# ACCORD COLLECTIF NATIONAL
# BRANCHE DE LA TÉLÉDIFFUSION

# SALARIÉS EMPLOYÉS
# SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE
# D'USAGE

## SOMMAIRE


Préambule page 8

**TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES**

Article I.1 : Champ d'application page 9

Article I.2 : Conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage page 9

**TITRE II – LIBERTÉ CIVIQUE ET ÉGALITÉ**

Article II.1 Liberté d'opinion page 10

Article II.2 Égalité – Non-discrimination page 10

**TITRE III – RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL**

Article III.1 : Droit syndical page 11

Article III.2 : Exercice du droit syndical page 12

Article III.3 : Election des institutions représentatives du personnel page 12

Article III.3.1 : Conditions d'électorat page 12

Article III.3.2 : Conditions d'éligibilité page 12

**TITRE IV – FILIERES – CLASSIFICATIONS – REMUNERATIONS**

Article IV.1 Filières – Répartition des fonctions page 13

Article IV.2 Classification des fonctions de la liste 1 page 13

Article IV.3 Minima appliqués aux fonctions de la liste 1 page 13

Article IV.4 Minima appliqués aux fonctions de la liste 2 page 14

**TITRE V - CONTRAT DE TRAVAIL**

Article V.1 Formalisme page 14

Article V.2 Durée de l'engagement page 15

Article V.3 Période d'essai page 15

Article V.4 Mentions du contrat page 15

Article V.4.1 Mentions obligatoires page 15

Article V.4.2 Clauses particulières page 16

Article V.5 Visite médicale page 16

Article V.6 Habilitations spécifiques et permis spéciaux page 16
Article V.7 Terme du contrat page 17
Article V.7.1 Information au terme du contrat page 17
Article V.7.2 Conditions de fin de contrat en cas de collaboration de longue durée page 17

**TITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL**

Article VI.1 Durée du travail page 18
Article VI.2 Temps de travail effectif page 18
Article VI.3 Trajet – Transport – Voyage page 19
Article VI.3.1 Temps de trajet page 19
Article VI.3.2 Temps de transport page 19
Article VI.3.3 Temps de voyage page 19
Article VI.4 Conditions particulières de travail page 20
Article VI.5 Durées maximales de travail page 20
Article VI.5.1 Durée maximale quotidienne page 20
Article VI.5.2 Durée maximale hebdomadaire page 21
Article VI.6 Repos page 21
Article VI.6.1 Repos quotidien page 21
Article VI.6.2 Repos hebdomadaire page 22
Article VI.6.3 Temps de pause page 22
Article VI.7 Heures de dépassement page 22
Article VI.8 Heures supplémentaires page 22
Article VI.8.1 Décompte des heures supplémentaires page 23
Article VI.8.2 Majoration des heures supplémentaires page 23
Article VI.8.3 Convention de forfait page 23
Article VI.8.4 Repos compensateur page 24
Article VI.9 Jours fériés page 24
Article VI.9.1 Définition page 24
Article VI.9.2 Jours fériés travaillés page 25
Article VI.10 Travail de nuit page 25
Article VI.11 Travail du dimanche page 25
Article VI.12 Cumul de majorations page 25

**TITRE VII - CONGÉS**

Article VII.1 Congés annuels page 25
Article VII.2 Congés pour événements familiaux page 25
Article VII.3 Préparation à la défense page 26

**TITRE VIII – COUVERTURE SOCIALE**

Article VIII.1 Dispositions générales page 26
Article VIII.2 Prévoyance et complémentaire santé page 26
Article VIII.3 Maladie et maternité page 27
Article VIII.4 Absences pour maladie et accident non professionnel page 27
Article VIII.5 Accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle page 27
Article VIII.6 Retraite complémentaire page 27

**TITRE IX – FORMATION PROFESSIONNELLE**

Article IX.1 Obligations des entreprises page 28
Article IX.2 Dispositions générales page 28
Article IX.3 Droit individuel à la formation page 28

**TITRE X – DUREE – REVISION – DENONCIATION – COMMISSION DE SUIVI**

Article X.1 Date d'effet page 28
Article X.2 Articulation des niveaux de négociation page 29
Article X.3 Durée page 29
Article X.4 Publicité page 29
Article X.5 Adhésion page 29
Article X.6 Dénonciation page 29
Article X.7 Révision page 30
Article X.8 Négociation dans la branche page 30
Article X.9 Commission de conciliation, d'interprétation et de suivi page 30
Article X.9.1 Composition et fonctionnement page 31
Article X.9.2 Rôle d'interprétation page 31
Article X.9.3 Rôle de conciliation page 31

Article X.9.4 Rôle de suivi page 32
Article X.9.5 Activités de représentation et de négociation page 32

## ANNEXES


1- Fonctions/Filières CDD d'usage page 34
2- Salaires minima page 41
3- Définitions de fonctions page 42
4- Régime dérogatoire applicable aux télévisions locales page 46
5- Glossaire page 49

**Pour les Organisations Syndicales Salariés**

**Pour la CFDT,**

**représentée par** H. PROSPER - F3C

**Pour la CFTC,**

**Représentée par** M. CARON. Fedé COM et UGNA CFTC

**Pour CGC,**

**Représentée par** JEAN-JACQUES CORDIVAL (Médias).

**Pour FO,** Françoise CHAZAUD - FASAB

**Représentée par**

**Pour la CGT,**

**Représentée par**

**Pour les employeurs**

**Pour le SEPP,**

**Représenté par** Bernard BROYET

**Pour le STP**

**Représenté par** Gradon Emmanuel

**Pour l'ACCeS,**

**Représentée par**

**Pour TLSP,**

**Représentée par** Jean-Luc NELLE

**Pour les locales TV,**

**Représentées par**

# ACCORD COLLECTIF NATIONAL
# BRANCHE DE LA TÉLÉDIFFUSION

# SALARIÉS EMPLOYÉS
# SOUS CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE

## PREAMBULE

Les parties entendent s'engager dans une politique active de structuration de l'emploi dans le secteur de la télédiffusion.

En application du présent accord, les employeurs s'engagent à un recours maîtrisé des CDDU dans le secteur de la télédiffusion.

Elles partagent l'objectif commun d'une meilleure gestion de l'emploi en clarifiant les situations de recours au contrat à durée déterminée d'usage et en privilégiant la mise en place de dispositions spécifiques réglant les rapports entre les employeurs et les salariés employés sous ce type de contrat.

Ainsi les parties entendent, par le présent accord, réserver le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur de la télédiffusion aux seuls cas où les particularités et les nécessités le justifient. Elles réaffirment, que conformément à l'art L 121-5 du Code du Travail, le contrat à durée indéterminée est la règle.

Les parties rappellent que l'article L.122-1 du Code du travail dispose que « le contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise». Sous réserve des dispositions de l'article L 122-2, il ne peut être conclu, que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas énumérés à l'article L 122-1-1.

Elles entendent préciser les conditions du recours légitime et maîtrisé à l'engagement de salariés sous contrat à durée déterminé d'usage et le réserver aux cas pour lesquels, dans le secteur de la télédiffusion, il est d'usage constant de recourir à ce type de contrat de travail en raison de la nature de l'activité exercée par l'entreprise ou du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les parties entendent inscrire le recours au CDD d'usage dans un cadre clairement défini dans le souci de préserver les droits des salariés couverts par le présent

accord, tant sur le plan des conditions de travail, que des conditions de rémunération ou de protection sociale, notamment par les garanties offertes au cours du contrat ou celles qui en découlent à son achèvement.

## TITRE I – DISPOSITIONS GENERALES

### Article I.1 : champ d'application

Le présent accord règle les rapports entre les employeurs et les salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage à l'exception des salariés relevant de la convention collective nationale des journalistes ou de la convention collective des artistes interprètes employés pour des émissions de télévision.

Il s'applique :

- d'une part, aux employeurs exerçant une activité d'édition de services de communication audiovisuelle, diffusés par voie hertzienne terrestre, par câble, par satellite ou par tout autre réseau de communication électronique ou téléphonique, que ce soit en France métropolitaine ou dans les départements d'outre mer ;

- d'autre part, aux salariés employés sous contrats à durée déterminée d'usage concourant aux activités de conception, de production, de fabrication de programmes audiovisuels ou de services, et exerçant un métier figurant dans les listes 1 et 2 du Titre IV du présent accord.

### Article I. 2 : conditions de recours au contrat à durée déterminée d'usage

Les éditeurs de services et de programmes audiovisuels sont amenés à concevoir, produire et fabriquer eux-mêmes tout ou partie des produits qu'ils diffusent.

Ces activités, susceptibles de s'exercer dans les différents domaines du programme, (y compris les inter programmes), de l'information, du sport, et de la retransmission d'évènements, quel qu'en soit le genre, permettent de recourir, pour les fonctions listées en annexe au présent accord, au contrat à durée déterminée d'usage.

Le recours à ce type de contrat n'est alors justifié que lorsque cet emploi s'exerce dans les circonstances suivantes : lorsque pèsent sur ces activités des incertitudes quant à leur pérennité ou lorsqu'elles ont un caractère exceptionnel ou événementiel ou lorsqu'elles requièrent des compétences techniques ou artistiques spécifiques.

La durée de collaboration est alors liée en tout ou partie à la durée du programme ou de la production, objet du contrat.

Tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions du présent article est réputé à durée indéterminée.

## TITRE II – LIBERTÉ CIVIQUE ET ÉGALITÉ

### Article II.1 : liberté d'opinion

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

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

### Article II.2 : égalité – Non-discrimination

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

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

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

- Animateur(rice)
- Documentaliste (H/F)

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

Les parties signataires s'engagent à éviter toute discrimination qui surviendrait du fait ou au cours d'une succession de contrats de travail.

Les salariés sous contrat à durée déterminée d'usage bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ce contrat, des dispositions explicites du présent accord, ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

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

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

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

## TITRE III – RELATIONS COLLECTIVES DE TRAVAIL

### Article III.1 : droit syndical

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

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

Les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;

- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale, raciale ou nationale, du sexe, des mœurs, de la situation de famille pour arrêter leur décision notamment en ce qui concerne l'embauche, la conduite ou la répartition du travail ou la discipline.

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

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

## Article III.2 : Exercice du droit syndical

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

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

## Article III.3 : élection des institutions représentatives du personnel

### Article III.3.1 : conditions d'électorat

Les salariés des deux sexes âgés de 16 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être électeurs aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier dans l'entreprise d'au moins 60 jours travaillés et payés, consécutifs ou non dans les 12 mois qui précèdent. Ce critère s'apprécie au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin. Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du code électoral.

### Article III.3.2 : conditions d'éligibilité

Les salariés des deux sexes âgés de 18 ans accomplis et employés sous contrat à durée déterminée d'usage, et ayant été sous contrat avec l'entreprise dans les 3 mois précédant le premier tour de scrutin, pourront être éligibles aux élections des délégués du personnel ou du comité d'entreprise à condition de justifier au moins dans l'entreprise de 150 jours travaillés et payés, consécutifs ou non, dans les 12 mois qui précèdent. Ce critère s'apprécie au terme du 15 du mois civil précédant la date du premier tour du scrutin. Les salariés ne doivent avoir encouru aucune des condamnations prévues par les articles L.5 et L.6 du code électoral.

La rémunération due aux salariés représentants du personnel au titre des heures de délégation qui leur sont accordées dans les conditions légales ne fait pas l'objet d'un contrat de travail spécifique. Les heures sont considérées comme du travail effectif et sont rémunérées sur la base du minimum de la fonction.

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

## TITRE IV – FILIERES – CLASSIFICATIONS – REMUNERATIONS

### Article IV.1 : filières – Répartition des fonctions

Les fonctions pour lesquelles il est possible de recourir au CDD d'usage dans la branche de la Télédiffusion sont répertoriées sur deux listes.

Les fonctions de la liste 1 sont réparties en neuf filières et répertoriées à l'annexe 1 :

A - Conception / Programme - Antenne
B - Production - Régie
C - Réalisation
D - Fabrication : Plateau – Peinture – Tapisserie – Construction décors
E - Image
F - Son
G - Maquillage – Coiffure – Costume
H - Décoration
I - Montage - Post-production – Graphisme

Les salariés en CDD d'usage exerçant une fonction appartenant à une des neuf filières définies ci-dessus sont obligatoirement engagés, dans une fonction répertoriée à l'annexe 1 du présent titre.

Les fonctions de la liste 2 regroupant des emplois, autres que les artistes interprètes, visibles ou audibles par le public sont répertoriées à l'annexe 1.

### Article IV.2 : classification des fonctions de la liste 1

Les fonctions de la liste 1 sont classées par niveaux en référence à 3 critères :

Le niveau de formation générale scolaire ou universitaire requis pour exercer la fonction, ou son équivalent reconnu, obtenu soit par l'intermédiaire de la formation, soit par l'acquisition de références professionnelles.

La technicité : les savoir-faire mis en oeuvre, la maîtrise des outils et la gestion de la complexité des situations de travail nécessaires à l'exercice de la fonction

La responsabilité / l'autorité : le positionnement de la fonction dans la hiérarchie et, en tant que de besoin, la capacité requise pour l'exercice de la fonction à encadrer un ou plusieurs collaborateurs, à animer et diriger une ou plusieurs équipes.

La classification des fonctions de la liste 1 comporte 8 niveaux

### Article IV.3 : minima appliqués aux fonctions de la liste 1

a) Pour chacun des niveaux 1 à 6 sont établis deux minima :

- le **minimum 1** (**M1**) est appliqué lorsque le salarié a exercé la fonction dans la branche de la télédiffusion, et/ou dans la branche de la production audiovisuelle, et /ou dans la branche de la production cinématographique, et/ou dans la branche de la prestation technique pendant une durée inférieure à 350 jours travaillés ou 2 800 heures.

- le **minimum 2** (**M2**) est appliqué lorsque le salarié a exercé la fonction dans la branche de la télédiffusion, et/ou dans la branche de la production audiovisuelle, et /ou dans la branche de la production cinématographique, et/ou dans la branche de la prestation technique, pendant une durée égale ou supérieure à 350 jours travaillés ou 2 800 heures, étant précisé que le salarié pourra établir cette ancienneté professionnelle par la production de tous documents administratifs pouvant l'attester. Ce minimum 2 est égal au minimum 1 majoré de 5 %.

b) Pour le niveau 7 les minima M1 et M2, tels que définis ci-dessus, sont établis pour chaque fonction classée sur ce niveau.

Les salaires minima M1 et M2 sont les salaires en dessous desquels les employeurs s'obligent à ne pas engager un salarié, pour la fonction correspondant au niveau de classification, compte tenu de son expérience dans cette fonction.

c) Pour les fonctions de la liste 1 classées au niveau 8 les salaires sont déterminés de gré à gré entre les parties sans pouvoir être inférieurs au minimum M1 du niveau 7- 2.

Les salaires minima appliqués aux fonctions de la liste 1 sont définis à l'annexe 2 du présent accord.

Ces minima sont applicables sous réserve de dispositions plus favorables résultant d'accords collectifs d'entreprises. Ils ne comprennent pas les compléments éventuels (primes, gratifications ou avantages) résultant d'accords collectifs, d'usages de l'entreprise ou d'engagements de l'employeur.

**Article IV.4 : minima appliqués aux fonctions de la liste 2**

Les salaires des fonctions de la liste 2 sont définis de gré à gré, à l'exception de 4 fonctions pour lesquelles un salaire minimum est défini à l'annexe 1.

## TITRE V - CONTRAT DE TRAVAIL

**Article V.1 : formalisme**

Les fonctions pour lesquelles un salarié peut être engagé sous contrat à durée déterminée d'usage sont répertoriées dans l'annexe 1 du présent accord.

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

L'engagement fait l'objet d'un accord écrit signé au plus tard le premier jour ouvrable suivant la prise de fonction, établi en double exemplaire dont un est remis au salarié au plus tard dans les 48 heures suivant son embauche.

**Article V.2 : durée de l'engagement**

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

**Article V.3 : période d'essai**

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

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

**Article V.4 : mentions du contrat**

**Article V.4.1 : mentions obligatoires**

Le contrat précise notamment :

- La nature du contrat : contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L122-1-1 3°) du code du travail ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours à un CDD d'usage (le titre de(s) l'émission(s) ou de(s) la production(s) pour laquelle (lesquelles) le salarié est engagé) ;
- La date de début du contrat de travail ;
- La durée minimale du contrat de travail dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à date fixe ;
- La période d'emploi : s'il s'agit d'un contrat avec des périodes de travail discontinues, celles-ci seront communiquées au salarié ;
- L'intitulé de la fonction occupée, et si la fonction est répertoriée dans la liste 1, le niveau dans la classification ;
- Le statut du salarié (cadre ou non-cadre) ;
- La durée de la période d'essai, s'il y a lieu, et les conditions de son éventuel renouvellement ;
- Le montant brut du salaire
- La durée de travail quotidienne ou hebdomadaire applicable au salarié ;
- Le lieu de travail ou le lieu de travail de rattachement en cas de sites multiples ;

J.J.C

- Le numéro d'immatriculation à la Sécurité Sociale ;
- Le numéro d'affiliation du salarié à la Caisse des Congés Spectacles ;
- La validité du contrat de travail sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude au travail délivrée par le médecin du travail ;
- Les régimes de retraite et de prévoyance en vigueur dans l'entreprise ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche dont copie doit être remise au salarié qui en fait la demande ;
- La référence au présent accord, l'existence d'un règlement intérieur, pour les entreprises qui y sont tenues, l'existence des textes en vigueur et d'un éventuel accord d'entreprise applicable au salarié.

**Article V.4.2 : clauses particulières**

Les partenaires sociaux soucieux de préserver les libertés des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée d'usage décident que :

- Toute clause visant à interdire au-delà de la période couverte par le contrat, à un salarié engagé sous contrat à durée déterminée d'usage, toute autre activité professionnelle, que ce soit pour son compte ou pour le compte d'un tiers est nulle.
- Les entreprises ne peuvent se prévaloir d'une clause de non-concurrence afin de limiter l'activité professionnelle d'un salarié ayant collaboré sous contrat à durée déterminée d'usage.
- En cas de prolongation de contrat, un avenant devra être établi comportant les mêmes conditions de rémunérations que celles prévues au contrat initial.

**Article V.5 : visite médicale**

Le salarié engagé par une entreprise doit avoir passé l'examen médical biennal auprès de l'organisme assurant la gestion de la médecine du travail au bénéfice des personnels intermittents du spectacle, et les conclusions de cet examen ne doivent pas s'opposer à la pratique de la fonction proposée par l'entreprise. Le salarié doit remettre la fiche d'aptitude délivrée par la médecine du travail au moment de la première embauche, puis régulièrement chaque année.
Si le salarié ne peut produire un certificat médical à jour de la médecine du travail, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale conformément aux articles R241-48 et suivants du Code du travail.

**Article V.6 : habilitations spécifiques et permis spéciaux**

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

**Article V.7 : terme du contrat**

**V.7.1 : information au terme du contrat**

Les salariés sont informés de leurs droits à formation par l'OPCA compétent dans la branche.

**Article V.7.2 : conditions de fin de contrat en cas de collaboration de longue durée**

a) Le contrat cesse de plein droit au terme contractuel fixé pour son expiration et ce, sans préavis ni indemnité, sauf dans les cas de collaboration continue de longue durée. Par collaboration continue de longue durée, on entend les cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires décomptés du 1er au dernier jour des contrats) des CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur, quel que soit le nombre de contrats, pendant une durée minimale de 2 ans, dépasse 100 jours ou 800 heures en moyenne par an.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, devra en informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité de rupture. Cette indemnité sera calculée sur la base d'un pourcentage du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours des douze derniers mois, de la manière suivante :

- de la 2ème à la 5ème année : 20 % d'un mois par année
- de la 6ème à la 10ème année : 25 % d'un mois par année
- de la 11ème à la 15ème année : 30 % d'un mois par année
- au-delà de la 15ème année : 35 % d'un mois par année

Le salaire mensuel moyen est obtenu en divisant par 12 les salaires perçus au cours des 12 derniers mois de collaboration.

b) En outre, si le délai d'information prévu au 2ème alinéa du a) ci-dessus n'a pas été respecté, ou si l'employeur n'a pas proposé au salarié un contrat dans une période de trois mois, le salarié percevra en plus de l'indemnité définie au a) ci-dessus, une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire mensuel moyen tel que défini ci-dessus.

c) Afin de faciliter son employabilité et son retour au marché de l'emploi et dans le but de lui permettre de réaliser les actions de formation suivantes :

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

le salarié ayant travaillé avec le même employeur pendant au moins 100 jours par an en moyenne pendant un minimum de 5 années pourra bénéficier, à sa demande,

d'une indemnité correspondant à 4 jours de formation professionnelle par année de collaboration avec le même employeur, soit un minimum de 20 jours pour 5 ans de collaboration.

L'indemnité de formation correspondante sera calculée sur la base des salaires perçus durant les 12 derniers mois, divisé par le nombre de jours calendaires travaillés au cours des 12 derniers mois.

L'indemnité de formation sera donc égale au montant de l'indemnité journalière multipliée par le nombre de jours de formation auquel le salarié peut prétendre.

## TITRE VI – DURÉE DU TRAVAIL

### Article VI.1 : durée du travail

La durée de travail effectif des salariés embauchés sous CDD d'usage est fixée comme suit :

a) Les contrats à la journée isolée ou d'une durée inférieure à la semaine, c'est-à-dire d'une durée de 4 jours au plus, sont conclus pour des durées journalières de 8 heures.

b) Pour les contrats conclus pour une durée d'une semaine ou plus, la durée hebdomadaire de travail est de 35 heures.

Toute journée commencée est due en entier. Toute heure commencée est due.

### Article VI.2 : temps de travail effectif

Le temps de travail effectif s'entend de toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérées comme heures de travail effectif les temps suivants :

- les heures de formation professionnelle organisées à l'initiative de l'employeur ;
- le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisées par l'employeur ;
- les temps passés à l'exercice de la fonction prud'homale.

Le temps de pause ou de repas dont le salarié peut disposer n'est pas compris dans la durée quotidienne de travail effectif sous réserve des dispositions de l'article VI.4 ci-après.

J.J.C

**Article VI.3 : trajet – Transport - Voyage**

**Article VI.3.1 : temps de trajet**

Le temps de trajet est le temps de déplacement du salarié pour se rendre de son domicile au lieu d'exécution du contrat de travail, ou en revenir.

Le temps de trajet n'est pas un temps de travail effectif lorsqu'il ne dépasse pas le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail. Lorsqu'il le dépasse, il doit faire l'objet d'une contrepartie financière qui ne peut être inférieure au SMIC horaire.

**Article VI.3.2 : temps de transport**

Le temps de transport concerne tout déplacement au cours d'une journée de travail.

Répondent notamment à cette définition :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail.

Le temps de transport est du temps de travail effectif.

**Article VI.3.3 : temps de voyage**

On appelle temps de voyage tout déplacement pendant une période où aucune prestation de travail n'est effectuée et lorsque le salarié ne retourne pas à son domicile habituel à la fin de la journée.

a) Lorsque le temps de voyage nécessite, pour des raisons de service, que le salarié se déplace lors de la journée qui précède et/ou qui suit la journée de travail, le contrat de travail du salarié employé sous C.D.D d'usage comprend le temps de déplacement.

Ce temps est indemnisé mais non considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le voyage se déroule en transport en commun, le billet fait foi pour décompter la durée du voyage : écart entre l'heure de départ et l'heure d'arrivée, durée à laquelle il est ajouté forfaitairement une heure pour tenir compte des éventuels temps d'attente ou d'approche.

b) Heures de voyage pendant l'horaire de travail du salarié

Lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail du salarié, elles lui sont payées comme du temps de travail effectif ; elles répondent alors à la qualification d'« heures de transport ».

Toutefois, lorsque les heures de voyage interviennent pendant l'horaire de travail du salarié, mais sont supérieures à 8 heures, la différence entre la somme des heures

de voyage et 8 heures fait l'objet d'une indemnisation sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le salaire relatif aux heures travaillées, cette indemnité est égale à :

- jusqu'à 4 heures incluses : ½ journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- au-delà de 4 heures et jusqu'à 8 heures incluses : 1 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- au-delà de 8 heures : 1,5 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour.

c) Heures de voyage en dehors de l'horaire de travail du salarié

Lorsque les heures de voyage interviennent en dehors de l'horaire de travail du salarié, elles sont indemnisées sous forme d'une « indemnité pour heures de voyage » complétant le salaire relatif aux heures travaillées qui est égale à :

- voyage d'une durée inférieure ou égale à 4 heures : ½ journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- voyage d'une durée supérieure à 4 heures et inférieure ou égale à 8 heures : 1 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;
- voyage d'une durée supérieure à 8 heures : 1,5 journée de salaire sur la base du salaire minimum de la fonction pour 8 heures/jour ;

**Article VI.4 : conditions particulières de travail**

Lorsque le port d'une tenue de travail s'impose, notamment en raison de la nature de la tâche à accomplir, le temps d'habillage est assimilé à du temps de travail effectif. Il en est de même lorsque la tenue est imposée par l'employeur.

Lorsque le travail effectué nécessite la prise d'une douche, le temps nécessaire à cette douche est du temps de travail effectif.

Lorsque la spécificité de la fonction nécessite la prise de repas sur le lieu de travail, le temps de repas est considéré comme temps de travail effectif dans la limite de 30 minutes.

**Article VI.5 : durées maximales de travail**

**Article VI.5.1 : durée maximale quotidienne**

La durée maximale quotidienne de travail est fixée à 10 heures.

A titre dérogatoire, et dans la limite de 2 fois par semaine civile ou 3 fois par période de 7 jours consécutifs, la durée maximale quotidienne du travail peut être exceptionnellement portée à 12 heures dans les cas suivants :

J.J.C

- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger les personnels ou les installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place (évènement sportif, culturel, utilisation d'un espace public ou privé limitée dans le temps, disponibilité d'un artiste, ...) ;
- quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Toutefois, des dérogations aux limites exposées ci-dessus pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente afin de la porter à 5 fois.

La dérogation prévue ci-dessus ne peut avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail, pour un salarié chez un même employeur, au-delà de la durée maximale hebdomadaire définie à l'article VI.5.2 ci-après.

**Article VI.5.2 : durée maximale hebdomadaire**

La durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures.

La durée hebdomadaire moyenne de travail calculée sur une période de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

Des dérogations à la durée hebdomadaire maximale de travail de 48 heures pourront être sollicitées auprès de la Direction Départementale du Travail compétente afin de la porter à 60 heures dans les cas suivants :

- pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger les personnels ou les installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de la continuité d'un tournage nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place (évènement sportif, culturel, utilisation d'un espace public ou privé limitée dans le temps, disponibilité d'un artiste, ...) ;
- quand il est nécessaire de maintenir le même personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Ces dérogations ne mettent pas fin à la limite de 44 heures pour la durée hebdomadaire moyenne de travail sur douze semaines consécutives.

**<u>Article VI.6 : repos</u>**

**Article VI.6.1 : repos quotidien**

Entre la fin d'une journée de travail et la reprise de l'activité du salarié la durée de repos minimale est fixée à 11 heures consécutives.

J.J.C

Toutefois, au regard de la spécificité de l'activité de la télédiffusion, les partenaires sociaux, en application de l'article D.220-1 du code du travail, entendent permettre, dans les circonstances définies à l'article VI.5.1 et dans les limites exposées ci-après, la réduction du temps de repos quotidien, celui-ci ne pouvant être d'une durée inférieure à 9 heures.

La réduction à 9 heures du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 2 fois par semaine civile ou 3 fois par période de 7 jours consécutifs pour un même salarié.

Chaque heure travaillée durant cette période entamant le repos minimal de 11 heures fera l'objet d'un repos compensateur ou du paiement à la fin du contrat sur la base du salaire horaire majoré de 30 %.

**Article VI.6.2 : repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie, à l'intérieur d'une semaine civile, d'un repos d'au moins 24 heures consécutives, auxquelles s'ajoutent 11 heures consécutives de repos quotidien.

Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

**Article VI.6.3 : temps de pause**

Aucun temps de travail ne peut excéder 6 heures consécutives sans la prise d'une pause d'au moins 20 minutes.

**Article VI.7 : heures de dépassement**

a) Lorsque le contrat est conclu pour une durée inférieure à la semaine, c'est-à-dire pour au plus 4 jours, les heures de dépassement sont décomptées au regard de la durée fixée au contrat.

Dans le respect de la durée maximale quotidienne de 10 heures ou à titre dérogatoire et exceptionnel de 12 heures, tel que défini à l'article VI.5.1 ci-dessus, les heures de dépassement donnent lieu à majorations :

- les deux premières heures sont majorées de 25%
- les heures suivantes sont majorées de 50%

b) Toutefois, dès lors qu'un salarié effectue au cours d'une semaine civile plus de 35 heures, ces heures supplémentaires sont décomptées et majorées dans les conditions définies aux articles VI.8.1 et VI.8.2 ci-après.

**Article VI.8 : heures supplémentaires**

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures hebdomadaires donnent lieu à majorations pour heures supplémentaires.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires que peut effectuer un même salarié sous C.D.D. d'usage avec le même employeur est fixé à 220 heures.

J.J.C

L'employeur doit être en mesure d'informer le salarié qui le demande de son cumul d'heures supplémentaires depuis le début de l'année civile en cours.

**Article VI.8.1 : décompte des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile qui débute le lundi 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

**Article VI.8.2 : majoration des heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de :

- 25 % pour chacune des 8 premières heures supplémentaires (de la 36ème à la 43ème heure)
- 50 % à partir de la 44ème heure.

Dans le cadre d'un contrat égal ou supérieur à 5 jours, la rémunération est le produit du nombre de jours travaillés par le salaire quotidien pour 8 heures.
La rémunération des heures supplémentaires, décomptées selon les dispositions de l'article VI .8.1, ne fait alors l'objet que du paiement des majorations prévues au présent article (0.25 ou 0.50).

**Article VI.8.3 : convention de forfait**

L'entreprise peut convenir avec tout salarié employé sous CDD d'usage d'une rémunération forfaitaire, incluant la rémunération de toutes les heures travaillées, y compris les heures majorées, dans le respect de la réglementation sur les durées maximales du travail.

La convention de forfait peut être conclue :
- sur une base journalière
- sur une base hebdomadaire

Le forfait de salaire ne saurait être défavorable au salarié ; la convention n'est valable que si elle assure au salarié une rémunération au moins égale à la rémunération à laquelle il aurait pu prétendre si les heures de dépassement ou les heures supplémentaires intégrées à la durée conventionnelle de travail convenue dans son contrat de travail avaient été rémunérées aux conditions de majorations visées aux articles VI.7 et VI.8.2 du présent accord.

La convention de forfait doit mentionner le nombre d'heures totales, incluant les heures de dépassement ou les heures supplémentaires demandées, faisant l'objet de la rémunération forfaitaire ainsi que le salaire de base utilisé pour le calcul de cette rémunération.

Lorsque le salarié effectue des heures de dépassement ou des heures supplémentaires au-delà des durées prévues par la convention de forfait, il a droit à leurs paiements majorés dans les conditions définies aux articles VI.7 et VI.8.2.

Le recours au dispositif visé au présent article nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, l'employeur doit obligatoirement faire figurer

J.J.C

dans le contrat de travail, ou dans un avenant au contrat, une clause dans ce sens qui fixe les conditions d'application de la convention de forfait.

L'existence d'une convention de forfait ne prive pas le salarié de son droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales en vigueur au titre des heures supplémentaires réellement effectuées.

**Article VI.8.4 : repos compensateur**

Les heures supplémentaires effectuées :

- Au-delà de 41 heures hebdomadaires donnent droit à un repos compensateur égal à 50 % des heures accomplies.

- Au-delà du contingent annuel de 220 heures, après obtention de la dérogation nécessaire, donnent droit à un repos compensateur égal à 100% des heures accomplies.

Les heures de repos compensateur sont assimilées à des heures de travail effectif.

La prise du repos compensateur est possible dès lors que le salarié a acquis 8 heures de repos.

Lorsque le contrat s'achève :

a) Le salarié qui a effectué des heures supplémentaires lui ouvrant droit à un repos compensateur obligatoire peut demander à l'employeur de convertir ses droits au repos compensateur en indemnité pour ne pas faire obstacle à un autre emploi ou au suivi d'une formation ;

b) Lorsque le crédit de 8 heures permettant la prise d'une journée de repos compensateur n'est pas atteint, le repos compensateur est remplacé par une indemnité équivalente.

Dans tous les cas, les repos compensateurs acquis par le salarié doivent être soldés à la fin du contrat de travail.

**Article VI.9 : jours fériés**

**Article VI.9.1 : définition**

Les fêtes légales désignées à l'article L.222.1 du Code du Travail sont autant de jours fériés. Elles sont complétées, dans chaque département d'Outre-Mer, par le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage : le 27 avril à Mayotte, le 22 mai à la Martinique, le 27 mai en Guadeloupe, le 10 juin en Guyane, et le 20 décembre à la Réunion, ainsi que par les jours prévus par les textes légaux applicables à certains départements (Bas-Rhin, Haut-Rhin, Moselle).

**Article VI.9.2 : jours fériés travaillés**

L'employeur a la possibilité de prévoir qu'un jour férié soit travaillé. Dans ce cas, les heures travaillées sont majorées de 50 %, sauf le 1er mai où elles sont majorées de 100 %.

**Article VI.10 : travail de nuit**

Tout travail entre 22 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Les heures de travail de nuit font l'objet d'une majoration de 30% constituée d'une part, d'un repos compensateur de 20 % et, d'autre part, d'une majoration financière de 10 % étant précisé que cette majoration de 30 % doit être soldée à la fin du contrat.

**Article VI.11 : travail du dimanche**

Les heures travaillées le dimanche sont majorées de 25%.

**Article VI.12 : cumul de majorations**

Les majorations prévues au présent titre sont cumulables entre elles à l'exception de celles prévues aux articles VI.9.2 (jours fériés) et VI.11 (travail le dimanche), dans ce cas, c'est la plus favorable qui s'applique.

Conformément aux dispositions de l'article VI.7, le cumul des majorations pour heures de dépassement et heures supplémentaires est impossible, les 2 notions étant exclusives l'une de l'autre.

## TITRE VII - CONGÉS

**Article VII.1 : congés annuels**

En vue du versement des congés payés dont ils bénéficient, tous les salariés relevant du présent accord sont obligatoirement affiliés à la Caisse des congés spectacles.

Afin de permettre au salarié de disposer de ses congés payés, l'entreprise s'acquitte de ses cotisations selon les taux en vigueur et lui délivre le bulletin « congés spectacle » avec le bulletin de paie.

**Article VII.2 Congés pour événements familiaux**

Les salariés sous contrat à la date de l' événements, et dans la limite de la période couverte par leur contrat, bénéficient de congés à l'occasion de certains événements de famille dans les conditions suivantes :

- Mariage ou PACS du salarié : 4 jours ouvrés

JJ.C

- Naissance ou adoption d'enfants dans le foyer : 3 jours ouvrés
- Décès du conjoint ou du partenaire de PACS ou du concubin déclaré : 4 jours ouvrés
- Décès d'un enfant : 4 jours ouvrés
- Mariage d'un enfant : 1 jour ouvré
- Décès du père ou de la mère : 2 jours ouvrés
- Décès du frère ou de la sœur : 1 jour ouvré
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour ouvré

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

Le cas échéant, ils seront versés à la fin du contrat sous forme d'une indemnisation équivalente au salaire minimum de la fonction fixé pour huit heures de travail.

**Article VII.3 : préparation à la défense**

Conformément à l'article L 122-20-1 du Code du travail, les salariés âgés de seize à vingt-cinq ans qui doivent participer à l'appel de préparation à la défense bénéficient d'une autorisation d'absence exceptionnelle d'un jour. Cette absence n'entraîne pas de réduction de rémunération et est assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés.

## TITRE VIII – COUVERTURE SOCIALE

**Article VIII.1 : dispositions générales**

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

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

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

**Article VIII.2 : prévoyance et complémentaire santé**

[Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation « interbranche »]

J.J.C

*Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord,* étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

**Article VIII.3 : maladie et maternité**

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

Les femmes enceintes bénéficient à partir du 6ème mois de grossesse d'une réduction du temps de travail de 30 minutes par jour éventuellement cumulables, à la demande de la salariée, sur une semaine.

**Article VIII.4 : absences pour maladie et accident non professionnel**

[Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation « interbranche »]

*Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord,* étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

**Article VIII.5 : accident du travail ou de trajet ou maladie professionnelle**

[Dispositions réservées, en attente des conclusions de la négociation « interbranche »]

*Les parties s'engagent à ouvrir des discussions dans l'hypothèse où la négociation interbranche n'aboutirait pas dans les 6 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord,* étant précisé que pendant cette période les régimes existants continueront à s'appliquer.

Il est toutefois rappelé que la journée de l'accident est prise en charge par l'entreprise.

**Article VIII.6 : retraite complémentaire**

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

## TITRE IX – FORMATION PROFESSIONNELLE

### Article IX.1 : obligations des entreprises

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

### Article IX.2 : dispositions générales

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

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

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

### Article IX.3 : droit individuel à la formation

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

## TITRE X - DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION, COMMISSION DE SUIVI

### Article X.1 : date d'effet

Le présent accord est applicable aux contrats de travail signés postérieurement au premier jour du sixième mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension de l'accord.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer après une année d'application, à compter de la date d'effet du présent accord, afin d'établir un premier bilan sur :

- Le recours au CCD d'Usage
- Les barèmes minima
- La classification des fonctions
- La durée du travail.

**Article X.2 : articulation des niveaux de négociation**

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions du présent accord ou de ses annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif, il ne sera pas possible de déroger au texte du présent accord. Cette disposition ne fait pas obstacle au maintien et à la négociation de mesures plus favorables applicables aux salariés.

**Article X.3 : durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

**Article X.4 : publicité**

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues par l'article L.132.10 du Code du travail.

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

**Article X.5 : adhésion**

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

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

**Article X.6 Dénonciation**

Chacune des parties signataires peut, à compter du deuxième anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension, dénoncer le présent accord.

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

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

Si la dénonciation n'est pas le fait de l'ensemble des signataires employeurs, elle continue de régir les relations entre les adhérents des organisations d'employeurs qui ne l'ont pas demandée et leurs salariés.

**Article X.7 : révision**

Chaque partie signataire peut demander la révision du présent accord, à compter du premier anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de l'accord.

La ou les parties signataires prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacun des autres signataires, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande doit être accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion doit avoir lieu dans les deux mois suivant la notification. La demande de révision est réputée caduque si aucun accord n'est trouvé dans les six mois de la notification, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

En cas de caducité, le ou les demandeurs ne pourront demander de nouvelle révision sur les mêmes questions pendant un délai d'un an.

**Article X.8 : négociation dans la branche**

Dans les domaines où la négociation collective de branche est obligatoire, notamment en ce qui concerne la révision des salaires, les organisations d'employeurs et de salariés se réunissent dans le cadre d'une commission paritaire constituée suivant les mêmes règles que celles adoptées pour la négociation du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 132-12 du Code du travail.

La Commission Paritaire se réunira à l'initiative de la partie la plus diligente, sur l'ordre du jour qui lui aura été proposé par cette dernière. La convocation adressée par le Président doit parvenir aux membres de la Commission Paritaire au moins un mois avant la date prévue pour la négociation. Les comptes rendus de négociation, établis sur proposition de la délégation des employeurs, doivent consigner le point de vue de chacune des parties à la négociation et parvenir aux membres de la Commission Paritaire dans le délai d'un mois suivant la réunion.

**Article X.9 : commission de conciliation, d'interprétation et de suivi**

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

J.J.C

**Article X.9.1 : composition et fonctionnement**

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

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

Les règles de fonctionnement de la Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

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

**Article X.9.2 : rôle d'interprétation**

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

La Commission Paritaire peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés.
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article X.7 du présent accord. Des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la Commission.

**Article X.9.3 : rôle de conciliation**

Dans son rôle de conciliation, la Commission doit :

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

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

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

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

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

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

**Article X.9.4 : rôle de suivi**

Si le présent accord rencontre des difficultés d'application ou si les parties signataires constatent que les objectifs recherchés n'ont pas été atteints par les dispositions mises en place, ainsi qu'en cas de carence de l'accord concernant des situations qui n'ont pas été traitées par celle-ci, les parties engagent la procédure de révision prévue à l'article prévue à l'article X.7 du présent accord.

**Article X.9.5 : activités de représentation et de négociation**

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

Les salariés participant à ces réunions paritaires sont tenus d'en informer préalablement leur employeur et de s'efforcer, en accord avec celui-ci, de réduire au minimum la gêne que leur absence pourrait apporter à la marche normale de l'entreprise.

**Pour les Organisations Syndicales Salariés**

**Pour la CFDT,**

**représentée par** H. PROSPER - FGC

**Pour la CFTC,**

**Représentée par** M. CARON. Fédé. Com. Audiovisuel CFTC

**Pour CGC,**

**Représentée par** JEAN-JACQUES CORDIVAL (Médias).

**Pour FO,** Françoise CHAZAUD FASAP

**Représentée par**

**Pour la CGT,**

**Représentée par**

**Pour les employeurs**

**Pour le SEPP,**

**Représenté par** Bernard BROYET

**Pour le STP**

**Représenté par** Emmanuel Gadan

**Pour l'ACCeS,**

**Représentée par**

**Pour TLSP,**

**Représentée par** Jean Luc NELLE

**Pour les locales TV,**

**Représentées par**

**Fait à Paris,**

**le** 22/12/2006

# ANNEXE 1

**FONCTIONS/FILIERES CDD D'USAGE : LISTE 1**

## A - CONCEPTION /PROGRAMME

### A- Conception / programme

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ADJOINT AU PRODUCTEUR ARTISTIQUE | 5 |
| COLLABORATEUR LITTERAIRE | 4 |
| CONSEILLER DE PROGRAMME | 6 |
| COORDINATEUR D'ECRITURE | 6 |
| DIRECTEUR DE LA DISTRIBUTION ARTISTIQUE/RESP. CASTING | 7-1 |
| DOCUMENTALISTE | 5 |
| LECTEUR DE TEXTES | 3 |
| PRODUCTEUR ARTISTIQUE | 8 |
| PROGRAMMATEUR MUSICAL | 3 |

### A- Antenne directe

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ANIMATEUR | 6 |
| PRESENTATEUR | 5 |
| ANNONCEUR | 2 |
| OPERATEUR PROMPTEUR | 2 |

## B - PRODUCTION / REGIE

### B- Production

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ASSISTANT DE PRODUCTION | 2 |
| COLLABORATEUR SPECIALISE D'EMISSION | 3 |
| CHAUFFEUR DE PRODUCTION | 1 |
| CHEF DE PRODUCTION | 6 |
| CHARGE DE PRODUCTION | 4 |
| CHARGE D'ENCADREMENT DE PRODUCTION | 7-1 |
| DIRECTEUR DE PRODUCTION | 8 |
| INTERVENANT SPECIALISE | 5 |
| INTERVENANT D'EMISSION | 1 |
| TELEPHONISTE D'EMISSION | 2 |
| TECHNICIEN DE REPORTAGE | 4 |

### B- Régie

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| REGISSEUR / REGISSEUR D'EXTERIEUR | 4 |
| REGISSEUR ADJOINT | 3 |
| REGISSEUR GENERAL | 6 |

## C – REALISATION

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| REALISATEUR | 7-2 |
| 1er ASSISTANT REALISATEUR | 5 |
| ASSISTANT REALISATEUR | 4 |
| 2ème ASSISTANT REALISATEUR | 3 |
| SCRIPTE | 5 |

## D - FABRICATION

ANNEXE 1 SUITE

**D- Plateau (studio ou extérieur)**

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| AIDE DE PLATEAU | 1 |
| CHEF DE PLATEAU | 4 |
| CHEF ECLAIRAGISTE / CHEF ELECTRICIEN | 4 |
| CONDUCTEUR DE GROUPE | 3 |
| ECLAIRAGISTE/ELECTRICIEN | 2 |
| ASSISTANT LUMIERE | 2 |

**D- Peinture**

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| PEINTRE | 2 |
| PEINTRE DECORATEUR | 3 |
| DECORATEUR PEINTRE | 5 |

**D- Tapisserie**

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| TAPISSIER | 2 |
| TAPISSIER DECORATEUR | 3 |
| DECORATEUR TAPISSIER | 5 |

**D- construction décors**

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ACCESSOIRISTE | 2 |
| CHEF MACHINISTE | 4 |
| CONSTRUCTEUR EN DECORS | 4 |
| MACHINISTE | 2 |
| MENUISIER TRACEUR | 3 |
| MENUISIER | 2 |

**E- IMAGE (dont vidéo)**

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ASSISTANT OPV | 2 |
| OPV | 5 |
| CHEF OPV / CHEF CAMERAMAN | 6 |
| DIRECTEUR DE LA PHOTO | 7-2 |
| INGENIEUR DE LA VISION | 6 |
| OPERATEUR RALENTI | 4 |
| PHOTOGRAPHE | 5 |
| TECHNICIEN VIDEO | 5 |
| TRUQUISTE | 6 |

J.J.C

## F- SON

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ASSISTANT A LA PRISE DE SON | 2 |
| BRUITEUR | 4 |
| CHEF OPERATEUR DU SON / INGENIEUR DU SON | 6 |
| ILLUSTRATEUR SONORE | 4 |
| MIXEUR | 5 |
| PRENEUR DE SON / OPERATEUR DU SON | 5 |

## G- MAQUILLAGE / COIFFURE / COSTUME

### G- Maquillage

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| CHEF MAQUILLEUR / CHEF MAQUILLEUR POSTICHEUR | 4 |
| MAQUILLEUR / MAQUILLEUR POSTICHEUR | 2 |

### G- Coiffure

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| CHEF COIFFEUR PERRUQUIER | 4 |
| COIFFEUR / COIFFEUR PERRUQUIER | 2 |

### G- Costume

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| CHEF COSTUMIER | 5 |
| COSTUMIER | 3 |
| CREATEUR DE COSTUME/STYLISTE | 6 |
| HABILLEUR | 2 |

## H- DECORATION

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| ASSISTANT DECORATEUR | 3 |
| CHEF DECORATEUR | 6 |
| DECORATEUR / DECORATEUR ENSEMBLIER | 5 |
| DESSINATEUR EN DECOR | 4 |

## I- MONTAGE / POST-PRODUCTION / GRAPHISME

### I- Montage

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| CHEF MONTEUR | 6 |
| MONTEUR | 4 |
| CHEF MONTEUR TRUQUISTE | 6 |
| OPERATEUR SYNTHETISEUR | 3 |

### I- Graphisme

| FONCTION | NIVEAUX |
|---|---|
| GRAPHISTE / INFOGRAPHISTE / VIDEOGRAPHISTE | 5 |
| DESSINATEUR D'ANIMATION / DESSINATEUR EN GENERIQUE | 4 |

ANNEXE 1 SUITE

**FONCTIONS/FILIERES CDD D'USAGE : LISTE 2**

| | |
|---|---|
| Cavalier : | de gré à gré |
| Participant : | de gré à gré |
| Musicien : | de gré à gré |
| Artiste musicien choriste : | de gré à gré |
| Artiste soliste : | de gré à gré |
| Chef de chœur : | de gré à gré |
| Chef d'orchestre : | de gré à gré |
| Chorégraphe : | de gré à gré |
| Maître de ballet : | de gré à gré |
| Maître d'arme : | de gré à gré |
| Mannequin : | de gré à gré |
| Traducteur interprète : | de gré à gré |
| Dessinateur artistique : | de gré à gré |
| Chroniqueur : | de gré à gré |

| Fonction | Salaire brut minimum journalier (8 heures) |
|---|---|
| Chef de file | 145 |
| Doublure lumière | 95 |
| Figurant | 95 |
| Silhouette | 95 |

J.J.C

# ANNEXE 2

**Salaires minima**

Salaire brut minimum pour 8 heures en euros

**Ces minima M1 et M2 prendront effet à compter du 1er juillet 2007**

| Chaînes nationales hertziennes câble /satellite | | |
|---|---|---|
| **Niveaux** | **M1** | **M2** |
| 1 | 95 | 99.75 |
| 2 | 110 | 115.50 |
| 3 | 120 | 126 |
| 4 | 130 | 136.50 |
| 5 | 145 | 152.25 |
| 6 | 165 | 173.25 |
| 7 | 7-1 : 180<br>7-2 : 230 | 7-1 : 189<br>7-2 : 241.50 |
| 8 | de gré à gré | de gré à gré |

# ANNEXE 3

# DÉFINITIONS DE FONCTIONS

## 1) Définitions de fonctions de la liste 1

### Filière A

**Adjoint au producteur artistique** : présent au sein des équipes des émissions produites par la chaîne, il (ou elle) travaille auprès du producteur artistique dont il est le plus proche collaborateur. Il le seconde sur l'ensemble de ses activités, notamment sur l'organisation éditoriale de l'émission et la coordination des équipes. Il peut le remplacer en cas d'absence.

**Conseiller de programme :** conseille ponctuellement une direction de chaîne ou de programme sur un ou plusieurs programmes de nature spécifique.

**Collaborateur littéraire :** chargé de préparer des textes et d'en effectuer des aménagements dans le cadre d'une émission télévisée

**Lecteur de textes :** chargé d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions (écrites ou audiovisuelles) et d'en rendre compte en vue de leur exploitation éventuelle.

**Programmateur musical :** chargé de proposer des choix et de mettre en œuvre les enchaînements musicaux de l'antenne. Assure toutes les tâches liées à ces choix musicaux.

**Producteur artistique :** chargé d'assurer la conception et la mise en œuvre d'une émission dans le respect des caractéristiques définies par l'employeur. Peut être amené à s'exprimer à l'antenne ou à animer une émission.

**Annonceur :** chargé de dire, après les avoir rédigées le cas échéant, des annonces insérées entre les émissions ou dans les émissions. Met sa voix sur des bandes annonces ou des inter-programmes.

### Filière B

**Intervenant spécialisé:** chargé en raison de ses compétences spécifiques de veiller à la cohérence de situations évoquées dans l'émission et relevant de son domaine d'activité (médecins, avocats, ingénieurs...). Peut être amené à intervenir à l'antenne.

**Assistant de production** : chargé, sous l'autorité d'un responsable, d'assurer certaines activités directement liées à la préparation et à l'organisation d'une production : planning, contact avec les professionnels du spectacle et/ou les participants à l'émission, documentation.

**Collaborateur spécialisé d'émission :** chargé d'assurer certaines activités directement liées à la nature et au contenu d'un émission, notamment, la préparation de fiches requérant des connaissances spécifiques et/ou des résumés destinés à l'animateur et/ou au producteur de l'émission.

**Intervenant d'émission :** chargé d'une intervention à caractère ponctuel technique et non artistique nécessitée par le contenu d'une émission ou le caractère particulier d'une opération (épluchage de légumes, voitures ventouses)

**Chargé d'encadrement de production :** responsable chargé de gérer et d'organiser une ou des production(s) qui lui est (sont) confiées dans le cadre d'un budget défini. Il élabore le (les) devis et le (les) bilans, participe au suivi du (des) dossier(s) de production et de sa (leur) gestion administrative et financière. Il organise les moyens humains et techniques de ladite/lesdites production(s).

J.J.C MC

**Chargé de production :** chargé d'assister le responsable de la production dans l'organisation des moyens humains et techniques d'une production. Il en assure le suivi tant en plateau qu'en extérieur.

**Directeur de production :** établit le budget prévisionnel nécessaire à la réalisation d'une émission. Organise ou fait organiser la production en tenant compte des contraintes financières; suit le déroulement de celui-ci; assure la gestion du budget.

**Régisseur général :** chargé de préparer, organiser coordonner et mettre en oeuvre les moyens de production conformément aux instructions données. Il assure notamment l'organisation des transports, du logement, de la restauration.

**Régisseur adjoint** : chargé d'assister un régisseur ou un régisseur général.

**Chef de production :** responsable chargé de mettre en œuvre et de coordonner les moyens techniques et de personnels techniques sur les productions qui lui sont confiées.

**Technicien de reportage :** assure tout ou partie, sur un reportage d'actualité, des missions suivantes : la mise en oeuvre de l'éclairage, la captation de l'image, la prise de son, le montage, et peut être amené à participer à la mise en oeuvre des moyens de transmission.

**Filière C**

**Assistant réalisateur (1er) :** collaborateur du réalisateur chargé de la mise en oeuvre des moyens artistiques et matériels d'une production (qui peut être une fiction ou un documentaire). Il peut faire de la coordination d'équipe, élaborer et suivre le plan de travail, et estimer les moyens nécessaires en vue des devis.

**Filière D**

**Peintre décorateur :** chargé de concevoir et de réaliser certains travaux de décoration tels que lettres, patines, faux bois et marbres, retouches photos, trompe-l'oeil, filages, trucages, etc.

**Peintre:** chargé d'exécuter tous travaux de peinture, de vitrerie, et de pose de revêtements nécessaires à la réalisation des décors.

**Tapissier décorateur :** chargé des travaux afférents à la réalisation des ouvrages de tapisserie et décoration, en fonction des styles et des matériaux utilisés.

**Décorateur peintre :** chargé dans le cadre d'un budget fixé de la conception et du suivi de l'exécution des éléments d'un décor relevant de sa spécialité, la peinture

**Décorateur tapissier :** chargé dans le cadre d'un budget fixé de la conception et du suivi de l'exécution des éléments d'un décor relevant de sa spécialité, la tapisserie

**Accessoiriste :** chargé de trouver, préparer et gérer les accessoires de décoration nécessaires à la réalisation d'une émission. Peut être amené à fabriquer certains éléments ou accessoires simples.

**Aide de plateau** : chargé des mouvements de tout matériau ou accessoire à l'occasion de la préparation, de l'enregistrement ou du déroulement d'une émission.

**Machiniste :** chargé d'assurer l'installation et la mise en œuvre des équipements de machinerie sur le tournage d'émissions en film ou en vidéo.

**Conducteur de groupe :** chargé d'assurer la fourniture et la distribution d'énergie en tout lieu de tournage. Il assure l'entretien des groupes électrogènes et des matériels électriques qui lui sont confiés.

**Assistant lumière :** collaborateur du Directeur de la photographie, il (ou elle) est chargé(e) de la préparation du dossier lumière en relation avec l'équipe technique et de la mise en place du dispositif prévu par le Directeur de la photographie.

**Filière E**

**Opérateur de prise de vues :** chargé de la préparation et de la mise en oeuvre des cadrages et mouvements de caméra selon les directives qui lui sont données.

**Directeur de la photo :** responsable de la lumière, prépare les conditions techniques et matérielles qui participent à la conception de la lumière la mieux adaptée au sujet, en tenant compte du support et des contraintes financières. Organise et contrôle la mise en œuvre des éléments liés à la conception de l'image afin d'en assurer le rendu artistique.

**Technicien vidéo :** assure la responsabilité de la qualité technique du signal vidéo le long de la chaîne de fabrication et de diffusion d'une (des) émission(s); peut être amené à assurer la commutation et la mise en image d'un programme, participe à la maintenance des équipements.

**Truquiste :** collaborateur du réalisateur en régie de production ou de post-production, il exploite les outils techniques permettant les effets visuels et le truquage de l'image. Il s'assure de la répartition des taches en régie de production, si nécessaire.

**Filière F**

**Ingénieur du son / Chef opérateur du son :** détermine les équipements et les moyens à mettre en oeuvre, contrôle leur mise en place et effectue les réglages nécessaires pour une bonne prise de son. Assure la prise de son et les opérations de montage son et de mixage qui en découlent.

**Mixeur :** assure la cohérence et l'harmonie d'une bande sonore d'un produit audiovisuel. Il contribue aux choix des effets spéciaux sonores et de la musique.

**Assistant à la prise de son :** effectue la préparation matérielle des séances d'enregistrement par la mise en place des équipements et leurs branchements, assiste l'ingénieur du son pendant la prise de son. Il peut effectuer seul des prises de sons simples.

**Filière I**

**Monteur :** collaborateur du réalisateur, ou du journaliste, chargé du montage d'une production, sur tout support et tout format, auquel il donne sa continuité et son rythme (ne peut être engagé sur une fiction ou un documentaire).

**Chef monteur** : collaborateur du réalisateur ou du journaliste, chargé du montage d'une production élaborée telle que fiction, documentaire, magazine, sur tout support et tout format, auquel il donne sa continuité et son rythme. Il met en œuvre les outils techniques vidéo et audio complémentaires nécessaires à la réalisation de trucages ou de mixages simples ou préprogrammés.

**Infographiste :** conçoit et réalise sur palette graphique différents éléments picturaux, fixes ou animés.

## 2) Définitions de fonctions de la liste 2

**Mannequin :** présente des vêtements ou accessoires de mode dans le cadre d'une émission.

**Chef de file :** chargé de choisir les figurants selon les besoins d'un scénario et d'assurer leur coordination en fonction du plan de travail. Peut lui-même être amené à assurer des prestations de figurant ou de silhouette.

**Traducteur / Interprète :** chargé d'effectuer une traduction orale ou écrite dans le cadre d'une émission ou d'une opération particulière limitée dans le temps.

**ANNEXE 4**

## REGIME DEROGATOIRE APPLICABLE AUX TELEVISIONS LOCALES

## PREAMBULE

Les chaînes locales sont les services de télévision à vocation locale dont la zone de diffusion géographique équivaut à une partie du territoire métropolitain, dont la population recensée est inférieure à 10 millions d'habitants.

Ce secteur émergeant de la télédiffusion partage l'objectif commun d'une meilleure gestion du recours au contrat à durée déterminée d'usage, mais la réalité économique des chaînes concernées incite à la mise en place d'un régime transitoire du présent accord pour une liste de fonctions déterminée.

Les chaînes locales ayant un chiffre d'affaires supérieur à 6 millions d'euros ne peuvent pas bénéficier de ce régime dérogatoire.

Les chaînes locales conçoivent, réalisent et fabriquent elles-mêmes, avec ou sans recours à un producteur, tout ou partie des programmes destinés à leur propre antenne.

Cette activité de production recouvre la fabrication de programmes tels que magazines, émissions de plateau, programmes de présentation ou de promotion de la chaîne, captation d'événements locaux, etc...

Ce régime dérogatoire ne concerne que les fonctions ci-après.

**Liste des fonctions**

| Fonction | Niveau |
|---|---|
| **A - CONCEPTION /PROGRAMME** | |
| 1. Documentaliste | 5 |
| 2. Animateur (trice) | 6 |
| 3. Présentateur (trice) | 5 |
| 4. Annonceur | 2 |
| 5. Chroniqueur (euse) | Liste 2 |
| **B - PRODUCTION / REGIE** | |
| 6. Chargé (e) de production | 4 |
| 7. Intervenant (e) d'émission | 1 |
| 8. Intervenant spécialisé | 5 |
| 9. Technicien de reportage | 4 |
| **C – REALISATION** | |
| 10. Assistant(e) réalisateur (trice) | 4 |
| 11. Réalisateur (trice) | 7-2 |
| 12. Scripte | 5 |
| **D - FABRICATION** | |
| 13. Aide de plateau | 1 |
| 14. Chef de plateau | 4 |
| 15. Eclairagiste/Electricien(ne) | 2 |
| **E- IMAGE** | |
| 16. OPV | 5 |
| 17. Chef OPV | 6 |
| 18. Directeur (trice) de la photo | 7-2 |
| 19. Technicien (ne) vidéo | 5 |
| 20. Truquiste | 6 |
| **F- SON** | |
| 21. Chef opérateur (trice) du son/ Ingé son | 6 |
| 22. Preneur (euse) du son/ OPS | 5 |
| **G- MAQUILLAGE / COIFFURE / COSTUME** | |
| 23. Maquilleur (euse) | 2 |
| **I- MONTAGE / POST-PRODUCTION / GRAPHISME** | |
| 24. Chef monteur (monteuse) | 6 |
| 25. Monteur (se) | 4 |
| 26. Graphiste/Infographiste/vidéographiste | 5 |

## ***Salaires minima***

Salaires bruts journaliers minima garantis (base 8 heures) :

| Niveau | **Salaire brut minimum M1** | **Salaire brut minimum M2** |
|---|---|---|
| 1 | 76 | 80 |
| 2 | 88 | 92,40 |
| 3 | 96 | 100,80 |
| 4 | 104 | 109,20 |
| 5 | 116 | 121,80 |
| 6 | 132 | 138,60 |
| 7-1 | 144 | 151,20 |
| 7-2 | 184 | 193,20 |
| 8 | Gré à gré | Gré à gré |

**Période transitoire**

Ce régime transitoire sera revalorisé automatiquement chaque 1er juillet pendant 4 ans à raison de 1/4 de l'écart existant entre ce barème dérogatoire et le barème général revalorisé annuellement.
Le barème général s'appliquera aux chaînes locales à compter du 1er juillet 2011.

## ANNEXE 5

## GLOSSAIRE

**Filière :** la filière est un secteur d'activités regroupant les différents métiers de celle-ci.

**Métier :** le métier est un regroupement de fonctions dans une filière. Le métier est le contenu d'une activité professionnelle spécifique en terme de compétences, de savoir-faire et d'expérience.

**Classification** : résultat de l'opération de classements de fonctions (ou d'emplois), de métiers ou de niveaux de qualification négociés dans le cadre d'une branche professionnelle

**Fonction/emploi** : la fonction décrit de façon générique la finalité, les missions, les compétences, les savoir-faire opérationnels requis pour remplir les missions d'un poste.

**Poste** : le poste est un descriptif précis des missions confiées à un salarié.

JSC.