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des arrêts de maladie dans les conditions prévues à l'article 4 du présent chapitre, 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 prise en charge de la sécurité sociale.

A l'issue de son congé, l'intéressée réintègre son emploi d'origine. La salariée qui souhaiterait occuper un poste de travail différent de celui qu'elle occupait avant son congé de maternité, devra le faire savoir à l'employeur au moins un mois avant sa réintégration. L'employeur examinera la possibilité de satisfaire sa demande en fonction des possibilités de l'entreprise.

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 (hors état pathologique).

article 6 • Paternité

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, peut bénéficier de ce congé dans la mesure où il en informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant son 1^{er} jour d'absence et sous réserve de la production ultérieure d'un justificatif (extrait d'acte de naissance ou copie du livret de famille).

Il doit préciser dans ce courrier la date à laquelle il entend prendre ledit congé et la date à laquelle celui-ci prendra fin.

Pour la naissance d'un enfant unique, la durée du congé est fixée à 11 jours calendaires; cette durée est portée à 18 jours, en cas de naissances multiples.

Le congé n'est pas fractionnable. Il doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

Toutefois, le salarié a la faculté de reporter ce congé en cas :

- d'hospitalisation de l'enfant. Le congé doit être pris dans un délai de 4 mois qui suit la fin de l'hospitalisation;
- de décès de la mère. Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la fin du congé postnatal de maternité dont bénéficie le père en vertu de l'article L.122-16-1 du code du travail.

Le congé de 3 jours attribué à l'occasion de la naissance d'un enfant, est cumulable avec le congé de paternité mais ces 2 congés ne doivent pas obligatoirement être pris à la suite.

Pendant la totalité du congé de paternité, le maintien de la rémunération des salariés en Contrat à Durée Indéterminée est assuré par l'employeur qui perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Les salariés en Contrat à Durée Déterminée perçoivent leur salaire déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

article 7 • Adoption

Le congé d'adoption est accordé conformément à la législation en vigueur.

Tout salarié, quelle que soit son sexe et son ancienneté, peut bénéficier de ce congé dans la mesure où il en informe son employeur par lettre recommandée avec accusé de réception au moins 1 mois avant son 1^{er} jour d'absence et sous réserve de la production d'un justificatif (copie du livret de famille, jugement d'adoption...).

Il doit préciser dans ce courrier la date à laquelle il entend prendre ledit congé et la date à laquelle celui-ci prendra fin. La date de début de congé doit correspondre à la date de l'arrivée de l'enfant au foyer ou bien à la semaine précédant cette arrivée.

La durée du congé d'adoption est égale à la durée du congé maternité postnatal soit 10 semaines dans le cas d'une adoption simple, 18 semaines pour une adoption portant à deux ou plus le nombre d'enfants à charge et 22 semaines en cas d'adoptions multiples.

Le congé peut être partagé entre les deux membres du couple.

Si tel est le cas, l'adoption ouvre droit à 11 jours supplémentaires ou, en cas d'adoptions multiples, à 18 jours supplémentaires de congé. La durée du congé peut alors être fractionnée en deux périodes dont la plus courte ne saurait être inférieure à 11 jours.

Le congé peut également être pris simultanément par les deux parents.
Pendant la totalité du congé d'adoption, le maintien de la rémunération des salariés en Contrat à Durée Indéterminée est assuré par l'employeur qui perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.
Les salariés en Contrat à Durée Déterminée perçoivent leur salaire déduction faite des indemnités journalières de la sécurité sociale.

article 8 • 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 de trajet ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération. Pendant les quatre-vingt dix premiers jours, le salaire est pris en charge par l'employeur.

Sont déduites de ces sommes les indemnités journalières allouées au titre du régime général de la sécurité sociale. Au-delà, le régime de prévoyance s'applique dans les conditions prévues à l'article 4 ci-dessus.

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 expressément comme telles par l'employeur.

En cas d'incapacité permanente partielle, telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, le salarié a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique.

Lorsque les salariés de l'entreprise sont envoyés en mission dans des pays qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, l'employeur ou le salarié peuvent demander au préalable un examen préventif dans le cadre de la médecine du travail.

article 9 • Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés

A l'issue des absences rémunérées prévues aux articles 4 et 6 du présent chapitre, le salarié est, après avis du médecin du travail et en fonction des possibilités de l'entreprise :

- soit réintégré dans son emploi d'origine,
- soit autorisé à travailler à temps partiel. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position, sans préjudice des éventuelles indemnités ou rentes versées par la sécurité sociale et des indemnités ou rente versées par l'organisme de prévoyance, dans la limite de son salaire net,
- soit reclassé après recyclage et formation, dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits,
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article III-1-7. Le salarié reconnu en invalidité totale ou partielle par la sécurité sociale perçoit par l'organisme de prévoyance, une rente d'invalidité complémentaire à celle versée par la sécurité sociale.

Chapitre 2 Retraite

article 1 • Régime de retraite

Les salariés bénéficient des régimes de retraite suivants :

- a) le régime général de la sécurité sociale,
- b) un régime de retraite complémentaire. L'employeur a adhéré, pour les salariés sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales (IRCANTEC), à l'exception des salariés intermittents pour lesquels il cotise à la CARCICAS.
- c) Les parties conviennent de mettre en place un régime de retraite surcomplémentaire par capitalisation au plus tard six mois après la conclusion de la présente convention.

article 2 • Départ à la retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée du salarié prend fin à l'initiative de l'une des parties lorsqu'il remplit les conditions de départ en retraite, ceci sous réserve du respect du délai de préavis de trois mois.

A partir de 60 ans, tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Si le salarié peut bénéficier d'une pension à taux plein de la sécurité sociale, l'employeur peut décider la mise à la retraite. Dans ce cas, l'employeur fixera en concertation avec le salarié, la date de départ envisagée.

En tout état de cause, à 65 ans, les salariés qui n'auraient pas fait part de leur souhait de départ en retraite, seront convoqués par l'employeur afin d'envisager une date de départ.

article 3 • Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié partant à la retraite a droit à une indemnité de départ égale à 1/6ème de mois par année de présence dans la limite de quatre mois.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne du salaire brut total calculée sur les trois derniers mois.

En cas de travail à temps partiel ou en congé rémunéré à demi-traitement 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.

Annexes

annexe 1 • Carte des métiers

annexe 2 • Salaires minima

. ANNEXE 1 : CARTE DES METIERS

Conformément à l'article 1 du titre 4, les métiers répertoriés dans la présente carte relèvent exclusivement de la convention collective de France 5, et correspondent aux métiers occupés par les salariés liés à cette entreprise par contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée (à l'exception des métiers de journalistes, d'artistes-interprètes ou autres relevant d'une convention collective étendue).

DIRECTION

- Directeur
- Conseiller

PROGRAMMES – PROGRAMMATION

- Cadre de programmes / programmation
- Chargé d'études
- Editeur de programmes
- Chargé de programmation
- Assistant de programme

PRODUCTION – ACHATS

- Cadre de production
- Chargé de production
- Assistant de chargé de production

DIFFUSION

- Cadre technique
- Technicien de coordination d'antenne
- Technicien d'équipement audiovisuel
- Technicien d'exploitation audiovisuelle

GESTION ET LOGISTIQUE

- Assistant de direction
- Cadre financier
- Cadre de gestion
- Cadre informaticien
- Chef comptable
- Contrôleur de gestion
- Juriste
- Technicien informatique
- Comptable
- Technicien de gestion
- Secrétaire de direction
- Chauffeur de direction
- Régisseur d'établissement
- Agent d'établissement
- Aide administratif
- Aide comptable
- Hôtesse-standardiste
- Secrétaire
- Vidéothécaire
- Assistant de gestion

COMMUNICATION

- Attaché de presse
- Cadre de communication
- Chargé de publicité
- Chargé de relations publiques
- Chargé de communication
- Technicien de communication

COMMERCIAL

- Cadre commercial

. ANNEXE 2 : SALAIRES MINIMA

NIVEAUX

MÉTIERS

Niveau 1

ouvrier / employé

aide comptable
aide administratif
secrétaire
hôtesse standardiste
vidéothécaire
agent d'établissement

SALAIRE MINIMUM

1 251 euros

Niveau 2

maîtrise / technicien

technicien de gestion
secrétaire de direction
chauffeur de direction

SALAIRE MINIMUM

1 450 euros

Niveau 3

maîtrise / technicien supérieur

chargé de programmation
chargé de communication
technicien d'exploitation audiovisuelle
technicien d'équipement audiovisuel
technicien informatique
assistant de chargé de production
technicien de coordination d'antenne
comptable
technicien de communication
assistant de gestion
régisseur d'établissement

SALAIRE MINIMUM

1 610 euros

Niveau 4

Cadre

directeur
conseiller
cadre de programmes
chargé d'études
éditeur de programmes
cadre de production
chargé de production
cadre technique
cadre de gestion
cadre informaticien
contrôleur de gestion
chef comptable
juriste
assistant de direction
cadre de communication
chargé de relations publiques
chargé de publicité
attaché de presse
cadre financier
cadre commercial

SALAIRE MINIMUM

2 000 euros

Convention collective Procès-verbal de négociation

Entre

- la société "La Télévision du Savoir, de la Formation et de l'Emploi", dénommée "La Cinquième", représentée par son Président Directeur Général, Monsieur Jean-Marie CAVADA,

d'une part,

et

- le syndicat CFDT Radio Télé, représenté par Monsieur Guy BARBARA,

d'autre part,

il a été constaté et convenu ce qui suit.

Les négociations menées au cours du premier semestre 1996 entre la direction de l'entreprise et le groupe de travail désigné par la Délégation unique du personnel élue à la fin de l'année 1995 ont permis, à ce jour, la conception :

- d'une convention collective régissant les rapports entre l'entreprise et ses salariés et fixant les dispositions sociales qui leur sont applicables ;
- d'un dispositif complémentaire de couverture sociale comportant :
 - un régime de prévoyance,
 - un régime de remboursement des frais médicaux.

Les différentes parties se félicitent des résultats obtenus par ces négociations menées dans les délais prévus initialement.

Ces travaux s'inscrivent dans la volonté commune des signataires de construire progressivement un cadre conventionnel complet, adapté aux nécessités de l'activité de l'entreprise et à l'intérêt de ses salariés.

Dans cet esprit et notamment pour tenir compte des évolutions (en particulier celles liées à l'utilisation des nouvelles technologies), les signataires décident de poursuivre leurs négociations afin de compléter et éventuellement améliorer les dispositions arrêtées à ce jour.

D'ores et déjà, ils se fixent comme objectifs d'étudier, d'ici la fin de l'année 1996 :

- l'élaboration d'un document complétant la carte des métiers annexée à la convention collective par une identification des principaux critères de classification et des accès aux métiers répertoriés ;
- la mise en place d'un régime de retraite surcomplémentaire par capitalisation ;
- la négociation d'un accord relatif aux salariés ayant la qualification de journaliste, complétant et adaptant aux spécificités de l'entreprise, les dispositions de la convention collective nationale dont ils relèvent.

Les parties signataires s'efforceront dans le cadre des négociations salariales annuelles, prévues à l'article 4 du titre 4 de la convention collective, d'augmenter progressivement la prime annuelle de façon à ce qu'elle atteigne, à terme, le même niveau que le salaire mensuel moyen des salariés de l'entreprise la percevant.

Elles conviennent de se concerter aussi souvent que nécessaire afin de faire le point sur les textes conventionnels en vigueur dans l'entreprise et d'en vérifier la pertinence et l'adéquation aux réalités de La Cinquième.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 10 juillet 1996

Pour la société " Télévision du Savoir, Formation et de l'Emploi "
Monsieur Jean-Marie CAVADA
Président Directeur Général

Pour le syndicat CFDT de la Radio Télé
Monsieur Guy BARBARA

Convention collective

Avis du comité d'entreprise

Issy-les-Moulineaux, le 17 juin 1996

Le Comité d'Entreprise de La Cinquième se félicite du résultat des travaux des différents groupes chargés d'établir le projet de Convention Collective et par la présente vous confirme son adhésion au texte proposé le 17 juin.

Monsieur François LANZENBERG
Secrétaire du Comité d'Entreprise