

Brochure n° 3346

Convention collective nationale

IDCC : 2642. – **PRODUCTION AUDIOVISUELLE**

AVENANT N° 3 DU 15 DÉCEMBRE 2008
MODIFIANT DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : *ASET0950247M*

IDCC : 2642

La convention collective de la production audiovisuelle a été étendue par arrêté du 24 juillet 2007. Les partenaires sociaux souhaitent en amender le texte pour prendre en considération les observations formulées dans ledit arrêté.

Article 1^{er}

Le quatrième alinéa de l'article 2.2 « Egalité. – Non-discrimination » est modifié comme suit :

« Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, 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 professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement. »

Article 2

La rédaction en vigueur de l'article 3.5.2.2.2. *b* « Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté » est abrogée et remplacée par la rédaction suivante :

« *b*) Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté

A défaut de représentant élu du personnel dans l'entreprise, l'accord pourra être conclu avec un salarié mandaté par une organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

L'employeur ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives sur le plan national, ces dernières devant être informées au plan départemental ou local par l'employeur de sa décision d'engager des négociations, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation, ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et notifié à l'employeur par le ou les délégués de branche qui mandatent, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu d'une obligation d'information de son ou de ses mandants.

Le mandat prend fin :

- à la date de la signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par l'organisation syndicale ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

L'accord signé par un salarié mandaté doit être approuvé par référendum par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. En particulier, les salariés devront être informés de la date du scrutin au moins 15 jours avant la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise au vote. »

Article 3

Les termes « de la branche » figurant à l'article 3.6.1 « Section syndicale » sont supprimés.

Les termes « de la branche » figurant au deuxième alinéa de l'article 3.6.2 « Délégués syndicaux » sont supprimés.

Article 4

La rédaction en vigueur de l'article 6.1.4 est abrogée et remplacée par la suivante :

« 6.1.4. Repas, hébergement et pause

Les temps de repas, d'hébergement et de pause ne sont pas du temps de travail effectif.

Pour autant, aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes, non décompté dans le temps de travail. Toutefois, lorsque, au cours d'une pause, en raison des circonstances, une intervention du salarié est sollicitée par l'employeur, la durée du temps de pause correspondant est réintégrée dans le temps de travail effectif. »

Article 5

Le deuxième alinéa de l'article 6.3.2.2 «Repos hebdomadaire» est amendé comme suit :

« Cependant, dans l'hypothèse de circonstances nécessitant la réduction du repos quotidien, et dans le cadre du 6.3.1.2 ci-dessus, le salarié pourra voir son repos hebdomadaire réduit de fait à 24 heures consécutives additionnées de 9 heures au lieu de 11 heures. »

Article 6

L'article 6.4.1.2 est amendé comme suit :

« 6.4.1.2. Dans le cadre d'un programme indicatif d'heures

Les conditions dans lesquelles le travail peut être organisé sur l'année dans le cadre d'un programme indicatif d'heures sont indiquées à l'article 6.6.3 du présent titre. »

Article 7

Le premier alinéa de l'article 6.4.2 « Organisation individuelle » est amendé comme suit :

« 6.4.2. Organisation individuelle

Ne sont pas soumis à un horaire collectif :

– les salariés visés à l'article 6.7 ci-après. »

Article 8

L'article 6.6.3.4 « Modalités de l'annualisation » est modifié comme suit :

« c) Décompte de la durée du travail

La durée du travail de chaque salarié sera décomptée selon les modalités exposées à l'article 6.5 de la présente convention.

d) Lissage des rémunérations

La rémunération est versée mensuellement. Elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée.

e) Bilan annuel

Un bilan annuel de l'application de l'accord d'annualisation sera remis par l'employeur aux représentants du personnel, lorsqu'il en existe. »

Article 9

L'article 6.7.2.2 « Régime juridique », alinéa 12, est complété comme suit :

« Le forfait en jours s'accompagne pour chaque salarié d'un contrôle du nombre de jours ou demi-journées travaillés, au moyen d'un document mensuel de contrôle faisant apparaître le nombre et la date des journées travail-

lées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, jour de repos au titre de la réduction du temps de travail. Le contrôle individuel des jours effectivement travaillés s'effectuera au sein des entreprises, par pointage ou émargement quotidien, hebdomadaire ou mensuel, par les salariés concernés, d'une feuille de présence, faisant apparaître les jours travaillés, ou par tout autre moyen équivalent. »

Article 10

La rédaction en vigueur de l'article 6.9 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article 6.9

Travail le dimanche

La production audiovisuelle est une activité dans laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans qui ne peuvent être tenus à aucun travail le dimanche.

Les heures travaillées le dimanche seront majorées à hauteur de 50 %. Cette majoration se cumule, le cas échéant, avec la majoration pour heure supplémentaire. »

Article 11

Le dernier alinéa de l'article 7.2.3 « Jours fériés travaillés » est modifié comme suit :

« Pour les salariés sous CDI ou assimilés, un mécanisme de récupération équivalent pourra être mis en place par l'entreprise, sauf pour le 1^{er} Mai. »

Article 12

La rédaction en vigueur de l'article 7.4 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article 7.4

Congé pour enfant malade

En complément des dispositions de l'article L. 1225-61 (anciennement L. 122-28-8) du code du travail, les salariés bénéficient d'un congé, en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

Ce congé est fractionnable par demi-journée, dans la limite de 3 jours ouvrés par année. Cette limite est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Pour les salariés ayant au moins 12 mois d'ancienneté continue, ces congés exceptionnels sont rémunérés dans la limite de 2 jours par an. Ils pourront être complétés par des jours de congé ou de RTT. »

Article 13

La rédaction en vigueur de l'article 12.1 est abrogée et remplacée par la suivante :

« Article 12.1

Comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) est constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus. La mise en place d'un comité n'est obligatoire que si l'effectif d'au moins 50 salariés a été atteint pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 années précédentes. Le CHSCT a pour fonction d'exercer les missions prévues aux articles L. 4612-1 et L. 4612-2 (anciennement §1 et 2 de l'article L. 236-2) du code du travail.

A défaut de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail dans les établissements de 50 salariés et plus, les délégués du personnel ont les mêmes missions et moyens que les membres de ces comités. Ils sont soumis aux mêmes obligations.

Il est créé un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CCHSCT-PAV) pour la branche production audiovisuelle, composé de représentants des employeurs et des délégués de branche, dont la compétence de conseil couvre toutes les entreprises du champ de la présente convention collective.

Dans les entreprises dépourvues de représentants du personnel, soit parce que les seuils d'effectifs n'ont pas été atteints, soit en raison d'une carence de candidature aux élections de délégués du personnel, le CCHSCT est compétent pour les missions décrites au premier alinéa.

Une réunion de ce comité est convoquée au moins 2 fois par an. Il se réunit également si le tiers de ses membres le demandent.

Conformément aux dispositions du code du travail, le comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale des salariés, à leur sécurité et à l'amélioration de leurs conditions de travail dans la branche de la production audiovisuelle.

Le CCHSCT-PAV contribue à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la parentalité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières.

Le CCHSCT-PAV procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés et notamment les femmes enceintes, peut diligenter des missions d'enquêtes, d'expertises et d'inspections, dispose d'un pouvoir de proposition en matière de prévention et d'un rôle consultatif.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans la branche et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut confier à toute organisation partenaire des missions d'information et de sensibilisation relevant de son champ d'intervention. »

Article 14

Les termes « à compter du deuxième anniversaire de la publication de l'arrêté d'extension » figurant au premier alinéa de l'article 13.5 « Dénonciation » sont supprimés.

Article 15

Souhaitant faire évoluer la convention collective de la production audiovisuelle avec les réalités de la branche, les partenaires sociaux ont convenu les aménagements suivants.

Fonctions modifiées :

(En euros.)

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151,67 h au 1 ^{er} janvier 2009
A	O : administration	III A	Attaché de direction (1)	1 880,32
A	O : administration	III A	Responsable paie (1)	2 028,00
A	P : commercial et édition	III A	Responsable des sites web/multimédia (2)	2 089,25
A	P : commercial et édition	V	Assistant web/télé- phonie/multimédia (3)	1 389,35
A	P : commercial et édition	III A	Responsable produits dérivés (4)	1 984,78

(1) Passage au niveau III A (cadre) et revalorisation du SMC.
(2) Au lieu de responsable des sites web.
(3) Au lieu d'assistant web/téléphonie.
(4) Au lieu de responsable des droits dérivés.

Le tableau des emplois figurant à l'article 4.1 ainsi que l'annexe II « Salaires » sont modifiés en conséquence.

Article 16

Un an après l'entrée en vigueur de la convention collective de la production audiovisuelle, dans un souci de tenir compte des spécificités de certains métiers, notamment dans les programmes de flux, les partenaires sociaux ont souhaité introduire de nouvelles fonctions décrites ci-dessous.

(En euros.)

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151,67 h au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA 35 h/hebdo au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA mensuel, 35 h au 1 ^{er} janvier 2009
B	A : conception	III A	Chargé d'enquête, de recherche	2 193,71	706,55	2 684,89
B	A : conception	III A	Conseiller artistique d'émission (1)	2 245,42	710,54	2 700,05
A	O : administration	II	Directeur des jeux	2 740,84		
B	A : conception	II	Directeur de jeux	2 558,81	1 001,62	3 806,16
B	A : conception	III A	Responsable de questions	2 298,17	694,06	2 637,43
B	A : conception	IV	Préparateur de questions	1 861,70	560,78	2 130,96
B	C : décoration	IV	Constructeur (2)	2 150,69	812,04	3 085,75
B	C : décoration	VI	Assistant décorateur adjoint (3)	1 371,46	393,46	1 495,15
B	E : technique du direct	III B	Pupitreux lumière	2 150,69	812,04	3 085,75
B	H : machiniste et électricien	IV	Blocker/rigger (4)	1 551,42	761,29	2 892,90

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151,67 h au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA 35 h/hebdo au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA mensuel 35 h au 1 ^{er} janvier 2009
B	L : production et régie	II	Directeur de sélection	2 507,09	1 001,62	3 806,16
B	L : production et régie	III A	Chargé de sélection	2 245,42	723,79	2 750,40
B	L : production et régie	IV	Collaborateur de sélection	1 775,86	560,78	2 130,96
B	L : production et régie	III B	Coordinateur d'émission (5)	1 861,70	649,97	2 469,89
B	L : production et régie	III B	Chauffeur de salle	1 880,32	778,13	2 956,89
B	N : son	III B	Technicien instruments (backliner)	2 068,56	779,16	2 960,81
A	O : administration	III A	Responsable paie	2 028,00		
A	O : administration	IV	Gestionnaire paie	1 723,63		
A	O : administration	III A	Chargé de mission	1 984,78		
A	O : administration	III B	Chargé d'étude	1 758,28		
A	P : commercial et édition	II	Directeur multimédia	2 507,09		

CATÉGORIE	FILIÈRE	NIVEAU	INTITULÉ	CDI MINIMA 151,67 h au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA 35 h/hebdo. au 1 ^{er} janvier 2009	CDDU MINIMA mensuel 35 h au 1 ^{er} janvier 2009
A	P : commercial et édition	II	Directeur produits dérivés	2 507,09		
A	P : commercial et édition	III A	Responsable acquisitions	1 984,78		
A	P : commercial et édition	IV	Gestionnaire des supports	1 654,85		

(1) Le conseiller artistique d'émission contribue à faire évoluer le contenant de l'émission. Le salaire ci-dessus est un minimum. Le salaire doit tenir compte de la contribution du salarié.

(2) Il ne peut être recouru à cet emploi dans le cadre d'une fiction lourde, telle que définie en annexe V.

(3) On ne peut employer de salarié dans cette fonction que si au moins un emploi de niveau II ou III A dans la filière est occupé.

(4) Il s'agit de fonctions exercées par des électriciens ou machinistes spécialistes.

(5) Le coordinateur d'émission a pour rôle de faire le lien entre les différents services, de la production artistique et de la production administrative/direction de production.

Le tableau des emplois figurant à l'article 4.1 ainsi que l'annexe II « Salaires » sont modifiés en conséquence.

Article 17

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Fait à Paris, le 15 décembre 2008.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

USPA ;

SPI ;

SPECT.

Syndicats de salariés :

F3C CFDT ;

SNTR CGT ;

SGTIF CGT ;

CFTC ;

CFE-CGC.