

CONVENTION COLLECTIVE

4^e édition

PROCOLES ANNEXÉS

TOME 3

de la
COMMUNICATION
et de la
PRODUCTION
AUDIOVISUELLES

TABLE DES MATIERES

	Page
RAPPEL DE L'ARTICLE I-1.2.2.	3
SOMMAIRE	5
INDEX	6
PROTOCOLE 1	9
Préambule	10
Liste des emplois	11
Art I Dispositions générales	12
Art II Droit syndical et représentation du personnel	12
Art III Droits et obligations du personnel	13
Art IV Conditions de travail et rémunérations	15
Art V Congés payés	16
Art VI Couverture sociale	16
Art VII Discipline	16
Art VIII Cessation d'activité	17
Art IX Indemnités	17
Liste des caisses de retraite	18
Barèmes bruts - Liste A	19
Barèmes bruts - Liste B	29
PROTOCOLE 2	31
Préambule	32
Liste et définitions des emplois	33
Art I Dispositions générales	34
Art II Droit syndical et représentation du personnel	34
Art III Droits et obligations du personnel	35
Art IV Conditions de travail et rémunérations	38
Art V Congés payés	39
Art VI Couverture sociale	40
Art VII Discipline	41
Art VIII Cessation d'activité	41
Art IX Indemnités	42
Art X Contrat à durée indéterminée par exception	42
Liste des caisses de retraite	44
Barèmes bruts minima	45
PROTOCOLE 3	47
Préambule	48
Liste des emplois	49
Art I Dispositions générales	50
Art II Droit syndical et représentation du personnel	50
Art III Droits et obligations du personnel	51
Art IV Conditions de travail et rémunérations	53
Art V Congés payés	54

Art VI	Couverture sociale	55
Art VII	Discipline	57
Art VIII	Cessation d'activité	57
Art IX	Indemnités	58
Art X	Contrat à durée indéterminée par exception	58
	Liste des caisses de retraite	59
	Barèmes bruts minima	60

PROTOCOLE 4		63
	Préambule	64
	Liste des emplois ou tâches	65
Art I	Dispositions générales	66
Art II	Droit syndical et représentation du personnel	66
Art III	Droits et obligations du personnel	67
Art IV	Conditions de travail et rémunérations	68
Art V	Congés payés	69
Art VI	Couverture sociale	69
Art VII	Discipline	70
Art VIII	Cessation d'activité	70
Art IX	Indemnités	71
	Liste des caisses de retraite	72
	Barèmes bruts	73

PROTOCOLE 4 BIS		75
	Préambule	76
	Liste des emplois ou tâches	77
Art I	Dispositions générales	78
Art II	Droit syndical et représentation du personnel	78
Art III	Droits et obligations du personnel	79
Art IV	Conditions de travail et rémunérations	80
Art V	Congés payés	81
Art VI	Couverture sociale	81
Art VII	Discipline	83
Art VIII	Cessation d'activité	83
Art IX	Indemnités	84
	Liste des caisses de retraite	85
	Barèmes bruts minima	86

PROTOCOLE 5		87
	Préambule	88
	Liste des emplois ou tâches	89
Art I	Dispositions générales	90
Art II	Droit syndical et représentation du personnel	90
Art III	Droits et obligations du personnel	90
Art IV	Contrat de travail	91
Art V	Couverture sociale	91

Art VI	Contrat à durée indéterminée par exception	93
	Liste des caisses de retraite	94
PROTOCOLE 6		95
	Préambule et définition de fonction	96
Art I	Dispositions générales	97
Art II	Droit syndical et représentation du personnel	97
Art III	Droits et obligations du personnel	98
Art IV	Conditions de travail et rémunérations	100
Art V	Congés payés	101
Art VI	Couverture sociale	102
Art VII	Discipline	103
Art VIII	Cessation d'activité	103
Art IX	Indemnités	104
PROCES VERBAL DE NEGOCIATION		105
	Annexe au point 1	106
TABLE DES MATIERES		107

Table des matieres

RAPPEL DE L'ARTICLE I.1-2.2 CC

EXTRAIT DE L'ARTICLE I.1 "OBJET ET CHAMP D'APPLICATION"

...

1.2 — CONTRATS DE TRAVAIL

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

Toutefois... 2. Certains emplois énumérés à l'annexe 2 (a) et certaines tâches définies à la même annexe (b) impliquant d'usage constant sauf exception relevant des stipulations des contrats individuels, en raison notamment de la nécessité de renouveler les programmes et de leur caractère évolutif le recours à des collaborations temporaires, il est nécessaire d'adapter et de compléter à leur endroit la présente Convention collective par la voie de protocoles spécifiques négociés avec les organisations syndicales représentatives, signataires ou adhérentes, et annexés à la présente Convention.

Table des matieres

SOMMAIRE

	Page
PROTOCOLE 1	9
<p>Applicable aux salariés exerçant des emplois directement liés à la réalisation d'une production, d'une émission, isolées ou de série, et impliquant une participation au tournage ou à la fabrication de l'élément son ou de l'élément image.</p>	
PROTOCOLE 2	31
<p>Applicable aux salariés exerçant des emplois ou tâches directement liées à la production d'émissions, ou de séries d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.</p>	
PROTOCOLE 3	47
<p>Applicable aux salariés exerçant des métiers ou effectuant des tâches directement liées au passage à l'antenne d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.</p>	
PROTOCOLE 4	63
<p>Applicable aux salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.</p>	
PROTOCOLE 4bis	75
<p>Applicable aux salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.</p>	
PROTOCOLE 5	87
<p>Applicable aux salariés exerçant des tâches soit d'encadrement, soit de conseil auprès des directions.</p>	
PROTOCOLE 6	95
<p>Applicable aux chercheurs.</p>	

INDEX

	protocole
A	
— adjoint au producteur	2
— agent spécialisé d'émission	2
— animateur	3
— annonceur	3
— arrangeur	1
— artiste de complément	1
— artiste musicien choriste	1
— artiste musicien radio	1
— artiste soliste	1
B	
— bruiteur	1
C	
— chansonnier	1
— chef de chœur	1
— chef d'orchestre	1
— chorégraphe	1
— collaborateur lié à la présidence ou à la D.G.	5
— collaborateur littéraire	4
— collaborateur spécialisé d'émission ou de production	2
— conférencier	4
— conseiller de programme	5
D	
— dessinateur artistique	1
— doublure lumière	1
E	
— enquêteur	4
I	
— interprète de conférence	4
— intervenant concepteur	2
— intervenant spécialisé	4 bis
— intervenant technique	4 bis
L	
— lecteur de texte	4

M

— maître d'armes	1
— maître de ballet	1
— mannequin	1
— marionnettiste	1
— médecin	4
— musicien copiste radio	1

P

— participant	1
— présentateur	3
— producteur artistique d'émission de TV	2
— producteur coordinateur délégué	2
— producteur délégué d'émission de radiodiffusion	2
— programmateur	3

R

— recherchiste	6
— responsable d'antenne radio	5
— responsable de programme radio	5
— responsable de radio locale	5
— responsable d'unité de programmes	5

S

— sténotypiste	4
----------------	---

T

— téléphoniste d'émission	3
— traducteur	4
— traducteur interprète	4

Table des matieres

PROTOCOLE N° 1

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

Table desmatieres

LISTE DES EMPLOIS

A

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

B

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

NB : — Le compositeur qui figure dans la liste annexée à l'article I-1-2-2 n'a pas la qualité de salarié.
— Le participant et le chorégraphe ne relèvent pas du présent protocole lorsqu'il n'existe pas un rapport salarial entre eux-mêmes et l'entreprise.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole, compte tenu des articles ci-après.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois énumérés en annexe.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1 — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL Réservé.

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat écrit qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

En raison des usages en vigueur pour les participants, les doublures lumières, les artistes de complément, les artistes musiciens radio et les artistes musiciens choristes, la signature de la feuille de présence comportant les conditions générales d'engagement vaut signature du contrat de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc...) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les salariés relevant du présent protocole peuvent exercer, s'il le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

Avant la signature du contrat, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise les dates et horaires des engagements qu'ils auraient pu accepter pendant la période de travail qui leur est proposée.

III.4 — INCOMPATIBILITE

Avant la signature du contrat d'engagement, l'employeur peut demander aux salariés exerçant l'une des fonctions énumérées à la liste B de ne pas exercer pendant la période de travail proposée certaines activités susceptibles d'être préjudiciables à l'employeur, notamment auprès d'un organisme de radio ou de télévision. Dans ce cas cette limitation fera l'objet d'une mention expresse au contrat.

III.5 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Sauf autorisation préalable de l'employeur, les salariés ne peuvent utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale leur collaboration à des émissions de l'entreprise. Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail avant son échéance, ou conduire l'entreprise à utiliser tous moyens de droit.

Les travaux ou prestations effectués par le salarié ne devront en aucune manière porter atteinte à de quelconques droits privatifs détenus par des tiers et notamment aux droits des auteurs des œuvres protégées.

III.6 — UTILISATION DES PRESTATIONS PAR L'ENTREPRISE

Les dispositions prévues à l'article III-7 CC s'appliquent sous réserve des stipulations expresses des contrats individuels des salariés exerçant l'un des emplois énumérés à la liste B.

L'entreprise a l'entière liberté de modifier la composition de ses programmes, de différer ou supprimer les diffusions ou exploitations de l'émission.

Sous réserve du droit moral des auteurs, l'entreprise peut également, conformément à l'usage, effectuer des coupures et montages nécessaires pour la diffusion ou l'exploitation de l'émission.

III.7 — DROITS D'AUTEUR

Sous réserve de l'article III.5 ci-dessus, les droits d'auteur éventuellement dûs sont réglés dans le cadre des accords existant entre l'entreprise et les sociétés d'auteurs (S.A.C.D., S.G.D.L.-S.C.A.M., S.A.C.E.M., S.D.R.M.) sauf cas exceptionnels précisés dans le contrat d'engagement pour les auteurs non inscrits au répertoire de ces sociétés.

III.8 — FOURNITURES D'OBJETS OU DE DOCUMENTS

Le salarié est responsable des objets ou documents qui lui seraient confiés. Il ne pourra les utiliser à des fins personnelles. En cas de perte ou de détérioration, il pourra lui être demandé de rembourser le montant de la perte ou le coût de la réparation si sa négligence ou son imprudence personnelles sont établies.

Lorsque le salarié fournit pour l'émission un matériel ou un objet quel qu'il soit (enregistrement, texte, document iconographique, etc...) il garantit que l'entreprise pourra l'utiliser librement pour tous les usages prévus ci-dessus. Dans ce cas, il est tenu de fournir toutes indications permettant d'établir les déclarations complètes concernant les droits d'auteur relatifs aux documents fournis. En cas de perte ou de détérioration, le salarié pourra être dédommagé par l'entreprise dans la mesure où la responsabilité de celle-ci est établie.

III.9 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au fonds d'assurance formation dont ils relèvent.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Le chapitre IV "Durée du travail" et le chapitre V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — FORMES ET DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III.1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement d'une durée au plus égale à celle de la période initiale afin d'achever la prestation prévue ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas, le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement peut être conclu sans solution de continuité conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.2 REMUNERATIONS

La rémunération des salariés est versée sous forme de cachet, à l'heure, au service, à la demi-journée ou à la journée qui est :

- soit calculé conformément à un barème ;
- soit discuté de gré à gré, sous réserve le cas échéant d'un barème minimum.

Les barèmes sont fixés en annexe et font l'objet de revalorisations aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés des classifications A, B ou C, à l'exclusion de toutes mesures rétroactives.

IV3. — DEPASSEMENT

Les salariés sont tenus d'effectuer, à l'expiration de leur contrat, les prestations éventuellement nécessaires à l'achèvement de la production ou de l'émission aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'ils auraient pu contracter par ailleurs et dont ils auraient à justifier.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles, conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur, au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

ARTICLE VI COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accidents du travail, les autres dispositions sont remplacées par l'article ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas d'absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit uniquement la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

ARTICLE VII DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII "Discipline" de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé que, au cours de l'entretien prévu au deuxième alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII

CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit uniquement la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées. Si, en accord avec l'employeur, il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, correspondant aux prestations effectuées. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas, il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème minimum en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 — RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés à un régime de retraite complémentaire selon la liste fixée en annexe.

ARTICLE IX

INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au Titre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

Les indemnités spécifiques figurent à l'annexe Rémunérations.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

PROTOCOLE N° 1

A		B	
— Participant	CAPRICAS	— Dessinateur artistique	CAPRICAS
— Bruiteur	CANRAS	— Arrangeur	CANRAS
— Doublure lumière	CANRAS	— Artiste soliste	CANRAS
— Artiste de complément	CANRAS	— Chef d'orchestre	CARCICAS
— Artiste musicien radio	CANRAS	— Chef de chœur	CARCICAS
— Artiste musicien choriste employé en dehors des formations permanentes	CANRAS	— Chorégraphe	CAPRICAS chorégraphe
— Musicien copiste radio	CANRAS	— Chansonnier	CANRAS
— Maître de ballet	CARCICAS		
— Maître d'armes	CARCICAS		
— Mannequin	CANRAS		
— Marionnettiste	CANRAS		

PROTOCOLE N° 1**BAREMES BRUTS****LISTE A****I — TELEVISION****A. BAREMES BRUTS MINIMA**— *Participant*à la journée
233,00 F

NB : Possibilité de fractionnement en demi-journée.

— *Bruiteur*à la journée
900,00 F— *Marionnettiste* (manipulateur)

500,00 F

— *Maître de ballet*

1250,00 F

— *Maître d'armes*

600,00 F

— *Mannequin*

500,00 F

A partir des barèmes ci-dessus peut être fixé un gré à gré.

B. BAREMES BRUTS— *Doublure lumière*l'heure
32,25 F

Rémunération minimum par journée : 233,00 F.

Il est fait application de cette garantie lorsque le total des rémunérations dues à la doublure lumière est inférieur pour une même journée de travail à cette somme.

— *Artiste de complément***1. — FIGURANTS - SILHOUETTES - CAVALIERS***Prestations*l'heure
29,50 F

1.1 — Maquillage - essayage - photographies - autres essais

1.2 — Autres prestations

a) Figurants		l'heure
— simple figuration		29,50 F
— travail autre que la simple figuration :		
- bruits de foule, mouvements d'ensemble, chants et danses ne relevant pas des textes applicables aux chanteurs et danseurs		l'heure 40,00 F
- figuration comportant des sujétions particulières		40,00 F
b) Silhouettes		l'heure
— simple présence		40,00 F
— présence avec sujétions particulières		47,25 F
c) Cavaliers		
	la demi-journée	364,00 F
	la journée	728,00 F
	l'heure	98,50 F

2. — CHEFS DE FILE

Rémunération couvrant, outre le travail de chef de file, les prestations de figurant ou de silhouette, avec sujétions particulières ou non, nécessitées par la production.

Cachet global	la journée : entre	289,00 F et	318,00 F
	la semaine : entre	1445,00 F et	1590,00 F

3. — REMUNERATION MINIMUM PAR JOURNEE DE TRAVAIL

233,00 F (175,00 F pour mineur de 16 ans)

NB : Il est fait application de cette garantie lorsque le total des rémunérations dues à l'artiste de complément est inférieur pour une même journée de travail à cette somme.

Cette garantie ne s'applique pas aux journées ne portant pour l'artiste de complément que sur des séances de maquillage, essayage, photographies, autres essais ou déplacements.

II. RADIO

BAREMES BRUTS MINIMA

- *Bruiteur*
- *Artiste musicien radio* voir ci-après
- *Artiste musicien choriste* voir ci-après
- *Musicien copiste radio* voir ci-après

Service de 4 h
230,00 F

A partir des barèmes ci-dessus peut être fixé un gré à gré.

MUSICIENS COPISTES

(1^{er} NOVEMBRE 1984)

TARIFS A LA PAGE	COPIE SUR PAPIER	COPIE SUR CALQUE
I — PARTIES INSTRUMENTALES (sur format de 12 portées maximum)		
a) instrument d'orchestre à 1 portée	27,13	54,07
b) quatuor à cordes, guitare classique et percussions à 2 portées	32,23	64,25
c) piano d'orchestres, harpe, clavecin	35,27	70,55
d) instrument soliste à 1 portée et orgue d'orchestre	40,74	81,47
e) musique de chambre	40,74	81,47
f) instrument soliste à 2 portées - orgue soliste - orgue concertant	47,56	94,91
g) percussions 3 portées et plus	43,36	86,72
II — PARTITIONS D'ORCHESTRE (2 lignes de paroles équivalent à un instrument)		
a) jusqu'à 18 instruments	43,36	86,72
b) de 19 à 24 instruments	54,28	108,77
c) de 25 à 32 instruments	81,37	162,75
d) au delà de 32 instruments (par instrument)	4,23	6,25
III — REDUCTION POUR PIANO ET INSTRUMENT SOLISTE	40,74	81,47
IV — REDUCTION POUR PIANO ET CHANT		
a) ouvrages lyriques	47,56	94,91
b) mélodies, chansons	35,27	70,55
V — REDUCTION POUR 2 CLAVIERS	47,56	94,91
VI — CHANT OU CHOEUR (sans accompagnement)		
- tout format	32,55	65,10
- ligne de parole	2,11	4,23

CAS PARTICULIERS

La transposition est rémunérée selon le tarif ci-dessus "copie courante sur papier" majorée de 50 % même lorsque la transposition est faite directement sur calque.

Les tarifs ci-dessus sont réduits de moitié, lorsque le travail ne dépasse pas une demi-page.

La Bibliothèque Musicale fixera, en fonction de la nature du travail (copie sur papier ou copie sur calque) et de son étendue, le délai de livraison en deçà duquel s'appliquera une majoration des tarifs de 15 %.

TARIFS A L'HEURE

— report d'indications sur matériel existant (ex. : coups d'archets - alignement - coupures)	l'heure 52,80
— corrections ou vérifications de matériel existant	l'heure 65,11

CAS PARTICULIERS

La transposition est rémunérée selon le tarif ci-dessus majoré de 50 %.

Pour les travaux livrables dans un délai de 48 heures (dimanche et jour férié exclus), le tarif ci-dessus est majoré de 15 %.

BAREME DES FOURNITURES

— papier format "jésus"	2,35 la feuille
— papier format "raisin"	2,16 la feuille
— papier format "17,5 x 27 cm"	1,13 la feuille
— calque format "jésus"	2,92 la feuille
— calque format "raisin"	2,63 la feuille
— photocopie	3,76 la feuille

TRAVAUX DE DIFFICULTE EXCEPTIONNELLE

En cas de travaux de difficultés particulières reconnues par le service de la Bibliothèque Musicale, seul habilité à cette appréciation, ce service pourra appliquer aux tarifs ci-dessus des majorations pouvant atteindre 50 % au maximum.

BAREME DES CACHETS BRUTS APPLICABLE A COMPTER DU 1^{er} JANVIER 1985 AUX MUSICIENS CHORISTES OCCASIONNELS

I — PIANISTES - ACCOMPAGNATEURS DE CHOEURS

Les tarifs ci-dessous sont applicables aux pianistes engagés pour accompagner durant leurs services de répétition, les choristes travaillant sans orchestre.

DUREE DU SERVICE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
2 heures dont 15 minutes de repos	253,50	178,00

En cas de prolongement de plus de 3 minutes de travail, après le temps où celui-ci aurait dû normalement cesser, le pianiste recevra par quart d'heure indivisible de dépassement, un supplément égal à 125 % du quart du prix de l'heure.

II — MUSICIENS EMPLOYES EN DEHORS DES FORMATIONS PERMANENTES

Les taux ci-dessous sont applicables aux musiciens et choristes occasionnels employés en dehors des formations permanentes.

A — SERVICE DE REPETITION

DUREE DU SERVICE	CATEGORIE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
3 heures dont 20 minutes de repos	1 ^o partie	413,00	282,00
	2 ^o partie	324,00	220,50
4 heures dont 30 minutes de repos	1 ^o partie	537,00	345,00
	2 ^o partie	425,50	291,00

B — SERVICE D'ENREGISTREMENT POUR EMISSION DIFFEREE

DUREE DU SERVICE	CATEGORIE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
3 heures dont 20 minutes de repos	1 ^o partie	436,00	298,00
	2 ^o partie	367,00	250,50
4 heures dont 30 minutes de repos	1 ^o partie	565,00	385,00
	2 ^o partie	475,50	325,00

C — SERVICE D'EMISSION DIRECTE OU PUBLIQUE

DUREE DU SERVICE	CATEGORIE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
2 heures dont 10 minutes de repos	1 ^e partie	365,00	248,50
	2 ^e partie	307,50	209,00
3 heures dont 20 minutes de repos	1 ^e partie	521,50	355,50
	2 ^e partie	438,00	299,00
4 heures dont 30 minutes de repos	1 ^e partie	678,00	460,00
	2 ^e partie	569,00	387,50

QUARTS D'HEURES DE DEPASSEMENT

En cas de prolongement de plus de 3 minutes de travail, après le temps où celui-ci aurait dû normalement cesser, le musicien occasionnel recevra par quart d'heure indivisible de dépassement, un supplément égal à 125 % du quart du prix de l'heure.

III — DISPOSITIONS COMMUNES AUX DEUX CATEGORIES DE MUSICIENS OCCASIONNELS**A — INDEMNITE VESTIMENTAIRE**

Une indemnité vestimentaire de 33,50 francs est versée au musicien occasionnel pour tenue spéciale fournie par ses soins. Le supplément n'est dû qu'en cas de port d'habit, robe de soirée, smoking, tenue blanche, uniforme ou costume typique et ne peut être versé qu'une fois par journée de travail en tenue spéciale.

B — INSTRUMENTS SPECIAUX

1°) Il est attribué une majoration de 75 % du prix du service au cours duquel le musicien utilise les instruments suivants :

- flûte en sol
- flûte en do grave
- hautbois d'amour
- hautbois musette
- hautbois baryton
- clarinette contrebasse
- cor de basset
- tuben
- trompette en ré
- trompette en mi bémol
- trompette en si bémol aigu
- trompette basse
- trompette thébaine
- trombone contrebasse
- tuba contrebasse
- hélicon
- sarrusophone
- saxo soprano
- saxo basse
- luth
- viole d'amour
- viole de gambe
- violon piccolo

2°) Il est attribué une majoration de 10 % du prix du service au :

- flûtiste jouant de la petite flûte
- hautboïste jouant du cor anglais
- clarinetiste jouant de la clarinette basse
- bassiste jouant du contrebasson
- trompettiste jouant du cornet à piston
- tromboniste jouant une partie nécessitant le trombone basse
- contrebassiste jouant une partie nécessitant la contrebasse à 5 cordes
- musicien chargé de la batterie jouant des claviers ou des timbales

Ces majorations sont attribuées pour chaque service qui comporte l'utilisation de ces instruments.

C — TRANSPORT D'INSTRUMENTS

1°) Une indemnité forfaitaire de 27,00 francs par déplacement (aller et retour) est attribuée au musicien occasionnel lorsqu'il doit transporter les instruments suivants :

- violoncelle
- contrebasse
- accordéon
- xylophone
- saxo baryton
- saxo contrebasse
- contrebasson
- contre tuba
- saxo alto et saxo ténor (ensemble)
- trombone et trombone basse (ensemble)

2°) Une indemnité forfaitaire de 53,00 francs par déplacement (aller et retour) est attribuée au musicien occasionnel lorsqu'il doit transporter :

- les instruments accompagnés de leur matériel d'amplification électrique
- la batterie complète

IV — CHORISTES EMPLOYES EN DEHORS DES FORMATIONS PERMANENTES

Les taux ci-dessous sont applicables aux choristes occasionnels employés en dehors des formations permanentes.

A — CHOEURS SANS ORCHESTRE (AVEC OU SANS PIANO)

Service de répétition, d'enregistrement ou d'émission.

DUREE DU SERVICE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
Service de 2 heures dont 15 minutes de repos	209,50	170,00

B — CHOEURS AVEC ORCHESTRE

1°) Service de répétition

DUREE DU SERVICE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
3 heures dont 20 minutes de repos	222,00	171,00
4 heures dont 30 minutes de repos	287,50	215,00

2°) Service d'enregistrement pour émission différée

DUREE DU SERVICE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
3 heures dont 20 minutes de repos	259,00	193,50
4 heures dont 30 minutes de repos	336,00	251,00

3°) Emission directe ou publique

DUREE DU SERVICE	LIBRE UTILISATION	UNE UTILISATION
2 heures dont 10 minutes de repos	209,50	156,50
3 heures dont 20 minutes de repos	300,50	223,50
4 heures dont 30 minutes de repos	388,00	290,50

QUARTS D'HEURE DE DEPASSEMENT

En cas de prolongement de plus de trois minutes de travail après le temps où celui-ci aurait dû normalement cesser, le choriste occasionnel recevra par quart d'heure indivisible de dépassement un supplément de rémunération déterminé comme suit :

- 1°) Chœurs seuls (avec ou sans orchestre) : 125 % du quart du prix de l'heure.
- 2°) Chœurs avec orchestre : 125 % du quart du prix de l'heure, correspondant à la nature du travail effectué.

EMISSION AVEC PUBLIC PAYANT

En cas d'émission avec public payant et lorsque le choriste est engagé sur la base du barème "une utilisation", il perçoit un supplément de rémunération égal au prix d'un service correspondant à la durée de l'émission. Aucun supplément n'est dû ni en cas d'émission publique gratuite, ni lorsque le choriste est engagé sur la base du barème "libre utilisation".

V — DISPOSITIONS PROPRES AUX CHORISTES OCCASIONNELS

INDEMNITE VESTIMENTAIRE

Une indemnité vestimentaire de 27,00 francs est versée au choriste occasionnel pour tenue spéciale, fournie par ses soins : ce supplément n'est dû qu'en cas de port d'habit, robe de soirée, smoking, tenue blanche, uniforme ou costume typique et ne peut être versé qu'une fois par journée de travail en tenue spéciale.

VI — DISPOSITIONS COMMUNES AUX MUSICIENS ET CHORISTES OCCASIONNELS

1°) *Le barème "une utilisation"* couvre une seule diffusion simultanée sur l'ensemble du réseau de Radio France, les diffusions complémentaires en outre mer, les relais directs (ou différés dans les trente jours de l'émission française) par d'autres organismes de radiodiffusion, la remise de copies pour usage privé, la diffusion de courts extraits pour l'annonce ou le rappel des émissions et la présentation publique gratuite à titre de promotion des activités de Radio France.

2°) *Le barème "libre utilisation"* rémunère toutes les utilisations non commerciales, émissions de radio ou de télévision, concerts même avec public payant, ainsi que l'utilisation commerciale lorsque l'enregistrement a été fait spécialement pour cette dernière utilisation.

3°) *En cas de réutilisation* de l'émission en dehors des conditions définies au premierement et lorsque le musicien ou choriste a été engagé au barème "une utilisation", le montant de son cachet initial est majoré de la différence entre le tarif "libre utilisation" et le tarif "une utilisation".

4°) *L'exploitation commerciale* par Radio France donne lieu au versement d'un supplément. Ce supplément versé en une seule fois, est calculé de la même façon que pour les musiciens et choristes des ensembles permanents, si le musicien ou choriste est employé dans une formation permanente.

Si le musicien ou choriste est employé en dehors d'une formation permanente, le supplément, versé dans les mêmes conditions est calculé sur la base du prix du service de 3 heures au tarif "Enregistrement pour émission différée" libre utilisation.

Il est égal à :

TRANCHE DE MUSIQUE ENREGISTREE COMMERCIALISEE	
4 minutes	1/9 du prix du service
6 minutes	1/6 du prix du service
8 minutes	2/9 du prix du service
12 minutes	5/18 du prix du service
20 minutes	1/3 du prix du service

N.B. : Les barèmes ci-dessus comprennent l'indemnité de transport.

PROTOCOLE N° 1

BAREMES BRUTS MINIMA

LISTE B

I — TELEVISION

— <i>Dessinateur artistique</i>		à la journée	
			600,00F
— <i>Arrangeur</i>	à la minute	au titre (3 mn)	
- jusqu'à 5 musiciens	235,00 F		704,00 F
- de 6 à 8 musiciens	313,00 F		937,00 F
- de 9 à 14 musiciens	469,00 F		1405,00 F
- de 15 à 30 musiciens	547,00 F		1641,00 F
- plus de 30 musiciens	626,00 F		1877,00 F
— <i>Artiste musicien soliste</i>		Service de 3 h	
- variétés			461,00 F
- classique			738,00 F
— <i>Chef d'orchestre</i>		Service de 3 h	
- jusqu'à 8 musiciens			1125,00 F
- jusqu'à 14 musiciens			1405,00 F
- plus de 14 musiciens			1689,00 F
- mixage		à l'heure	280,00 F
— <i>Chef de chœur</i>		Service de 3 h	
			1125,00 F
— <i>Chorégraphe</i>		à la journée	
			1250,00 F
— <i>Chansonnier</i>		à la journée	
			900,00 F

II — RADIO

— <i>Artiste soliste</i>		Service de 4 h	
			180,00 F
— <i>Chef d'orchestre</i>		à la journée	
			800,00 F
— <i>Chansonnier</i>		Service de 4 h	
			660,00 F

Table des matieres

PROTOCOLE N° 2

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

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales *des salariés exerçant des emplois ou tâches directement liées à la production d'émissions ou de séries d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.*

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

A cet effet l'ensemble des dispositions de la Convention collective sont applicables aux salariés pendant la durée de leur contrat selon les modalités prévues ci-après, qui pourront être précisées par négociation interne aux entreprises pour tenir compte de la nature particulière de leurs missions respectives.

LISTE ET DEFINITIONS DES EMPLOIS

PRODUCTEUR ARTISTIQUE D'EMISSION DE TELEVISION

Salarié que son talent, sa connaissance du métier et la compétence qui lui est reconnue dans sa spécialité (artistique, littéraire, scientifique, technique, etc...) mettent en mesure de concevoir une émission ou production, ou une série d'émissions ou productions et/ou, sous réserve des prérogatives confiées au réalisateur, d'en assurer la mise en œuvre jusqu'à son achèvement dans le respect des moyens et des caractéristiques de l'émission définis par l'employeur et sous l'autorité de celui-ci. Il peut être amené à s'exprimer à l'antenne ou à animer l'émission.

PRODUCTEUR DELEGUE D'EMISSION DE RADIODIFFUSION

Salarié chargé de concevoir une émission ou une série d'émissions ; il la met en œuvre dans le cadre de la délégation qui lui est donnée par le directeur de programme, en intervenant personnellement, le cas échéant, à l'antenne.

PRODUCTEUR COORDINATEUR DELEGUE

Salarié producteur délégué qui, sous la responsabilité du directeur de chaîne ou d'un responsable des programmes, a pour mission d'organiser l'ordonnancement sur le plan artistique des diverses productions qui prennent place dans le temps d'antenne qui lui est confié. Il peut être appelé à s'exprimer à l'antenne.

INTERVENANT CONCEPTEUR OU COLLABORATEUR SPECIALISE D'EMISSION OU DE PRODUCTION

Il est chargé, dans une production déterminée, de collaborations avec apport au contenu de ladite production nécessitant la connaissance d'une spécialité en rapport avec ce contenu. Il peut être appelé à s'exprimer à l'antenne.

ADJOINT AU PRODUCTEUR

Collaborateur direct du producteur, chargé sur une émission, une série d'émissions ou une production d'assister ce dernier dans l'ensemble de ses activités. Il peut être amené à le représenter.

La nature particulière de ses tâches et de ses rapports professionnels "intuitu personae" avec le producteur implique que comme celui-ci, il ne soit pas lié avec l'entreprise par une clause d'exclusivité.

AGENT SPECIALISE D'EMISSION

Agent chargé, sur une émission ou sur des émissions appartenant à une même série, d'assister le producteur artistique dans certaines activités, directement liées à la nature, au contenu et aux spécificités de l'émission et notamment : contacts avec les professionnels du spectacle, les participants à l'émission et accueil de ceux-ci (public, candidats, auteurs, artistes...) l'élaboration de réponses, de résumés ou d'informations divers relatifs au contenu de l'émission destinés à la presse ou au public. Il peut être chargé en outre d'assurer divers travaux de secrétariat dans le cadre de l'émission.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Compte tenu des articles ci-après, le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois, l'une des tâches définis en annexe et impliquant d'usage constant le recours à des collaborations temporaires.

Sous réserve des modalités particulières prévues à l'article X ci-après, il s'applique aux salariés dont le contrat individuel de travail, par exception, stipule une durée indéterminée.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique intégralement aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Réservé

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent intégralement aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc...) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs, le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les salariés relevant du présent protocole peuvent exercer, s'ils le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

Avant la signature du contrat, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise les dates et horaires des engagements qu'ils auraient pu accepter pendant la période de travail qui leur est proposée.

III.4 — INCOMPATIBILITE

Le contrat peut comporter une clause prévoyant que le salarié ne peut exercer, pendant la période de travail proposée, certaines activités susceptibles d'être préjudiciables à l'employeur, notamment auprès d'un organisme de radio ou de télévision. Cette clause pourra être revue en cours de contrat, si les conditions qui l'ont déterminée viennent à être modifiées. En cas de difficultés d'application, le salarié pourra saisir les délégués du personnel.

III.5 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Les salariés ne peuvent :

- utiliser ni laisser utiliser leur collaboration aux émissions ou aux productions de l'entreprise pour leur publicité personnelle ;
- utiliser ni laisser utiliser par un tiers, quel qu'il soit, cette collaboration à des fins publicitaires à quelque condition que ce soit ;
- participer directement ou indirectement à toute opération commerciale ou publicitaire qui serait réalisée par eux-mêmes ou un tiers, et qui aurait un lien direct avec l'émission ou la production à laquelle ils apportent leur collaboration.

Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail avant son échéance, ou conduire l'entreprise à utiliser tous autres moyens de droit. Le salarié concerné pourra saisir les délégués du personnel.

Les travaux ou prestations effectués par le salarié ne devront en aucune manière porter atteinte à de quelconques droits privatifs détenus par des tiers et notamment aux droits des auteurs des œuvres protégées.

III.6 — UTILISATION DES PRESTATIONS PAR L'ENTREPRISE

Les dispositions ci-après complètent l'article III-7 CC.

Les émissions produites pourront avoir lieu en présence ou non d'un public, être enregistrées, être diffusées en direct ou en différé une ou plusieurs fois, en extraits ou intégralement, par voie hertzienne, par câble ou tout autre procédé. Elles pourront être utilisées pour les programmes de l'entreprise, pour des relais ou envois de programmes à l'étranger ou à d'autres organismes de radio-diffusion et de télévision, pour des remises de copies à des tiers, pour la

présentation et le rappel des programmes d'une manière générale, à l'occasion des différentes activités de l'entreprise et de ses filiales. Notamment, toute utilisation commerciale ou non commerciale des émissions, sous quelque forme que ce soit, est réservée sans limitation de durée à l'employeur ou à tout tiers régulièrement habilité.

Le salarié ne pourra en aucun cas, sauf accord écrit et préalable de l'employeur, faire usage personnellement ou autoriser des tiers à faire usage des thèmes des principaux personnages ou de la formule des émissions ou de toute autre formule similaire, qu'il s'agisse de radiodiffusion ou de télévision ou d'une utilisation sous toute autre forme. Cette clause concerne seulement les thèmes, personnages ou formules créés à son initiative par l'entreprise. Elle demeure valable après cessation de la diffusion des émissions.

L'entreprise est en tout état de cause propriétaire du titre des émissions de séries créées pour ses programmes.

L'entreprise a l'entière liberté de modifier la composition de ses programmes, de différer ou supprimer les diffusions ou exploitations de l'émission.

Sous réserve du droit moral des auteurs, l'entreprise peut également, conformément à l'usage, effectuer les coupures et montages nécessaires pour la diffusion ou l'exploitation de l'émission.

III.7 — DROITS D'AUTEUR

Au cas où le salarié, producteur artistique ou producteur délégué, peut revendiquer la qualité d'auteur, son contrat d'engagement prévoit qu'il cède à l'entreprise les droits de représentation et de reproduction nécessaires à l'utilisation de ses prestations dans le cadre des activités de celle-ci.

Les droits d'auteur éventuellement dûs sont réglés dans le cadre des accords existant entre l'entreprise et les sociétés d'auteurs (S.A.C.D., S.G.D.L. - S.C.A.M., S.A.C.E.M., S.D.R.M.) sauf cas exceptionnels précisés dans le contrat d'engagement.

III.8 — FOURNITURES D'OBJETS OU DE DOCUMENTS

Le salarié est responsable des objets ou documents qui lui seraient confiés. Il ne pourra les utiliser à des fins personnelles. En cas de perte ou de détérioration, il pourra lui être demandé de rembourser le montant de la perte ou le coût de la réparation si sa négligence ou son imprudence personnelles sont établies.

Lorsque le salarié fournit pour l'émission un matériel ou un objet quel qu'il soit (enregistrement, texte, document iconographique, etc...) il garantit que l'entreprise pourra l'utiliser librement pour tous les usages prévus ci-dessus. Dans ce cas, il est tenu de fournir toutes indications permettant d'établir les déclarations complètes concernant les droits d'auteur relatifs aux documents fournis. En cas de perte ou de détérioration, le salarié pourra être dédommagé par l'entreprise dans la mesure où la responsabilité de celle-ci est établie.

III.9 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au

fonds d'assurance formation dont ils relèvent. Par ailleurs, les employeurs mèneront toutes actions utiles pour que les salariés trouvent auprès de cet organisme des formations adaptées à leurs besoins.

III.10 — RECRUTEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS A, B OU C

En cas de recrutement dans un des emplois, métiers et qualifications relevant des classifications A, B ou C, le nombre de jours travaillés dans un des emplois relevant du présent protocole, au sein de l'entreprise ou des organismes qui l'ont précédée, dans la mesure où le salarié le justifie, sera pris en compte dans la limite de 250 jours par an (congés payés inclus) pour le calcul de l'ancienneté, à compter de son recrutement, au sens de l'article III.11 CC et du tableau qui y est annexé à l'exception des dispositions concernant la qualification. En deçà de 250 jours, le nombre de jours travaillés sera pris en compte au prorata de 250 jours rapportés à 365 jours.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE REMUNERATIONS

Les chapitres IV "Durée du travail" et V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — FORMES DE L'ENGAGEMENT

Le contrat porte obligatoirement sur un objet précisément déterminé qui peut être soit :

- une émission ou une production,
- une émission ou une production répétitives,
- plusieurs émissions ou productions de la même série qui peuvent s'étendre d'une grille de programme à une autre,
- plusieurs émissions s'insérant dans une ou plusieurs grilles de programmes successives.

Le contrat mentionnera toutes précisions complémentaires et utiles à la définition de la prestation prévue au contrat du salarié.

Les salariés, sur leur demande, se verront remettre, pour la durée du contrat, un document administratif leur permettant notamment l'accès aux services, tant externes qu'internes aux entreprises, utiles à l'exécution des prestations prévues à leur contrat.

IV.2 — DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III-1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement d'une durée au plus égale à celle de la période initiale ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement peut être conclu sans solution de continuité, conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.3 — REMUNERATIONS

Les rémunérations sont fixées de gré à gré, à partir d'un barème minimum fixé en annexe et revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés de classification A, B ou C, à l'exclusion de toutes mesures rétroactives.

Aucun supplément n'est dû pour réutilisation de l'émission, commerciale ou non, sauf clause particulière figurant expressément au contrat d'engagement.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable, à l'exception de l'article VI.1.8 "Congés pour événements familiaux", dans les conditions prévues à l'article ci-après.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

V.1 — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés dont la période d'engagement prévue à leur contrat est au moins égale à un mois pourront être autorisés à s'absenter à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après. Les jours de travail prévus au contrat compris dans les périodes calendaires fixées ci-après sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés :

EVENEMENT	PERIODE CALENDRAIRE (A COMPTER DU JOUR DE L'EVENEMENT)
— mariage du salarié	5 jours
— mariage d'un ascendant	2 jours
— naissance d'un enfant ou en cas d'adoption	3 jours
— mariage d'un enfant	2 jours
— décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement, d'un enfant	5 jours
— décès du père ou de la mère ou d'un allié au 1 ^{er} degré	3 jours
— décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré	2 jours

Cette autorisation doit être donnée sauf raisons impératives de service et sur justification au moment de l'événement. Si elle n'a pu être donnée, le salarié

percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération afférente aux jours de travail prévus dans la période calendaire à considérer, dans la limite de deux fois le barème minimum.

ARTICLE VI

COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

VI.2 INDEMNISATIONS

Quelle que soit la durée de leur contrat, les salariés perçoivent des indemnités destinées à compléter les prestations versées par la Sécurité Sociale ou la réglementation qui en tient lieu dans les T.O.M. en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, à une maternité ou à un accident de travail survenant en cours de contrat.

Les montants et durées d'indemnisation sont les suivants :

— MALADIE

A compter du 4^e jour jusqu'au 365^e jour inclus de l'arrêt de travail, le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale, calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale.

— MATERNITE

La salariée, quelle que soit la durée de son contrat, dont le début du congé de maternité, au sens de la législation en vigueur, intervient en cours de contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale. Ces prestations sont versées à compter du premier jour du congé de maternité intervenant en cours de contrat et jusqu'à la fin de ce congé. Le congé de maladie suivant immédiatement la fin du congé de maternité est indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent dans la limite de 365 jours à compter de la date du début du congé de maternité.

— ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

Le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit, dans la limite totale de 365 jours calendaires à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire dans la limite de la durée d'engagement prévue à son contrat,

des prestations calculées comme ci-dessus, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier d'indemnisation accidents du travail de la Sécurité Sociale jusqu'au 365^e jour de l'arrêt.

VI.3 — MODALITES DE VERSEMENT DES INDEMNITES

Les indemnités à compter du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie, du premier jour en cas de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, sont versées par une compagnie d'assurance auprès de laquelle les employeurs souscriront un contrat après consultation des organisations syndicales signataires.

Les primes relatives à ces contrats seront réparties entre les employeurs et les salariés, la participation des salariés ne pouvant être supérieure à la moitié de la cotisation.

Les comptes de résultats annuels fournis par la compagnie d'assurance seront examinés par les parties signataires. Au cas où le résultat entraînerait une modification des taux de cotisation, les parties signataires se rencontreront pour convenir des dispositions à prendre.

ARTICLE VII DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII Discipline de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé qu'au cours de l'entretien prévu au 2^e alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées. Si en accord avec l'employeur il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, ces journées de travail seront rémunérées sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, correspondant aux prestations effectuées. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème minimum en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés à un régime de retraite complémentaire selon la liste fixée en annexe.

ARTICLE IX INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au chapitre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

ARTICLE X DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES DONT LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL STIPULE PAR EXCEPTION UNE DUREE INDETERMINEE

Les articles I à IX ci-dessus sont applicables à l'exception des dispositions suivantes :

- article III-1, Conditions générales d'engagement, en ce qui concerne la durée et le titre de l'émission ;
- article IV-1, Formes de l'engagement ;

- article IV-2, Durée de l'engagement ;
- article VIII-1, Fin de contrat.

En outre, l'ensemble du chapitre IX CC est applicable à l'exception des articles IX.3-1 c), et sous réserve des dispositions ci-après concernant le calcul de l'indemnité de licenciement : les salariés ont droit, sauf faute grave, à une indemnité calculée conformément à l'article IX.6 sans que la rémunération prise en compte puisse excéder celle qui résulterait de l'application du triple du barème minimum et sans que cette disposition conduise à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L 122-9 et R 122-1 du Code du travail. Toutefois, pour les salariés exerçant des emplois dont le barème est fixé à l'heure d'antenne, la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité est limitée à un montant de 15 000 F, revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les barèmes.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**PROTOCOLE N° 2**

Producteur artistique d'émission de télévision	CARCICAS
Producteur délégué d'émission de radiodiffusion	CARCICAS
Producteur coordinateur délégué	CARCICAS
Intervenant concepteur	CAPRICAS
Adjoint au producteur	CAPRICAS
Agent spécialisé d'émission	CAPRICAS

PROTCOLE N° 2

BAREMES

Les barèmes ci-après constituent des rémunérations brutes minimales.

De ce fait :

- aucun contrat conclu conformément au présent protocole ne pourra comporter une rémunération inférieure à ces barèmes minima ;
- ces barèmes constituent une référence à partir de laquelle la rémunération brute réelle peut être fixée contractuellement de gré à gré ;
- ces barèmes ne peuvent être en eux-mêmes une cause de réduction de la rémunération contractuelle des salariés actuellement employés dans les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que la première année de mise en vigueur de ces barèmes nouvellement institués constitue une période d'observation des conditions de leur application, période devant être mise à profit pour cerner concrètement les éventuelles difficultés soulevées par leur mise en œuvre, y compris celles résultant de l'appréciation des temps de préparation et de la corrélation entre ces derniers et la détermination des éléments d'application du régime général de la Sécurité Sociale.

A l'issue de cette première année, sur la base des enseignements ainsi recueillis et dans le cadre de l'article 1.2-3 du présent protocole, un bilan sera établi en commun, à la suite duquel pourront être examinées, si cela s'avère nécessaire, les modifications à apporter à ces barèmes.

PROTCOLE N° 2**BAREMES BRUTS MINIMA****I — TELEVISION**

	à la journée
— <i>Producteur artistique d'émission de télévision</i>	400,00 F
NB : Un abattement est appliqué en cas de :	
- cumul avec un ou d'autres emplois,	
- partage de l'emploi de producteur.	
— <i>Intervenant concepteur ou collaborateur spécialisé d'émission ou de production</i>	300,00 F
— <i>Adjoint au producteur</i>	325,00 F
— <i>Agent spécialisé d'émission</i>	250,00 F

II — RADIO

	à l'heure d'antenne
— <i>Producteur délégué d'émission de radiodiffusion</i>	150,00 F
— <i>Adjoint au producteur</i>	120,00 F
— <i>Intervenant concepteur ou collaborateur spécialisé d'émission ou de production</i> (sans que la prestation de moins d'une heure ne soit inférieure à 50,00 F)	120,00 F
	à la journée
— <i>Agent spécialisé d'émission</i>	250,00 F

PROTCOLE N° 3

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

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales *des salariés exerçant des métiers ou effectuant des tâches directement liées au passage à l'antenne d'émissions de radiodiffusion ou de télévision.*

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

A cet effet l'ensemble des dispositions de la Convention collective sont applicables aux salariés pendant la durée de leur contrat selon les modalités prévues ci-après, qui pourront être précisées par négociation interne aux entreprises pour tenir compte de la nature particulière de leurs missions respectives.

LISTE ET DÉFINITIONS DES EMPLOIS

PRESENTATEUR

Salarié chargé de dire à l'antenne, après les avoir rédigés le cas échéant, des textes de présentation d'une émission, ou à l'intérieur d'une émission, des éléments constitutifs de celle-ci.

ANIMATEUR

Salarié chargé de préparer, de présenter, d'expliquer et de coordonner pour l'antenne, par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions.

En radiodiffusion, l'animateur, dans la tranche d'antenne qui lui est attribuée par le directeur de programme, le responsable de programme ou le responsable d'antenne et sur le thème retenu dans la grille de programme, présente les éléments constitutifs qu'il a éventuellement choisis ou confectionnés.

ANNONCEUR

Salarié chargé de dire à l'antenne, après les avoir rédigées le cas échéant, des annonces insérées entre les émissions ou dans les émissions.

PROGRAMMATEUR

Salarié chargé de la programmation de musique enregistrée. Il peut être amené à présenter son programme à l'antenne en qualité d'animateur.

TELEPHONISTE D'EMISSION

Salarié chargé d'établir par téléphone, le lien entre l'antenne et les auditeurs pour une émission ou une série d'émissions nécessitant la participation ou l'intervention des auditeurs.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Compte tenu des articles ci-après, le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois, l'une des tâches définis en annexe et impliquant d'usage constant le recours à des collaborations temporaires.

Sous réserve des modalités particulières prévues à l'article X ci-après, il s'applique aux salariés dont le contrat individuel de travail, par exception, stipule une durée indéterminée.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Réservé

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent intégralement aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat écrit qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc...) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs, le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les salariés relevant du présent protocole peuvent exercer, s'ils le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

Avant la signature du contrat, les salariés doivent faire connaître à l'entreprise les dates et horaires des engagements qu'ils auraient pu accepter pendant la période de travail qui leur est proposée.

III.4 — INCOMPATIBILITE

Le contrat peut comporter une clause prévoyant que le salarié ne peut exercer, pendant la période de travail proposée, certaines activités susceptibles d'être préjudiciables à l'employeur, notamment auprès d'un organisme de radio ou de télévision. Cette clause pourra être revue en cours de contrat, si les conditions qui l'ont déterminée viennent à être modifiées. En cas de difficultés d'application, le salarié pourra saisir les délégués du personnel.

III.5 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Les salariés ne peuvent :

- utiliser ni laisser utiliser leur collaboration aux émissions ou aux productions de l'entreprise pour leur publicité personnelle ;
- utiliser ni laisser utiliser par un tiers, quel qu'il soit, cette collaboration à des fins publicitaires à quelque condition que ce soit ;
- participer directement ou indirectement à toute opération commerciale ou publicitaire qui serait réalisée par eux-mêmes ou un tiers, et qui aurait un lien direct avec l'émission ou la production à laquelle ils apportent leur collaboration.

Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail avant son échéance, ou conduire l'entreprise à utiliser tous autres moyens de droit. Le salarié concerné pourra saisir les délégués du personnel.

III.6 — UTILISATION DES PRESTATIONS PAR L'ENTREPRISE

Les dispositions prévues à l'article III-7 CC s'appliquent.

L'entreprise a l'entière liberté de modifier la composition de ses programmes, de différer ou supprimer les diffusions ou exploitations de l'émission.

Sous réserve du droit moral des auteurs, l'entreprise peut également, conformément à l'usage, effectuer les coupures et montages nécessaires pour la diffusion ou l'exploitation de l'émission.

III.7 — DROITS D'AUTEUR

Les droits d'auteur éventuellement dûs sont réglés dans le cadre des accords existant entre l'entreprise et les sociétés d'auteurs (S.A.C.D., S.G.D.L. - S.C.A.M.,

S.A.C.E.M., S.D.R.M.) sauf cas exceptionnels précisés dans le contrat d'engagement.

III.8 — FOURNITURES D'OBJETS OU DE DOCUMENTS

Le salarié est responsable des objets ou documents qui lui seraient confiés. Il ne pourra les utiliser à des fins personnelles. En cas de perte ou de détérioration, il pourra lui être demandé de rembourser le montant de la perte ou le coût de la réparation si sa négligence ou son imprudence personnelles sont établies.

Lorsque le salarié fournit pour l'émission un matériel ou un objet quel qu'il soit (enregistrement, texte, document iconographique, etc...) il garantit que l'entreprise pourra l'utiliser librement pour tous les usages prévus ci-dessus. Dans ce cas, il est tenu de fournir toutes indications permettant d'établir les déclarations complètes concernant les droits d'auteur relatifs aux documents fournis. En cas de perte ou de détérioration, le salarié pourra être dédommagé par l'entreprise dans la mesure où la responsabilité de celle-ci est établie.

III.9 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au fonds d'assurance formation dont ils relèvent. Par ailleurs, les employeurs mèneront toutes actions utiles pour que les salariés trouvent auprès de cet organisme des formations adaptées à leurs besoins.

III.10 — RECRUTEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS A, B OU C

En cas de recrutement dans un des emplois, métiers et qualifications relevant des classifications A, B ou C, le nombre de jours travaillés dans un des emplois relevant du présent protocole, au sein de l'entreprise ou des organismes qui l'ont précédée, dans la mesure où le salarié le justifie, sera pris en compte dans la limite de 250 jours par an (congés payés inclus) pour le calcul de l'ancienneté, à compter de son recrutement, au sens de l'article III.11 CC et du tableau qui y est annexé à l'exception des dispositions concernant la qualification. En deçà de 250 jours, le nombre de jours travaillés sera pris en compte au prorata de 250 jours rapportés à 365 jours.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Le chapitre IV "Durée du travail" et le chapitre V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — FORMES DE L'ENGAGEMENT

Le contrat porte obligatoirement sur un objet précisément déterminé qui peut être soit :

- une émission ou une production,
- une émission ou une production répétitives,
- plusieurs émissions ou productions de la même série qui peuvent s'étendre d'une grille de programme à une autre,
- plusieurs émissions s'insérant dans une ou plusieurs grilles de programmes successives.

Le contrat mentionnera toutes précisions complémentaires et utiles à la définition de la prestation prévue au contrat.

Les salariés, sur leur demande, se verront remettre, pour la durée du contrat, un document administratif leur permettant notamment l'accès aux services, tant externes qu'internes aux entreprises, utiles à l'exécution des prestations prévues à leur contrat de travail.

IV.2 — DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III-1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement d'une durée au plus égale à celle de la période initiale, afin de permettre la réalisation de l'objet prévu ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement pour un objet différent peut être conclu sans solution de continuité, conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.3 — REMUNERATIONS

Les rémunérations sont fixées de gré à gré, à partir d'un barème minimum fixé en annexe et revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que celles applicables aux salariés de classification A, B ou C, à l'exclusion de toutes mesures rétroactives.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable, à l'exception de l'article VI.8 "Congés pour événements familiaux", dans les conditions prévues à l'article ci-après.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

V.1 — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés dont la période d'engagement prévue à leur contrat est au moins égale à un mois pourront être autorisés à s'absenter à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après. Les jours de travail prévus au contrat compris dans les périodes calendaires fixées ci-après sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés :

EVENEMENT	PERIODE CALENDRAIRE (A COMPTER DU JOUR DE L'EVENEMENT)
— mariage du salarié	5 jours
— mariage d'un ascendant	2 jours
— naissance d'un enfant ou en cas d'adoption	3 jours
— mariage d'un enfant	2 jours
— décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement, d'un enfant	5 jours
— décès du père ou de la mère ou d'un allié au 1 ^{er} degré	3 jours
— décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré	2 jours

Cette autorisation doit être donnée sauf raisons impératives de service et sur justification au moment de l'événement. Si elle n'a pu être donnée, le salarié percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération afférente aux jours de travail prévus dans la période calendaire à considérer, dans la limite de 2 fois le barème minimum.

ARTICLE VI COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

VI.2 INDEMNISATIONS

Quelle que soit la durée de leur contrat, les salariés perçoivent des indemnités destinées à compléter les prestations versées par la Sécurité Sociale ou la réglementation qui en tient lieu dans les T.O.M. en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, à une maternité ou à un accident de travail survenant en cours de contrat.

Les montants et durées d'indemnisation sont les suivants :

— MALADIE

A compter du 4^e jour jusqu'au 365^e jour inclus de l'arrêt de travail, le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale, calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale.

— MATERNITE

La salariée, quelle que soit la durée de son contrat, dont le début du congé de maternité, au sens de la législation en vigueur, intervient en cours de contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale. Ces prestations sont versées à compter du premier jour du congé de maternité intervenant en cours de contrat et jusqu'à la fin de ce congé. Le congé de maladie suivant immédiatement la fin du congé de maternité est indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent dans la limite de 365 jours à compter de la date du début du congé de maternité.

— ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

Le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit, dans la limite totale de 365 jours calendaires à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire dans la limite de la durée d'engagement prévue à son contrat,
- des prestations calculées comme ci-dessus, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier d'indemnisation accidents du travail de la Sécurité Sociale jusqu'au 365^e jour de l'arrêt.

VI.3 — MODALITES DE VERSEMENT DES INDEMNITES

Les indemnités à compter du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie, du premier jour en cas de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, sont versées par une compagnie d'assurance auprès de laquelle les employeurs souscriront un contrat après consultation des organisations syndicales signataires.

Les primes relatives à ces contrats seront réparties entre les employeurs et les salariés, la participation des salariés ne pouvant être supérieure à la moitié de la cotisation.

Les comptes de résultats annuels fournis par la compagnie d'assurance seront examinés par les parties signataires. Au cas où le résultat entraînerait une modification des taux de cotisation, les parties signataires se rencontreront pour convenir des dispositions à prendre.

ARTICLE VII

DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII "Discipline" de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé qu'au cours de l'entretien prévu au 2^e alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII

CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit la rémunération prévue à son contrat au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si en accord avec l'employeur il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, ces journées de travail seront rémunérées sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés à un régime de retraite complémentaire selon la liste fixée en annexe.

ARTICLE IX INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au chapitre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

ARTICLE X DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AUX SALARIES DONT LE CONTRAT INDIVIDUEL DE TRAVAIL STIPULE PAR EXCEPTION UNE DUREE INDETERMINEE

Les articles I à IX ci-dessus sont applicables à l'exception des dispositions suivantes :

- article III-1, Conditions générales d'engagement, en ce qui concerne la durée et le titre de l'émission ;
- article IV-1, Formes de l'engagement ;
- article IV-2, Durée de l'engagement ;
- article VIII-1, Fin de contrat.

En outre, l'ensemble du chapitre IX CC est applicable à l'exception des articles IX.3-1 c), et sous réserve des dispositions ci-après concernant le calcul de l'indemnité de licenciement : les salariés ont droit, sauf faute grave, à une indemnité calculée conformément à l'article IX.6 sans que la rémunération prise en compte puisse excéder celle qui résulterait de l'application du triple du barème minimum et sans que cette disposition conduise à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L 122-9 et R 122-1 du Code du travail.

Toutefois, pour les salariés exerçant des emplois dont le barème est fixé à l'heure d'antenne, la rémunération mensuelle prise en compte pour le calcul de l'indemnité est limitée à un montant de 15 000 F, revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les barèmes.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

PROTOCOLE N° 3

Présentateur	CANRAS
Animateur	CARCICAS
Annonceur	CANRAS
Programmateur	CAPRICAS
Téléphoniste d'émission	CAPRICAS

PROTOCOLE N° 3

BAREMES

Les barèmes ci-après constituent des rémunérations brutes minimales.

De ce fait :

- aucun contrat conclu conformément au présent protocole ne pourra comporter une rémunération inférieure à ces barèmes minima ;
- ces barèmes constituent une référence à partir de laquelle la rémunération brute réelle peut être fixée contractuellement de gré à gré ;
- ces barèmes ne peuvent être en eux-mêmes une cause de réduction de la rémunération contractuelle des salariés actuellement employés dans les entreprises.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que la première année de mise en vigueur de ces barèmes nouvellement institués constitue une période d'observation des conditions de leur application, période devant être mise à profit pour cerner concrètement les éventuelles difficultés soulevées par leur mise en œuvre, y compris celles résultant de l'appréciation des temps de préparation et de la corrélation entre ces derniers et la détermination des éléments d'application du régime général de la Sécurité Sociale.

A l'issue de cette première année, sur la base des enseignements ainsi recueillis et dans le cadre de l'article 1.2-3 du présent protocole, un bilan sera établi en commun, à la suite duquel pourront être examinées, si cela s'avère nécessaire, les modifications à apporter à ces barèmes.

PROTCOLE N° 3**BAREMES BRUTS MINIMA****I — TELEVISION**

	à la journée
— <i>Présentateur</i>	300,00 F
— <i>Animateur</i>	400,00 F
— <i>Programmateur</i>	300,00 F

II — RADIO

	à l'heure d'antenne
— <i>Présentateur</i> (pour les FIR et les FIP 450,00 F minimum la vacation)	64,00 F
— <i>Animateur</i> (pour les FIR et les FIP 450,00 F minimum la vacation)	150,00 F
— <i>Annonceur</i>	64,00 F
— <i>Programmateur</i>	100,00 F
— <i>Téléphoniste d'émission</i>	38,00 F

Table des matieres

PROTOCOLE N° 4

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

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales *des salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.*

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

LISTE DES EMPLOIS OU TACHES

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

LECTEUR DE TEXTE

Salarié chargé d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions en vue d'établir des compte-rendus de lecture et des fiches analytiques pour une exploitation éventuelle des textes.

COLLABORATEUR LITTERAIRE

Chargé d'élaborer des textes de liaison, d'effectuer des aménagements de textes.

N.B. : Les personnes exerçant les activités ci-dessus ne relèvent pas du présent protocole lorsqu'il n'existe pas de rapport salarial entre eux-même et l'entreprise.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Compte tenu des articles ci-après, le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois, l'une des tâches énumérées en annexe.

Les collaborateurs exerçant à titre de profession libérale ne relèvent pas du présent protocole.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique intégralement aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Réservé

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent intégralement aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect de la législation en vigueur, notamment des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat écrit qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc...) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs, le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les salariés relevant du présent protocole peuvent exercer, s'ils le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

III.4 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Sauf autorisation de l'employeur, les salariés ne peuvent utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale leur collaboration à des émissions de l'entreprise. Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail, ou conduire l'entreprise à utiliser tous autres moyens de droit. Le salarié concerné pourra saisir les délégués du personnel.

III.5 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au fonds d'assurance formation dont ils relèvent.

III.6 — RECRUTEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS A, B OU C

En cas de recrutement dans un des emplois, métiers et qualifications relevant des classifications A, B ou C, le nombre de jours travaillés dans un des emplois relevant du présent protocole, au sein de l'entreprise ou des organismes qui l'ont précédée, dans la mesure où le salarié le justifie, sera pris en compte dans la limite de 250 jours par an (congés payés inclus) pour le calcul de son ancienneté, à compter du recrutement, au sens de l'article III.11 CC et du tableau qui y est annexé à l'exception des dispositions concernant la qualification. En deçà de 250 jours, le nombre de jours travaillés sera pris en compte au prorata de 250 jours rapportés à 365 jours.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Le chapitre IV "Durée du travail" et le chapitre V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — FORMES DE L'ENGAGEMENT

Conclu dans le respect des règles ou usages en vigueur dans les professions concernées, le contrat porte obligatoirement sur un objet précisément déterminé.

Il mentionnera toutes précisions complémentaires et utiles à la définition de la prestation attendue du salarié.

IV.2 — DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III-1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement d'une durée au plus égale à celle de la période initiale ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement pour un objet différent peut être conclu sans solution de continuité, conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.3 — REMUNERATION

La rémunération globale et forfaitaire est fixée, dans le respect des règles ou usages en vigueur dans la profession concernée, tels qu'ils sont décrits en annexe.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

ARTICLE VI COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

ARTICLE VII

DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII "Discipline" de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé qu'au cours de l'entretien prévu au 2° alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII

CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit la rémunération prévue à son contrat au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si en accord avec l'employeur il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, ces journées de travail seront rémunérées sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés à un régime de retraite complémentaire selon la liste fixée en annexe.

ARTICLE IX INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au chapitre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**PROTOCOLE N° 4**

Enquêteur	CAPRICAS
Traducteur	CAPRICAS
Interprète de conférence	ANEP
Conférencier	CAPRICAS
Médecin	IRCANTEC
Sténotypiste	IRCANTEC
Traducteur interprète	ANEP
Lecteur de texte	CAPRICAS
Collaborateur littéraire	CAPRICAS

PROTCOLE N° 4**BAREMES BRUTS****I — TELEVISION**

- *Enquêteur*
- *Medecin*
- *Collaborateur littéraire*
- *Traducteur*
- *Interprète de conférence*
- *Sténotypiste*
- *Traducteur interprète*
- *Conférencier*

Barème minimum

- à la journée : 300,00 F
- à la journée : 230,00 F
- à la prestation : 200,00 F
- barèmes professionnels
- barèmes professionnels
- barèmes professionnels
- barèmes professionnels
- gré à gré

II — BAREMES LECTEURS DE TEXTE**RADIO**

- Travaux de lecture suivis d'un rapport écrit la page : 1,64 F
- tarif doublé pour les textes en langue étrangère
- plafond annuel 25 500,00 F

TELEVISION**SCENARIO**

- jusqu'à 10 pages 75,00 F
- de 11 à 40 pages 100,00 F
- de 41 à 150 pages 175,00 F
- de 151 à 200 pages 200,00 F
- plus de 200 pages 250,00 F

LIVRES

- jusqu'à 150 pages 200,00 F
- de 151 à 250 pages 260,00 F
- de 251 à 350 pages 300,00 F
- plus de 350 pages 300,00 F

par page supplémentaire : + 0,75 F

POUR LA JEUNESSE**SCENARIO**

— jusqu'à 10 pages	40,00 F
— de 10 à 40 pages	90,00 F
— de 40 à 80 pages	120,00 F

LIVRES

90,00 F

CONTENU DU TRAVAIL DEMANDÉ :

- lecture du texte ;
- établissement d'une fiche-résumé ;
- commentaire du texte et possibilité d'adaptation pour la télévision.

CALCUL DU NOMBRE DE JOURS DÉCLARÉS A LA SÉCURITÉ SOCIALE : on totalise les sommes perçues pour le mois et on divise par 400,00 francs étant censés correspondre à une journée de travail.

PROTOCOLE N° 4 BIS

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

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales *des salariés exerçant des emplois ou effectuant des tâches impliquant des interventions ponctuelles et spécialisées nécessitées par le contenu d'une production, d'une émission ou d'une série d'émissions de radiodiffusion ou de télévision, ou par le caractère particulier d'une opération.*

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

LISTE DES EMPLOIS OU TACHES

INTERVENANT SPECIALISE

Professionnel engagé en raison de son expérience dans l'exercice d'un métier non répertorié dans la présente Convention pour apporter son concours à la conception et/ou à la mise en place d'une opération déterminée limitée dans le temps.

INTERVENANT TECHNIQUE

Salarié engagé en raison du caractère inhabituel de la prestation qui lui est demandée, pour apporter ponctuellement son concours à une production, à une émission, à une série d'émissions ou une opération déterminée, soit en mettant en œuvre un matériel spécifique mis à la disposition de l'entreprise par ses soins, soit en accomplissant une tâche non artistique requise par les particularités ou le contenu de la production, de l'émission ou de l'opération.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Compte tenu des articles ci-après, le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois, l'une des tâches énumérées en annexe.

Les collaborateurs exerçant à titre de profession libérale ne relèvent pas du présent protocole.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique intégralement aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Réservé

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent intégralement aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat écrit qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc...) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs, le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les salariés relevant du présent protocole peuvent exercer, s'ils le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

III.4 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Sauf autorisation de l'employeur, les salariés ne peuvent utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale leur collaboration à des émissions de l'entreprise. Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail, ou conduire l'entreprise à utiliser tous autres moyens de droit. Le salarié concerné pourra saisir les délégués du personnel.

III.5 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au fonds d'assurance formation dont ils relèvent.

III.6 — RECRUTEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS A, B OU C

En cas de recrutement dans un des emplois, métiers et qualifications relevant des classifications A, B ou C, le nombre de jours travaillés dans un des emplois relevant du présent protocole, au sein de l'entreprise ou des organismes qui l'ont précédée, dans la mesure où le salarié le justifie, sera pris en compte dans la limite de 250 jours par an (congés payés inclus) pour le calcul de son ancienneté, à compter du recrutement, au sens de l'article III.11 CC et du tableau qui y est annexé à l'exception des dispositions concernant la qualification. En deçà de 250 jours, le nombre de jours travaillés sera pris en compte au prorata de 250 jours rapportés à 365 jours.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Le chapitre IV "Durée du travail" et le chapitre V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — FORMES DE L'ENGAGEMENT

Conclu dans le respect des règles ou usages en vigueur dans les professions concernées, le contrat porte obligatoirement sur un objet précisément déterminé.

Il mentionnera toutes précisions complémentaires et utiles à la définition de la prestation attendue du salarié.

IV.2 — DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III-1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement d'une durée au plus égale à celle de la période initiale ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement pour un objet différent peut être conclu sans solution de continuité, conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.3 — REMUNERATION

La rémunération globale et forfaitaire est fixée, dans le respect des règles ou usages en vigueur dans la profession concernée, tels qu'ils sont décrits en annexe.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

ARTICLE VI COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

VI.2 INDEMNISATIONS

Quelle que soit la durée de leur contrat, les salariés perçoivent des indemnités destinées à compléter les prestations versées par la Sécurité Sociale ou la réglementation qui en tient lieu dans les T.O.M. en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, à une maternité ou à un accident de travail survenant en cours de contrat.

Les montants et durées d'indemnisation sont les suivants :

— MALADIE

A compter du 4^e jour jusqu'au 365^e jour inclus de l'arrêt de travail, le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale, calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale.

— MATERNITE

La salariée, quelle que soit la durée de son contrat, dont le début du congé de maternité, au sens de la législation en vigueur, intervient en cours de contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale. Ces prestations sont versées à compter du premier jour du congé de maternité intervenant en cours de contrat et jusqu'à la fin de ce congé. Le congé de maladie suivant immédiatement la fin du congé de maternité est indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent dans la limite de 365 jours à compter de la date du début du congé de maternité.

— ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

Le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit, dans la limite totale de 365 jours calendaires à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire dans la limite de la durée d'engagement prévue à son contrat,
- des prestations calculées comme ci-dessus, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier d'indemnisation accidents du travail de la Sécurité Sociale jusqu'au 365^e jour de l'arrêt.

VI.3 — MODALITES DE VERSEMENT DES INDEMNITES

Les indemnités à compter du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie, du premier jour en cas de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, sont versées par une compagnie d'assurance auprès de laquelle les employeurs souscriront un contrat après consultation des organisations syndicales signataires.

Les primes relatives à ces contrats seront réparties entre les employeurs et les salariés, la participation des salariés ne pouvant être supérieure à la moitié de la cotisation.

Les comptes de résultats annuels fournis par la compagnie d'assurance seront examinés par les parties signataires. Au cas où le résultat entraînerait une modification des taux de cotisation, les parties signataires se rencontreront pour convenir des dispositions à prendre.

ARTICLE VII DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII "Discipline" de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé qu'au cours de l'entretien prévu au 2^e alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit la rémunération prévue à son contrat au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si en accord avec l'employeur il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, ces journées de travail seront rémunérées sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés à un régime de retraite complémentaire selon la liste fixée en annexe.

ARTICLE IX INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au chapitre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE

PROTOCOLE N° 4 BIS

Intervenant spécialisé
Intervenant technique

CAPRICAS
CAPRICAS

PROCOLE N° 4 BIS**BAREMES BRUTS MINIMA****I — TELEVISION**

	à la journée
— <i>Intervenant spécialisé</i>	300,00 F
— <i>Intervenant technique</i>	250,00 F

II — RADIO

— <i>Intervenant spécialisé</i>	l'heure : 50,00 F
	dans la limite de 3 h
	la demi journée : 175,00 F
	la journée : 300,00 F
— <i>Intervenant technique</i>	l'heure : 45,00 F
	la demi-journée : 150,00 F
	la journée : 250,00 F

PROTOCOLE N° 5

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

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales *des salariés exerçant des tâches soit d'encadrement, soit de conseil auprès des directions.*

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

LISTE DES EMPLOIS OU TACHES

CONSEILLER DE PROGRAMME

Salarié placé auprès du directeur de chaîne ou d'un responsable de programme ; il conseille celui-ci sur tout ou partie du programme selon la responsabilité qui lui est confiée. Il n'est pas appelé à s'exprimer à l'antenne.

RESPONSABLE D'UNITE DE PROGRAMME

Salarié qui, sous la responsabilité de la présidence ou de l'un de ses représentants, assure les choix artistiques et financiers, dans le cadre du budget notifié pour les émissions confiées à l'unité de programme.

RESPONSABLE DE PROGRAMME RADIO (1)

RESPONSABLE D'ANTENNE RADIO (2)

Salarié artistique chargé auprès du responsable d'une radio locale (1) ou dans un programme décentralisé (2) de la conception et de la mise en œuvre du programme.

A ce titre, il assure le contenu et l'enchaînement des éléments de ce programme, l'encadrement et la coordination des équipes d'animation et de production.

RESPONSABLE DE RADIO LOCALE

Salarié chargé de la direction et de l'animation de divers professionnels (amateurs, techniciens, journalistes, gestionnaires, etc...) concourant à l'élaboration et à la production des programmes et de l'information d'une radio locale.

Il représente la radio locale et assume la responsabilité de la gestion.

COLLABORATEUR LIE A LA PRESIDENCE OU A LA DIRECTION GENERALE

(directeurs, conseillers, chargés de mission, etc...)

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole compte tenu des articles ci-après.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des salariés exerçant l'un des emplois énumérés en annexe.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique intégralement aux salariés relevant du présent protocole à l'exception de l'article II-4.

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Le chapitre III de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole à l'exception de l'article III-11 CC et compte tenu des précisions ci-après.

III.1 — FORMES ET DUREE DE L'ENGAGEMENT

Conformément aux articles L 122-3 et suivants du Code du travail, l'engagement est conclu pour un objet précisément défini lié à la politique de programme ou à la politique générale de l'entreprise.

ARTICLE IV CONTRAT DE TRAVAIL

Le contrat mentionnera toutes précisions complémentaires et utiles à la définition de la tâche confiée au salarié. Il fixera notamment les dispositions concernant :

- la durée du travail ;
- la rémunération ;
- les congés.

En matière de discipline, s'appliquent les dispositions légales et réglementaires.

ARTICLE V COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

V.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

V.2 — INDEMNISATIONS

Quelle que soit la durée de leur contrat, les salariés perçoivent des indemnités destinées à compléter les prestations versées par la Sécurité Sociale ou la réglementation qui en tient lieu dans les T.O.M. en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, à une maternité ou à un accident de travail survenant en cours de contrat.

Les montants et durées d'indemnisation sont les suivants :

— MALADIE

A compter du 4^e jour jusqu'au 365^e jour inclus de l'arrêt de travail, le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale, calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale.

— MATERNITE

La salariée, quelle que soit la durée de son contrat, dont le début du congé de maternité, au sens de la législation en vigueur, intervient en cours de contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale. Ces prestations sont versées à compter du premier jour du congé de maternité intervenant en cours de contrat et jusqu'à la fin de ce congé. Le congé de maladie suivant immédiatement la fin du congé de maternité est indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent dans la limite de 365 jours à compter de la date du début du congé de maternité.

— ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

Le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit, dans la limite totale de 365 jours calendaires à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire dans la limite de la durée d'engagement prévue à son contrat,
- des prestations calculées comme ci-dessus, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier d'indemnisation accidents du travail de la Sécurité Sociale jusqu'au 365^e jour de l'arrêt.

VI.3 — MODALITES DE VERSEMENT DES INDEMNITES

Les indemnités à compter du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie, du premier jour en cas de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, sont versées par une compagnie d'assurance auprès de laquelle les employeurs souscriront un contrat après consultation des organisations syndicales signataires.

Les primes relatives à ces contrats seront réparties entre les employeurs et les salariés, la participation des salariés ne pouvant être supérieure à la moitié de la cotisation.

Les comptes de résultats annuels fournis par la compagnie d'assurance seront examinés par les parties signataires. Au cas où le résultat entraînerait une modification des taux de cotisation, les parties signataires se rencontreront pour convenir des dispositions à prendre.

ARTICLE VI

DISPOSITIONS PARTICULIERES

APPLICABLES AUX SALARIES DONT LE CONTRAT

INDIVIDUEL DE TRAVAIL, PAR EXCEPTION, STIPULE

UNE DUREE INDETERMINEE

Outre les dispositions des articles ci-dessus :

- à l'exception des collaborateurs liés à la présidence, les salariés ont droit, sauf faute grave, à une indemnité calculée conformément à l'article IX.6 CC sans que la rémunération prise en compte puisse excéder un montant équivalent à 5000 points d'indice ;
- le contrat individuel des collaborateurs liés à la présidence précise le calcul de l'indemnité de licenciement sous réserve du respect des articles L 122-9 et R 122-1 du Code du travail.

LISTE DES CAISSES DE RETRAITE COMPLEMENTAIRE**PROTOCOLE N° 5**

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

PROTOCOLE N° 6

Applicable aux chercheurs.

PREAMBULE

Conclu dans le cadre de la Convention collective de la communication et de la production audiovisuelles qui vise à ce que tous les salariés des entreprises comprises dans son champ d'application quelles que soient la nature et la durée de leur collaboration bénéficient de droits collectifs, le présent protocole définit les conditions d'emploi et de travail et les garanties sociales des *recherchistes*.

Les parties signataires, dans le respect du préambule de la Convention collective, ont établi le présent protocole comme une étape de la définition en commun de règles adaptées tant à la spécificité des activités exercées par les salariés qu'aux obligations des entreprises qui impliquent notamment la nécessité de renouveler les programmes.

DEFINITION DE FONCTION

Le recherchiste est un professionnel capable de par sa qualification d'assurer la recherche et la sélection de tout document (documents sonores, photographies, extraits de films, iconographie, etc...) concourant à la réalisation d'une émission ou d'une série d'émissions ou de documents audiovisuels déterminés.

Il fournit également aux services compétents toutes informations nécessaires à l'identification de ces documents et des titulaires de droits.

ARTICLE I

DISPOSITIONS GENERALES

Le chapitre I de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole compte tenu des articles ci-après.

I.1 — OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

En application de l'article I-1-2-2 de la Convention collective, le présent protocole adapte et complète les dispositions de ladite Convention à l'égard des chercheurs.

Dans les textes ci-après, les références aux articles de la Convention collective sont indiquées par le numéro de l'article suivi des lettres "CC".

I.2 — DUREE, DENONCIATION, REVISION, AVENANTS

I.2.1. — DUREE DU PROTOCOLE

Le présent protocole est applicable à compter de sa signature pour la durée de la Convention collective telle qu'elle est fixée à l'article I-2-1 CC.

I.2.2 — REVISION ET DENONCIATION

Le présent protocole peut être révisé conformément aux dispositions prévues à l'article I-2-2 CC.

Il peut être dénoncé en même temps que la Convention collective dans les conditions prévues à l'article I-2-3 de la Convention collective.

I.2.3 — NEGOCIATION ANNUELLE

La spécificité des conditions d'emploi définies par le présent protocole sera prise en compte pour l'application de l'article I-2-6 CC.

ARTICLE II

DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Le chapitre II de la Convention collective s'applique aux salariés relevant du présent protocole à l'exception des articles II-2-4 et II-4 CC, et compte tenu de l'article ci-après.

II.1 — EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE - REPRESENTATION DU PERSONNEL

Réservé

ARTICLE III

DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Les articles III-4 CC (Discrétion professionnelle), III-6 CC (Intérêts croisés), III-7 CC (Utilisation des prestations) sous réserve des précisions ci-après, III-8 CC (Invention), III-9 CC (Protection des salariés), III-10 CC (Expression des salariés), s'appliquent aux salariés relevant du présent protocole.

A l'exception de ces articles, l'ensemble du chapitre III de la Convention collective est remplacé par les dispositions ci-après.

III.1 — CONDITIONS GENERALES DE L'ENGAGEMENT

L'engagement à durée déterminée s'effectue dans le respect des articles L 122-3 et suivants du Code du travail, et des dispositions particulières fixées par le présent protocole.

L'engagement fait obligatoirement l'objet d'un contrat de travail écrit. La participation du salarié à une première séance de travail implique qu'il ait pris connaissance du contrat écrit qui lui a été remis ou envoyé et qu'il les accepte, même s'il n'a pas encore retourné à l'employeur un exemplaire signé de ce contrat.

Dans le cas où il n'a pas été possible de proposer le contrat écrit avant la première séance de travail, ce contrat est obligatoirement établi et signé 8 jours après le commencement du travail.

Chaque contrat doit faire mention :

- du titre de l'émission ou de la série d'émissions (qui peut être le titre provisoire) ;
- de l'emploi exercé ;
- du nombre et de la nature des prestations demandées, et le cas échéant des précisions nécessaires à leur accomplissement ;
- des dates ou des périodes d'engagement ;
- du montant de la rémunération, et s'il y a lieu, des échéances de paiement en cas d'engagement de longue durée (un mois ou plus) ;
- du lieu de travail.

III.2 — RENSEIGNEMENTS ADMINISTRATIFS

Chaque salarié doit remplir la fiche de renseignements (état-civil, modalités de paiement du cachet, numéro d'identification à la Sécurité Sociale, titre de séjour et de travail pour les étrangers, attestation de visite médicale du travail, etc..) qui lui est remise lors de son premier engagement, et par la suite, signaler à l'employeur toute modification des éléments d'information communiqués.

Par ailleurs, le salarié doit signer la feuille de présence qui lui est présentée par le représentant de l'employeur sur le lieu de travail.

III.3 — DISPONIBILITE

Sauf stipulation expresse du contrat, les chercheurs peuvent exercer, s'ils le souhaitent, une activité lucrative ou non, extérieure à l'entreprise par laquelle ils sont engagés.

Toutefois, pendant la durée de leur engagement, ils doivent être et rester libres de tout engagement qui serait incompatible avec l'exécution des obligations résultant de leur contrat.

III.4 — UTILISATION PAR LES SALARIES DE LEUR COLLABORATION AVEC L'ENTREPRISE

Sauf autorisation préalable de l'employeur, les salariés ne peuvent utiliser ou laisser utiliser à des fins de publicité personnelle ou commerciale leur collaboration à des émissions de l'entreprise. Le non respect de cette clause, s'il entraîne un préjudice pour l'entreprise, peut constituer une faute grave justifiant la rupture du contrat de travail avant son échéance, ou conduire l'entreprise à utiliser tous moyens de droit.

III.5 — FOURNITURES D'OBJETS OU DE DOCUMENTS

Le salarié est responsable des objets ou documents qui lui seraient confiés. Il ne pourra les utiliser à des fins personnelles. En cas de perte ou de détérioration, il pourra lui être demandé de rembourser le montant de la perte ou le coût de la réparation, si sa négligence ou son imprudence personnelles sont établies.

Lorsque le salarié fournit pour l'émission un matériel ou un objet quel qu'il soit (enregistrement, texte, document iconographique, etc...) il garantit que l'entreprise pourra l'utiliser librement pour tous les usages prévus ci-dessus. Dans ce cas, il est tenu de fournir toutes indications permettant d'établir les déclarations complètes concernant les droits d'auteur relatifs aux documents fournis. En cas de perte ou de détérioration, le salarié pourra être dédommagé par l'entreprise dans la mesure où la responsabilité de celle-ci est établie.

III.6 — FORMATION PROFESSIONNELLE

Les employeurs s'acquittent de leurs obligations légales relatives à la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient. A ce titre, les budgets afférents aux dépenses de formation professionnelle des employeurs comportent les contributions au fonds d'assurance formation dont ils relèvent. Par ailleurs, les employeurs mèneront toutes actions utiles pour que les salariés trouvent auprès de cet organisme des formations adaptées à leurs besoins.

III.7 — RECRUTEMENT DANS LES CLASSIFICATIONS A, B OU C

En cas de recrutement dans un des emplois, métiers et qualifications relevant des classifications A, B ou C, le nombre de jours travaillés dans un des emplois relevant du présent protocole, au sein de l'entreprise ou des organismes qui l'ont précédée, dans la mesure où le salarié le justifie, sera pris en compte dans la limite de 250 jours par an (congés payés inclus) pour le calcul de l'ancienneté, à compter de son recrutement, au sens de l'article III.11 CC et du tableau qui y est annexé à l'exception des dispositions concernant la qualification. En deçà de 250 jours, le nombre de jours travaillés sera pris en compte au prorata de 250 jours rapportés à 365 jours.

ARTICLE IV

CONDITIONS DE TRAVAIL ET REMUNERATIONS

Les chapitres IV "Durée du travail" et V "Rémunérations" à l'exception de l'article V-2 de la Convention collective ne sont pas applicables et sont remplacés par les dispositions ci-après.

IV.1 — QUALIFICATION REQUISE

L'accès à la fonction de chercheur nécessite une formation aux techniques de documentation de niveau BTS, DUT ou équivalent, ou des références professionnelles dans l'exercice du métier, ou des références professionnelles dans la fonction de documentaliste.

IV.2 — CONDITIONS D'EXERCICE

Les salariés possédant les critères ci-dessus, à la date de signature du présent protocole, sont inscrits sur une liste qui fait l'objet d'une communication par les employeurs auprès de leurs services susceptibles d'engager des chercheurs.

Les mêmes salariés se verront remettre pour la durée de leur contrat un document administratif prouvant leur qualité et leur permettant notamment l'accès aux services, tant externes qu'internes aux entreprises, utiles à l'exécution des prestations prévues à leurs contrats de travail.

L'inscription sur cette liste des salariés engagés en cours d'année et justifiant des critères requis sera réalisée lors de la réunion annuelle dans le cadre de l'article I-2-3 ci-dessus.

IV.3 — DUREE DE L'ENGAGEMENT

Les salariés sont engagés, conformément à l'article III-1 ci-dessus :

- soit de date à date, le contrat pouvant prévoir une seule période de renouvellement pour une durée au plus égale à celle de la période initiale, afin d'achever la prestation prévue ;
- soit pour la réalisation d'un objet précis ; dans ce cas le contrat comporte une durée minimale et a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu.

Au terme de l'engagement, un autre engagement peut être conclu sans solution de continuité, conformément aux articles L 122-3-11 et L 122-3-12 du Code du travail.

IV.4 — DEPASSEMENT

Les salariés sont tenus d'effectuer, à l'expiration de leur contrat, les prestations éventuellement nécessaires à l'achèvement de la production ou de l'émission aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'ils auraient pu contracter par ailleurs et dont ils auraient à justifier.

IV.5 — REMUNERATION

Le barème de rémunération comprend :

- un salaire garanti de niveau 1 jusqu'à 110 jours de collaboration ;
- un salaire minimal garanti de niveau 2 jusqu'à 220 jours de collaboration ;
- un salaire minimal garanti de niveau 3 au-delà de 220 jours de collaboration.

Le montant du salaire garanti est fixé comme suit à la date de signature du présent protocole :

niveau 1 : 420,00 F par jour, soit 2100,00 F à la semaine

niveau 2 : 500,00 F par jour, soit 2500,00 F à la semaine

niveau 3 : 560,00 F par jour, soit 2800,00 F à la semaine

Il est revalorisé aux mêmes dates et dans les mêmes proportions que les revalorisations de la valeur du point d'indice applicables aux salariés de classification A, B ou C, à l'exclusion de toutes mesures rétroactives.

ARTICLE V CONGES PAYES

L'ensemble du chapitre VI de la Convention collective n'est pas applicable, à l'exception de l'article VI.8 "Congés pour événements familiaux", dans les conditions prévues à l'article ci-après.

Les employeurs cotisent à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salariés qu'ils emploient dans l'exercice de leur activité.

V.1 — AUTORISATIONS D'ABSENCE POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Les salariés dont la période d'engagement prévue à leur contrat est au moins égale à un mois pourront être autorisés à s'absenter à l'occasion des événements familiaux énumérés ci-après. Les jours de travail prévus au contrat compris dans les périodes calendaires fixées ci-après sont rémunérés comme s'ils avaient été travaillés :

EVENEMENT	PERIODE CALENDRAIRE (A COMPTER DU JOUR DE L'EVENEMENT)
— mariage du salarié	5 jours
— mariage d'un ascendant	2 jours
— naissance d'un enfant ou en cas d'adoption	3 jours
— mariage d'un enfant	2 jours
— décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement, d'un enfant	5 jours
— décès du père ou de la mère ou d'un allié au 1 ^{er} degré	3 jours
— décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré	2 jours

Cette autorisation doit être donnée sauf raisons impératives de service et sur justification au moment de l'événement. Si elle n'a pu être donnée, le salarié percevra une indemnité compensatrice égale à la rémunération afférente aux jours de travail prévus dans la période calendaire à considérer, dans la limite de 2 fois le barème minimum.

ARTICLE VI

COUVERTURE SOCIALE

Les articles VII-1, VII-2 et VII-3 du chapitre "Couverture sociale en cas de maladies et accidents, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles" de la Convention collective, sont applicables. Sous réserve des dispositions légales, notamment en matière d'accident du travail, les autres dispositions sont remplacées par les articles ci-après.

VI.1 — SITUATION PENDANT LE CONGE DE MALADIE

En cas de suspension de son contrat de travail entraînée par les absences prévues à l'article VII-2 CC, le salarié perçoit la rémunération prévue à son contrat correspondant aux prestations effectuées.

VI.2 INDEMNISATIONS

Quelle que soit la durée de leur contrat, les salariés perçoivent des indemnités destinées à compléter les prestations versées par la Sécurité Sociale ou la réglementation qui en tient lieu dans les T.O.M. en cas d'incapacité temporaire de travail consécutive à une maladie, à une maternité ou à un accident de travail survenant en cours de contrat.

Les montants et durées d'indemnisation sont les suivants :

— MALADIE

A compter du 4^e jour jusqu'au 365^e jour inclus de l'arrêt de travail, le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale, calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale.

— MATERNITE

La salariée, quelle que soit la durée de son contrat, dont le début du congé de maternité, au sens de la législation en vigueur, intervient en cours de contrat, perçoit des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire à concurrence d'un montant égal au plafond journalier servant de base de calcul des cotisations de la Sécurité Sociale. Ces prestations sont versées à compter du premier jour du congé de maternité intervenant en cours de contrat et jusqu'à la fin de

ce congé. Le congé de maladie suivant immédiatement la fin du congé de maternité est indemnisé dans les conditions prévues à l'alinéa précédent dans la limite de 365 jours à compter de la date du début du congé de maternité.

— ACCIDENT DU TRAVAIL OU DE TRAJET

Le salarié, quelle que soit la durée de son contrat, perçoit, dans la limite totale de 365 jours calendaires à compter du premier jour d'arrêt de travail :

- des prestations complétant les indemnités journalières actuellement servies par la Sécurité Sociale calculées à partir de la rémunération contractuelle convertie en rémunération calendaire dans la limite de la durée d'engagement prévue à son contrat,
- des prestations calculées comme ci-dessus, à concurrence d'un montant égal au plafond journalier d'indemnisation accidents du travail de la Sécurité Sociale jusqu'au 365^e jour de l'arrêt.

VI.3 — MODALITES DE VERSEMENT DES INDEMNITES

Les indemnités à compter du 4^e jour de l'arrêt de travail en cas de maladie, du premier jour en cas de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, sont versées par une compagnie d'assurance auprès de laquelle les employeurs souscriront un contrat après consultation des organisations syndicales signataires.

Les primes relatives à ces contrats seront réparties entre les employeurs et les salariés, la participation des salariés ne pouvant être supérieure à la moitié de la cotisation.

Les comptes de résultats annuels fournis par la compagnie d'assurance seront examinés par les parties signataires. Au cas où le résultat entraînerait une modification des taux de cotisation, les parties signataires se rencontreront pour convenir des dispositions à prendre.

ARTICLE VII DISCIPLINE

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, le chapitre VIII "Discipline" de la Convention collective ne s'applique pas.

Toutefois, il est précisé qu'au cours de l'entretien prévu au 2^e alinéa de l'article L 122-41 du Code du travail, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou d'un représentant élu au sein de l'entreprise.

ARTICLE VIII CESSATION D'ACTIVITE

A l'exception de l'article IX-9 b), le chapitre IX de la Convention collective n'est pas applicable, les dispositions ci-après s'y substituant.

VIII.1 — FIN DE CONTRAT

Le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article L 122-3-9 du Code du travail.

VIII.2 — FORCE MAJEURE

Lorsque le salarié doit interrompre son travail pour une raison de force majeure le concernant, il doit en aviser l'employeur dans les meilleurs délais. Il perçoit la rémunération prévue à son contrat au prorata du nombre de jours de travail effectués. Si en accord avec l'employeur il peut terminer le travail prévu au-delà des dates prévues initialement au contrat, ces journées de travail seront rémunérées sur la base prévue au contrat. Les mêmes dispositions s'appliquent en cas de maladie.

En cas de force majeure concernant l'employeur, si la production est interrompue, les salariés ont droit au paiement de la rémunération prévue au contrat d'engagement, correspondant aux prestations effectuées. Si la production peut être reprise, le salarié doit terminer le travail prévu à son contrat aux dates fixées par l'employeur, compte tenu des engagements qu'il aurait contractés par ailleurs et dont il pourrait avoir à justifier. Dans ce cas il est rémunéré pour ces prestations sur la base prévue au contrat, sans que cette rémunération puisse être inférieure au barème en vigueur au moment de l'exécution de ces prestations.

VIII.3 RETRAITE

Les salariés relevant du présent protocole sont affiliés au régime de retraite complémentaire géré par l'IRCANTEC.

ARTICLE IX INDEMNITES

L'annexe "Régime indemnitaire" de la Convention collective n'est pas applicable aux salariés relevant du présent protocole.

Les frais occasionnés par des déplacements liés à l'exécution de leur contrat sont remboursés dans les conditions prévues au chapitre III de l'annexe "Règlement cadre de travail" de la Convention collective.

PROCES VERBAL DE NEGOCIATION DU 31 JANVIER 1985

1 — Les parties constatent l'accord intervenu sur les protocoles conclus en application de l'article I.1.2.2 de la Convention collective pour faire corps avec elle, sous réserve des négociations complémentaires relatives à l'exercice de l'action syndicale et de la représentation du personnel qui devront aboutir le 31 mars 1985 au plus tard (cf. état des propositions en annexe).

2 — Les parties conviennent que les protocoles sont applicables à compter du 1^{er} février 1985.

Pratiquement, en raison des délais particuliers de leur mise en œuvre, certaines dispositions techniques, notamment celles relatives à la couverture sociale, prendront effet au 1^{er} avril au plus tard. Toutefois, en ce qui concerne Radio France et compte tenu de la nécessaire résiliation du contrat d'assurance existant, ces dispositions entreront en vigueur le 1^{er} mai 1985 au plus tard.

3 — Le taux des cotisations du ou des contrats d'assurance souscrits pour la gestion de la couverture sociale des salariés relevant des protocoles 2, 3, 4 bis, 5 et 6 est fixé à 0,15 % du salaire brut pour les salariés, à 0,16 % du salaire brut pour les entreprises.

4 — Certaines définitions des fonctions, métiers et professions relevant des protocoles pourront être réexaminées à l'issue des négociations relatives aux définitions de fonction des salariés relevant de la classification B, notamment celles concernant les métiers de la production.

Pour l'Association des Employeurs
Jacques POMONTI

Pour le SURT CFTD
François WERNER

Pour le SNFORT
Gilbert CHAZAUD

Pour le SCORT CGC
Lucien COSME

ANNEXE AU POINT 1 DU PROCES VERBAL DU 31 JANVIER 85

Tous protocoles

EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE REPRESENTATION DU PERSONNEL

Compte tenu de la spécificité de l'activité professionnelle des salariés visés par les protocoles, les heures de délégation légales et les absences résultant de l'application de l'article II.2.1 CC ne peuvent porter atteinte à l'entière exécution de la ou des prestations faisant l'objet du contrat de travail, et notamment des prestations liées à l'antenne. Dans le cas où, pour respecter cette disposition, l'exercice des droits reconnus aux délégués syndicaux ou aux représentants du personnel doit s'effectuer en dehors du temps, nécessaire à l'exécution des prestations, rémunéré par le contrat de travail, les heures de délégation légales sont rémunérées sur la base des barèmes fixés en annexe. Cette dernière disposition s'applique également aux salariés assistant à des réunions convoquées par l'employeur, dans des conditions à définir au sein de chaque entreprise.

Éditeur : Association des employeurs
ISBN : 2-9500682-3-5
Dépôt légal : janvier 2003
Imprimeur : I.D.G.
4924 - 20.12.02