

CONVENTION COLLECTIVE DE LA RADIODIFFUSION

CONVENTION COLLECTIVE DES JOURNALISTES

ACCORD SUR LA DURÉE DE TRAVAIL DES PERSONNELS À TEMPS PARTIEL CONCLU EN APPLICATION DE L'ARTICLE L3123-14-3 DU CODE DU TRAVAIL

Le présent accord de branche a été négocié par les partenaires sociaux en Commission Mixte Paritaire de la Radiodiffusion élargie aux syndicats de journalistes.

Il est applicable dans le champ de la Convention Collective de la Radiodiffusion (brochure N° 3285 IDCC 1922), tel qu'il a été défini en son article 1.1 (rédaction issue des accords du 5 décembre 2008 étendu par arrêté du 10 juillet 2009), à l'ensemble des personnels y compris les journalistes professionnels.

Il est préalablement exposé :

En vertu de l'article L3123-14-1 du Code du Travail, créé par la loi N°2013-504 du 14 juin 2013, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L. 3122-2.

Le législateur a donné la capacité aux organisations liées par une convention de branche de négocier sur les modalités d'organisation du temps partiel, et notamment sur la durée minimale d'activité hebdomadaire ou mensuelle, le nombre et la durée des périodes d'interruption d'activité, le délai de prévenance préalable à la modification des horaires et la rémunération des heures complémentaires.

En vertu de l'article L3123-14-3 du Code du Travail, une convention ou un accord de branche étendu ne peut fixer une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 que s'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article.

Les organisations professionnelles du champ de la convention collective de branche de la radiodiffusion (N°3285) se sont rapprochées pour négocier les modalités d'application de ces dispositions législatives.

Les partenaires sociaux ont estimé qu'il fallait éviter que les nouvelles dispositions relatives au temps partiel affectent l'activité et l'emploi dans les entreprises éditrices de stations de radio et assimilées. En effet, certains salariés sont employés pour des activités dont par nature la durée de travail est inférieure à 24 heures hebdomadaires, ceci concernant notamment certains intervenants du contenu éditorial de l'antenne, les intervenants des émissions hebdomadaires notamment les fins de semaine. En outre, les nombreuses TPE de la branche ont recours à des personnels pour des emplois qu'elles ne sauraient pourvoir sur une durée de 24 heures hebdomadaires, par absence de nécessité ou de possibilité.



Les partenaires sociaux se sont attachés à définir des modalités permettant de maintenir et de développer l'emploi en répondant aux besoins spécifiques des entreprises d'une part, et d'autre part d'assortir le recours au temps partiel sur des durées inférieures à 24 heures hebdomadaires de garanties pour les salariés conformément à la loi.

A l'issue de leurs travaux, les organisations signataires ont convenu du présent accord qu'elles ont entendu soumettre à l'extension.

Article 1 :

Le présent accord fixe les conditions auxquelles il est possible de déroger, pour les entreprises de son champ, à la durée hebdomadaire minimale de 24 heures pour les contrats de travail à temps partiel.

Les entreprises pourront recourir à des contrats de travail assortis de temps de travail inférieurs à 24 heures hebdomadaires, dans les limites et aux conditions prévues par la loi, ainsi que par dérogation aux dispositions légales dans les limites et conditions stipulées au présent accord.

Il est tout d'abord rappelé qu'en application de l'article L3123-4 du Code du Travail, le refus par un salarié d'accomplir un travail à temps partiel ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est également rappelé qu'en application de l'article L3122-14-2 du Code du Travail une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaire peut être fixée à la demande du salarié soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article, cette demande devant être écrite et motivée.

Article 2 :

Les conditions spécifiques et garanties dont est assorti l'emploi des salariés à temps partiel dont le temps de travail hebdomadaire est inférieur à 24 heures sont précisées à l'article 4.

- Mesure applicable aux entreprises de Type 1 et aux entreprises de Type 2 qui sont indépendantes des entreprises et groupes éditeurs de services de Type 3: Les personnels pourront être employés au sein de ces entreprises de la branche de la radiodiffusion pour des contrats à temps partiel assortis d'un temps de travail hebdomadaire au moins égal à 17 heures et trente minutes (17 heures 30), sous réserve de l'application à ces salariés des dispositions particulières prévues au présent accord. Sont exclues de cette dérogation les entreprises exploitant des services de Type 3 ainsi que toutes les autres entreprises de la branche entrant dans le périmètre de contrôle des entreprises exploitant des services de Type 3, au sens de l'article L.233-3 du Code du Commerce.

- Mesure applicable aux seules entreprises de Type 1 : Pour pouvoir répondre aux besoins spécifiques d'emploi des petites entreprises qui composent la branche, un emploi pourra être pourvu par un salarié à temps partiel pour une durée minimale hebdomadaire de 10 heures dans les entreprises exploitant des services de Type 1.

Pour l'application de ces mesures, les Types de service 1, 2 et 3 s'entendent tels qu'ils sont définis dans les dispositions étendues de l'accord relatif à la définition et à la classification des fonctions et aux salaires minimum de la convention collective de la radiodiffusion du 5 décembre 2008.

En outre, toute entreprise de la branche pourra pourvoir un emploi pour une durée hebdomadaire minimale de 12 heures dans les cas suivants :

- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés en situation de handicap et en temps partiel thérapeutique et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés souhaitant bénéficier d'un Congé Parental d'Education à temps partiel et pour permettre une réponse adaptée de l'employeur ;
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés bénéficiaires d'Allocation d'aide au Retour à l'Emploi auxquels il est permis d'exercer une activité réduite cumulée aux indemnités chômage
- Pour répondre aux situations spécifiques des salariés relevant des dispositifs du Contrat Unique d'Insertion et des Ateliers d'Insertion.

Il pourra également être dérogé à la durée hebdomadaire dans le cadre de contrats à durée déterminée conclus pour un motif de remplacement d'un salarié absent sur une durée de travail identique à la sienne.

Article 3 :

Les pronostiqueurs, les artistes interprètes et musiciens, les voix antenne et speakers de messages publicitaires, les humoristes, les astrologues, critiques, experts, les ~~correspondants sportifs~~, les intervenants des émissions et opérations spéciales pourront être employés pour répondre aux demandes particulières des émissions, sans que des durées minimales de temps de travail ne puissent être imposées à l'occasion de la réalisation de ces prestations.

Les journalistes pigistes pourront également être employés aux conditions de ce statut spécifique lié à la demande par l'employeur d'une prestation éditoriale qui ne saurait entrer dans le champ d'une durée minimale de travail.

Article 4 :

Les salariés engagés pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures bénéficient des garanties suivantes :

4.1 Horaires écrits et réguliers :

Les salariés concernés devront bénéficier d'horaires de travail fixés par écrit au contrat de travail, ou dans tout document annexe revêtu de la signature du salarié et de l'employeur.

La modification des horaires fixés par le contrat de travail, lorsqu'elle intervient à la demande de l'employeur, devra faire l'objet d'un délai de prévenance d'un mois minimum.

Sans que cela ne puisse constituer une faute ou un motif de licenciement, le salarié pourra, dans ce délai, s'opposer à la modification de ses horaires proposée par l'employeur :

- lorsque la modification proposée aurait pour conséquence prévisible de l'empêcher de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée à l'article L3123-14-1 du Code du Travail.
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses dûment justifiées,
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- lorsque la modification proposée n'est pas compatible avec une période d'activité professionnelle non salariée ou une période d'activité fixée chez un autre employeur ;

4.2 Garanties d'organisation du temps de travail

Chaque fois que l'organisation du travail le permet, les horaires seront regroupés sur des journées ou demies journées régulières ou complètes.

Ainsi, sauf à la demande écrite du salarié :

- un salarié dont le temps de travail est inférieur à 24 heures ne peut travailler plus de cinq jours par semaine,
- un salarié dont le temps de travail effectif est inférieur à 17 heures 30 ne peut travailler plus de quatre jours par semaine,
- tout salarié engagé pour un temps de travail hebdomadaire inférieur à 24 heures devra bénéficier d'un regroupement de son temps de travail sur des journées ou demi-journées régulières et complètes,
- un salarié dont le temps de travail effectif sur une journée donnée est inférieur à 4 heures ne peut se voir imposer de coupure dans la journée,
- un salarié dont le temps de travail quotidien est compris entre 4 heures et 8 heures, ne peut se voir imposer de coupure dont la durée excéderait le tiers de la durée de travail effective de la journée (par exemple, pour un temps de travail effectif de 6 heures, limitation des temps de coupure à 120 minutes).

4.3 Eléments de rémunération

Les heures de travail complémentaires effectuées dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle fixée au contrat de travail sont majorées dès la première heure au taux de 25 % par rapport aux heures normales. Au delà de ce contingent d'heures complémentaires, le régime des heures supplémentaires est appliqué.

Une prime de coupure longue de huit euros (8 €) sera accordée pour chaque jour de travail au cours duquel un temps de coupure supérieur à 120 minutes est appliquée.

Article 5 :

Tout salarié à l'initiative d'une demande de dérogation prévue à l'article L3123-14-2 du Code du Travail pourra demander, par écrit, un retour à la durée minimale prévue au présent accord sous réserve d'observer un délai de prévenance de deux mois permettant à l'employeur de pallier à ses contraintes organisationnelles.

L'employeur ne peut refuser la demande d'un retour à la durée minimale prévue au présent accord sauf à répondre aux conditions de dérogations prévues au présent accord.

Article 6 :

Les partenaires sociaux du champ de la radiodiffusion s'en remettent de préférence à la négociation interbranche du spectacle pour déterminer les modalités particulières d'application de la limitation du temps de travail à temps partiel aux professionnels relevant du régime de l'intermittence.

Ils s'engagent à examiner la nécessité éventuelle d'une négociation propre à la branche et portant sur cette catégorie particulière de salariés dans la branche de la radiodiffusion, dans le cas où l'accord collectif national interprofessionnel du 10 juin 2014 conclu dans l'interbranche du spectacle ne serait pas étendu.

Article 7 :

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux années civiles entières, durée qui sera décomptée à partir du 1^o janvier suivant la date de son entrée en vigueur par l'effet de son extension.

Au cours de la deuxième année d'application du présent accord, les partenaires sociaux procéderont à un premier bilan et ouvriront des négociations en vue de son éventuel renouvellement.

Article 8 : suivi d'application

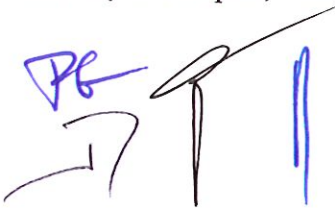
La Commission de conciliation et d'interprétation de la Convention Collective de la Radiodiffusion est compétente pour traiter des questions soulevées par l'application du présent accord. Elle se réunira au moins une fois par an, à compter du premier anniversaire de l'extension du présent accord, pour examiner les questions soulevées par l'application du présent accord. Elle pourra transmettre tout avis de conciliation et d'interprétation, ou tout avis plus général qu'elle formulerait, à la Commission Mixte Paritaire de la branche de la Radiodiffusion.

Les partenaires sociaux s'engagent à procéder à une évaluation de l'emploi à temps partiel dans la branche dans le prochain rapport de branche, ainsi qu'à mesurer les effets du présent accord et son impact sur l'emploi et sur les conditions d'emploi dans la branche, au plus tard au cours de la troisième année suivant son entrée en application.

Article 9 : Extension de l'accord

Le présent accord, signé en Commission Mixte Paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal Officiel de la République Française de l'arrêté d'extension du présent accord par le Ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.



Les organisations d'employeurs:

(indiquer nom et prénom et qualité du signataire)

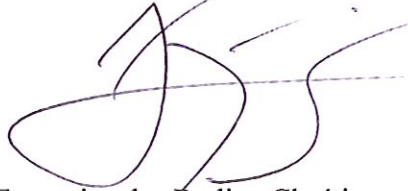
Le Syndicat Interprofessionnel des Radios et Télévisions Indépendantes (SIRTI)

Philippe GAUT Président



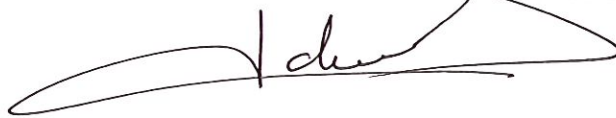
Le Conseil National des Radios Associatives (CNRA)

Jérôme ROISIN



La Fédération Française des Radios Chrétiennes (FFRC)

Jean Claude ROYARD



Le Syndicat National des Radios Libres (SNRL)

Emmanuel BOUTIER



Le Syndicat National des radios Commerciales (SNRC)

Le Syndicat des Réseaux Radiophoniques Nationaux (SRN)

Les syndicats de salariés:

(indiquer nom et prénom et qualité du signataire)

Le Syndicat National de Radiodiffusion et Télévision CGT (SNRT CGT)

La Fédération de la Communication, de la Culture et du Spectacle CFE-CGC

La Fédération Communication-Conseil-Culture (F3C) CFDT

Jean-Michel ROUSSEAU 

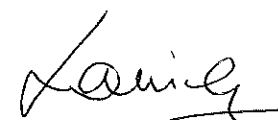
La Fédération des Arts et Spectacles de l'Audiovisuel et de la Presse CGT-FO (FASAP FO)

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

Hubert CAZENAVE 

le Syndicat National Force Ouvrière Radios Télévisions (SNFORT)

Le Syndicat National des Journalistes (SNJ)

Vincent LANIER 

Le Syndicat National des Journalistes (SNJ-CGT)

Le Syndicat Général des Journalistes de la confédération Force Ouvrière (SGJ-FO)