

## **TITRE 2**

### **Les salarié-es de Radio France en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU)**

## SOMMAIRE

---

<b>PREAMBULE</b>		<b>5</b>
<b>CHAPITRE IV</b>	<b>LES ENGAGEMENTS A L'EMBAUCHE</b>	<b>6</b>
Article IV.1	Principes professionnels	6
Article IV.2	Conditions d'exclusivité de collaboration radiophonique	6
Article IV.3	Intérêts croisés	6
Article IV.4	Inventions	6
Article IV.5	Protection des salarié-es	7
Article IV.6	Droit d'expression	7
Article IV.7	Utilisation des prestations	7
IV.7.1	Dispositions générales	
IV.7.2	Dispositions spécifiques	
IV.7.2.1	Salarié-es qui exercent un emploi directement lié à la réalisation d'une production, d'une émission, isolée ou de série, et impliquant une participation au tournage ou à la fabrication d'un élément sonore : Musicien-ne copiste Radio, Artiste bruiteur-euse, Artiste musicien-ne, Artiste musicien-ne choriste, Artiste soliste, Chansonnier-ère, Chef-fe de chœur, Chef-fe d'orchestre.	
IV.7.2.2	Salarié-es qui exercent un emploi ou des tâches directement liés à la production d'émissions ou de séries d'émissions de radio : Producteur-trice coordinateur-trice délégué-e, Producteur-trice délégué-e d'émission radio, Collaborateur-trice spécialisé-e d'émission.	
IV.7.2.3	Salarié-es qui exercent un emploi ou des tâches directement liés au passage à l'antenne d'émissions de radio : Animateur-trice, Présentateur-trice.	
IV.7.2.4	Réalisateur-trices Radio	
<b>CHAPITRE V</b>	<b>LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL</b>	<b>12</b>
Article V.1	Le contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU)	12
Article V.2	L'embauche	14
V.2.1	Le contrat de travail	
V.2.2	La procédure d'embauche	
<b>CHAPITRE VI</b>	<b>L'ORGANISATION DU TRAVAIL</b>	<b>16</b>
<b>CHAPITRE VII</b>	<b>LES REMUNERATIONS</b>	<b>17</b>
<b>CHAPITRE VIII</b>	<b>LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE</b>	<b>18</b>
Article VIII.1	Les autorisations d'absence	18
VIII.1.1	Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses	
VIII.1.2	Les autorisations d'absence pour représentation d'associations familiales	
VIII.1.3	Les autorisations d'absence supplémentaires spéciales	
Article VIII.2	Les différents types de congés rémunérés	18
VIII.2.1	Les congés annuels	
VIII.2.2	Les congés pour événements familiaux	

<b>CHAPITRE IX</b>	<b>LA DISCIPLINE</b> .....	<b>21</b>
<b>Article IX.1</b>	<b>Définition</b> .....	<b>21</b>
<b>Article IX.2</b>	<b>Echelle des sanctions</b> .....	<b>21</b>
<b>Article IX.3</b>	<b>Procédure disciplinaire</b> .....	<b>21</b>
IX.3.1	Entretien préalable	
IX.3.2	Garanties supplémentaires lorsque la sanction envisagée peut aller jusqu'à la rupture anticipée pour faute grave	
IX.3.2.1	La convocation à une réunion de la commission de discipline	
IX.3.2.2	La commission de discipline au niveau de l'entreprise	
IX.3.2.2.1	Convocation de la commission de discipline	
IX.3.2.2.2	Constitution de la commission de discipline	
IX.3.2.2.3	Fonctionnement de la commission de discipline	
IX.3.3	La notification d'une sanction	
IX.3.3.1	Notification d'un avertissement, d'un blâme ou d'une mise à pied disciplinaire	
IX.3.3.2	Notification d'une rupture anticipée pour faute grave	
<b>Article IX.4</b>	<b>Suspension d'activité du (de la) salarié-e</b> .....	<b>24</b>
<b>Article IX.5</b>	<b>Prescriptions des sanctions</b> .....	<b>24</b>
<b>CHAPITRE X</b>	<b>LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL</b> .....	<b>25</b>
<b>Article X.1</b>	<b>La retraite</b> .....	<b>25</b>
X.1.1	Les règles de départ à la retraite	
X.1.2	Les régimes de retraite	
<b>Article X.2</b>	<b>La fin de collaboration du (de la) salarié-e en CDDU</b> .....	<b>25</b>
X.2.1.	Délai de prévenance en cas de fin de collaboration	
X.2.2.	Indemnité de fin de collaboration des salarié-es en CDDU	
X.2.3	Bilan de compétences et formation professionnelle	
<b>CHAPITRE XI</b>	<b>LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MISSION DES SALARIE-ES</b> .....	<b>28</b>
<b>Article XI.1</b>	<b>Conditions générales</b> .....	<b>28</b>
XI.1.1	Zones de déplacement	
XI.1.2	Conduite d'un véhicule mis à disposition par Radio France	
XI.1.3	Utilisation des taxis	
<b>Article XI.2</b>	<b>Déplacements dans la zone 1</b> .....	<b>29</b>
XI.2.1	Conditions de transport	
XI.2.2	Remboursement des frais de transports en commun	
XI.2.3	Utilisation du véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1	
XI.2.3.1	Nécessité de service	
XI.2.3.2	Convenance personnelle	
XI.2.4	Prise en charge des frais de repas	
<b>Article XI.3</b>	<b>Déplacements dans les zones 2 et 3</b> .....	<b>30</b>
XI.3.1	Ordre de mission	
XI.3.2	Fixation du mode de transport	
XI.3.3	Remboursement des frais de transport	
XI.3.4	Utilisation d'un véhicule personnel en mission	
<b>Article XI.4</b>	<b>Conditions de prise en charge des frais de mission</b> .....	<b>30</b>
XI.4.1	Frais de mission en zone 2	
XI.4.1.1	Frais de repas et de petit déjeuner	
XI.4.1.2	Frais d'hébergement et/ou de petit déjeuner	
XI.4.2	Frais de mission en zone 3	

- XI.4.2.1 Frais de repas et de petit déjeuner
- XI.4.2.2 Frais d'hébergement
- XI.4.2.3 Frais divers engagés à l'occasion de la mission, dans le cadre et pour les besoins de l'activité professionnelle

## **ANNEXES**

**ANNEXE 1** du chapitre VII du titre 2 – Les barèmes minima / barèmes de rediffusions

**ANNEXE 2** du chapitre VII du titre 2 – Les primes et indemnités liées à la situation familiale et à la restauration

## PREAMBULE

---

Il est préalablement rappelé que Radio France entend maîtriser le recours au contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU). Ainsi, s'il est d'usage constant de recourir au CDDU dans le secteur de la radiodiffusion selon la liste des fonctions définies à l'article V.1 ci-après, un emploi pourvu en CDDU peut également l'être en contrat à durée indéterminée.

Le présent titre concerne les salarié-es de Radio France titulaires d'un contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU) dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 3° du Code du Travail, de l'« Accord Collectif National dans le secteur de la Radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage – Accord d'étape » du 29 novembre 2007, étendu par arrêté du 9 juillet 2008 et de son avenant du 30 avril 2016, qui traite notamment des conditions de transformation d'une collaboration CDDU en CDI.

Des dispositions spécifiques figurant dans les chapitres du présent titre sont applicables aux salarié-es de Radio France titulaires d'un CDDU dans les domaines suivants :

- les engagements à l'embauche,
- la conclusion du contrat de travail,
- les rémunérations,
- l'organisation du travail,
- les autorisations d'absence et les congés,
- la discipline,
- la fin du contrat de travail.

Seules les dispositions relatives aux conditions de déplacement et de prise en charge des frais de mission s'appliquent de manière identique aux salarié-es relevant du titre 1 et aux salarié-es de Radio France titulaires d'un CDDU.

Les collaborateurs-trices en CDDU intermittents du spectacle peuvent bénéficier d'une couverture prévoyance (incapacité, invalidité, décès) dans le cadre de dispositions prévues par accord national et par l'accord d'entreprise du 11 mars 2013.

Les collaborateurs-trices en CDDU intermittents du spectacle peuvent bénéficier de la Garantie Santé Intermittents, régime instauré par accord national et géré par Audiens. Le régime de cette garantie santé est cofinancé par Radio France (cotisation patronale prévue par l'accord national).

Les salarié-es en CDDU sont bénéficiaires de l'ensemble des droits à formation de l'« accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie des intermittents du spectacle » du 25 septembre 2014 étendu par arrêté d'extension paru au JO du 24 mars 2015.

Une négociation sur les conditions d'emploi des CDDU à Radio France débutera en avril 2017, avec pour objectif d'aboutir en juin 2017.

### Article IV.1 Principes professionnels

Les salarié-es de Radio France s'engagent à ne pas nuire à la réputation ou au bon fonctionnement de l'entreprise, par des actes, propos ou écrits, mensongers, diffamatoires ou injurieux, ou des actes de concurrence contraires aux intérêts de l'entreprise.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la liberté d'opinion et au droit d'expression de chaque salarié-e et doivent s'appliquer dans le respect de l'article L.1121-1 du Code du Travail : « Nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché ».

### Article IV.2 Conditions d'exclusivité de collaboration radiophonique

Les salarié-es titulaires d'un CDDU peuvent exercer durant leur contrat une activité lucrative ou non, extérieure à Radio France.

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

Une clause contractuelle pourra exclure l'exercice de certaines activités susceptibles d'être préjudiciables à Radio France, notamment auprès d'une autre radio. L'exclusivité doit être adaptée à la nature des tâches de l'intéressé-e et proportionnée au but recherché.

Avant la signature de leur contrat, les collaborateur-trices titulaires d'un CDDU doivent faire connaître à Radio France les dates et horaires des engagements qu'ils auraient pu accepter pendant la période de travail qui leur est proposée.

### Article IV.3 Intérêts croisés

Il est interdit à tout-e salarié-e de posséder soi-même ou par personne interposée des intérêts au sein d'une entreprise ou d'être lié-e par contrat à une entreprise de telle sorte que cela puisse compromettre son indépendance et influencer ses choix professionnels.

Tous les renseignements utiles seront fournis à Radio France, par les salarié-es, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

### Article IV.4 Inventions

L'invention faite par un-e salarié-e de Radio France est régie par les articles L.611-7 et R.611-1 à R.611-10 du Code de la Propriété Intellectuelle.

L'[Annexe 1](#) du titre 1 précise le régime applicable aux inventions des salarié-es à Radio France.

## **Article IV.5 Protection des salarié-es**

Tout-e salarié-e de Radio France, peut bénéficier d'une assistance juridique de Radio France en cas d'agressions physiques ou verbales ou toute atteinte à la personne dont il (elle) peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions à Radio France (assistance au cours du contrat de travail ou à l'issue de celui-ci), notamment dans le cadre d'une procédure pénale initiée par un dépôt de plainte du (de la) salarié-e victime.

En cas de mise en cause d'un-e salarié-e de Radio France dans le cadre de contentieux ou pré-contentieux initiés par des tiers, sur le fondement de délits de presse tels que relevés dans les textes légaux et réglementaires et notamment la Loi de 1881 (injures, diffamation...), Radio France prend à sa charge le coût de la défense du (de la) salarié-e, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du (de la) salarié-e.

## **Article IV.6 Droit d'expression**

Radio France garantit le droit d'expression directe et collective des salarié-es sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, conformément aux articles L.2281-1 et suivants du Code du Travail. Plus globalement, Radio France s'efforce de développer la participation des salarié-es à une réflexion collective sur les activités exercées, les compétences mises en œuvre et leur évolution.

## **Article IV.7 Utilisation des prestations**

Pour les artistes dramatiques, lyriques et de variétés participant aux émissions de radiodiffusion, ces questions sont traitées dans la Convention Collective des artistes dramatiques, lyriques et de variétés participant aux émissions de radiodiffusion du 10 septembre 1984, de ses avenants et de ses textes conventionnels associés.

Pour les salarié-es en CDDU à Radio France au titre des métiers techniques de l'annexe 1 - liste 1 de l'« Accord Collectif National dans le secteur de la Radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage – Accord d'étape » du 29 novembre 2007, étendu par arrêté du 9 juillet 2008, de son avenant du 30 avril 2016 et pour les salarié-es en CDDU à Radio France au titre des métiers artistiques suivants (Artiste bruiteur-euse, Artiste musicien-ne, Artiste musicien-ne choriste, Artiste soliste, Chef-fe de chœur, Chef-fe d'orchestre), les dispositions applicables diffèrent selon les métiers.

A l'exception des métiers suivants, pour lesquels seules les dispositions générales ci-après mentionnées au paragraphe IV.7.1 sont applicables (Traducteur-trice, Lecteur-trice de texte, Conseiller-ère de programmes), des dispositions spécifiques prévues au paragraphe IV.7.2 ci-après sont prévues en complément des dispositions générales.

### **IV.7.1 Dispositions générales**

Le présent article régit les rapports entre l'entreprise et ses salarié-es relevant du champ d'application du présent titre, en ce qui concerne la cession des droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salarié-es accomplies dans le cadre de l'exécution du contrat de travail, que les salarié-es aient ou non la qualité d'auteur du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre notamment radiophonique ou à toute autre activité de l'entreprise, sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi ou les tribunaux.

- les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salarié-es dans le cadre des activités relevant de l'exécution de leur contrat de travail sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel ;
- les salarié-es, qu'ils (elles) puissent ou non prétendre à la qualité d'auteur-e, cèdent à l'entreprise à titre exclusif l'ensemble des droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations accomplies dans le cadre des activités relevant de leur contrat de travail ;
- sont notamment acquis par l'entreprise les droits de reproduction, représentation, diffusion, exploitation commerciale ou non des prestations des salarié-es utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions ;
- en qualité de cessionnaire, l'entreprise pourra seule utiliser ou faire utiliser les droits ainsi acquis, par tous modes d'exploitation connus ou inconnus à ce jour, en extraits ou intégralement ;
- les droits acquis par l'entreprise au titre du présent article le sont pour la durée totale de la propriété littéraire et artistique et pour le monde entier ;
- l'entreprise a la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article ; cependant, elle s'engage à recueillir l'accord exprès de l'auteur-e au cas où elle envisagerait de les céder à des fins religieuses ou politiques.

#### **IV.7.2 Dispositions spécifiques**

Pour les métiers suivants, les dispositions spécifiques ci-dessous sont applicables en complément des dispositions générales. Des clauses du contrat de travail peuvent venir les préciser.

IV.7.2.1 Salarié-es qui exercent un emploi directement lié à la réalisation d'une production, d'une émission, isolée ou de série, et impliquant une participation au tournage ou à la fabrication d'un élément sonore :

**Musicien-ne copiste Radio,  
Artiste bruiteur-euse,  
Artiste musicien-ne,  
Artiste musicien-ne choriste,  
Artiste soliste,  
Chansonnier-ère,  
Chef-fe de chœur,  
Chef-fe d'orchestre.**

- Droits d'auteur :

Les droits d'auteur dus si le (la) salarié-e se voit reconnaître la qualité d'auteur-e sont réglés dans le cadre des accords existant entre Radio France et les sociétés d'auteur (SACD, SGDI, SCAM, SACEM, SDRM) sauf cas exceptionnel précisé dans le contrat d'engagement pour les auteur-es non-inscrit-es au répertoire de ces sociétés.

- Utilisation des prestations par Radio France :

Les dispositions suivantes complètent les dispositions générales du paragraphe IV.7.1 du présent titre.

Radio France 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 auteur-es, Radio France peut également, conformément à l'usage, effectuer des coupures et montages nécessaires pour la diffusion et l'exploitation de l'émission.

IV.7.2.2 Salarié-es qui exercent un emploi ou des tâches directement liés à la production d'émissions ou de séries d'émissions de radio :

**Producteur-trice coordinateur-trice délégué-e,  
Producteur-trice délégué-e d'émission radio,  
Collaborateur-trice spécialisé-e d'émission.**

- Droits d'auteur :

Au cas où le (la) salarié-e peut revendiquer la qualité d'auteur-e, son contrat d'engagement prévoit qu'il (elle) cède à Radio France les droits de représentation et de reproduction nécessaires à l'exploitation de ses prestations dans le cadre des activités de celle-ci, et quel que soit le procédé ou le vecteur technique de reproduction et diffusion utilisé et ce pour la durée totale de la propriété littéraire et artistique et pour le monde entier.

Les droits d'auteur dus si le (la) salarié-e se voit reconnaître la qualité d'auteur-e sont réglés dans le cadre des accords existant entre Radio France et les sociétés d'auteur (SACD, SGDI, SCAM, SACEM, SDRM) sauf cas exceptionnel précisé dans le contrat d'engagement.

- Utilisation des prestations par Radio France :

Les dispositions suivantes complètent les dispositions générales du paragraphe IV.7.1 du présent titre.

Les émissions produites pourront avoir lieu en présence ou non d'un public, être enregistrées et diffusées une ou plusieurs fois en direct ou en différé, en extraits ou intégralement, dans les programmes de Radio France par tous moyens et procédés, par voie hertzienne, câble et satellite ou tout autre procédé de télécommunication ou de télédiffusion et par tout procédé électronique et informatique de communication au public, y compris internet et notamment sur son site en écoute à la demande et téléchargement.

Elles pourront être utilisées également pour des relais ou envois de programmes à d'autres organismes de radiodiffusion, pour des remises de copies aux personnes ayant apporté une contribution intellectuelle, pour la présentation et le rappel des programmes, et d'une manière générale, à l'occasion des différentes activités de l'entreprise.

L'utilisation commerciale éventuelle, sous quelque forme que ce soit, graphique, sonore, y compris les formes numérisées connues ou inconnues à ce jour, des prestations prévues au contrat est réservée sans limitation de durée à Radio France.

Le (la) salarié-e ne pourra en aucun cas, sauf accord écrit 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 d'une utilisation sous toute autre forme. Cette clause concerne seulement les thèmes, personnages ou formules créés à son initiative par Radio France. Elle demeure valable après cessation de la diffusion des émissions.

Radio France est en tout état de cause propriétaire du titre des émissions créées pour ses programmes.

Radio France 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 auteur-es, Radio France peut également, conformément à l'usage, effectuer des coupures et montages nécessaires pour la diffusion et l'exploitation de l'émission.

IV.7.2.3                      Salarié-es qui exercent un emploi ou des tâches directement liés au passage à l'antenne d'émissions de radio :  
**Animateur-trice,**  
**Présentateur-trice.**

- Droits d'auteur :

Les droits d'auteur dus si le (la) salarié-e se voit reconnaître la qualité d'auteur-e sont réglés dans le cadre des accords existant entre Radio France et les sociétés d'auteur (SACD, SGDI, SCAM, SACEM, SDRM) sauf cas exceptionnel précisé dans le contrat d'engagement.

- Utilisation des prestations par Radio France :

Les dispositions suivantes complètent les dispositions générales du paragraphe IV.7.1 du présent titre.

Radio France 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 auteur-es, Radio France peut également, conformément à l'usage, effectuer des coupures et montages nécessaires pour la diffusion et l'exploitation de l'émission.

IV.7.2.4                      **Réalisateur-trices Radio**

- Droits d'auteur :

Au cas où le (la) salarié-e peut revendiquer la qualité d'auteur-e, son contrat d'engagement prévoit qu'il cède à Radio France les droits de représentation et de reproduction nécessaires à l'utilisation de ses prestations dans le cadre des activités de Radio France.

Les droits d'auteur dus si le (la) salarié-e se voit reconnaître la qualité d'auteur-e sont réglés dans le cadre des accords existants entre Radio France et les sociétés d'auteurs (SACD, SGDI, SCAM, SACEM, SDRM) sauf cas exceptionnel précisé dans le contrat d'engagement.

- Utilisation des prestations par Radio France :

Les dispositions suivantes complètent les dispositions générales du paragraphe IV.7.1 du présent titre.

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, dans les programmes de Radio France par tous moyens et procédés, par voie hertzienne, câble et satellite ou tout autre procédé de télécommunication ou de télédiffusion et par tout procédé électronique et informatique de communication au public, y compris internet et notamment sur son site en écoute à la demande et téléchargement.

Elles pourront être utilisées également pour des relais ou envois de programmes à d'autres organismes de radiodiffusion, pour des remises de copies aux personnes ayant apporté une contribution intellectuelle, pour la présentation et le rappel des programmes, et d'une manière générale, à l'occasion des différentes activités de l'entreprise.

L'utilisation commerciale éventuelle, sous quelque forme que ce soit, graphique, sonore, y compris les formes numérisées connues ou inconnues à ce jour, des prestations prévues au contrat est réservée sans limitation de durée à Radio France.

Le (la) salarié-e ne pourra en aucun cas, sauf accord écrit 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 d'une utilisation sous toute autre forme. Cette clause concerne seulement les thèmes, personnages ou formules créés à son initiative par Radio France. Elle demeure valable après cessation de la diffusion des émissions.

Radio France est en tout état de cause propriétaire du titre des émissions créées pour ses programmes.

Radio France 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, Radio France peut également, conformément à l'usage, effectuer des coupures et montages nécessaires pour la diffusion et l'exploitation de l'émission.

### Article V.1 Le contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU)

Il est d'usage constant dans les métiers de la radiodiffusion de recourir au contrat à durée déterminée dans le cadre des dispositions de l'article L. 1242-2 3° du Code du Travail et de l'« Accord Collectif National dans le secteur de la Radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage – Accord d'étape » du 29 novembre 2007, étendu par arrêté du 9 juillet 2008 et de son avenant du 30 avril 2016.

Toutefois, il est précisé qu'un emploi pourvu en CDDU peut également l'être en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le recours aux CDDU est limité à Radio France :

1. Parmi les métiers techniques de l'annexe 1 - liste 1 de l'accord Collectif national précité, les fonctions suivantes peuvent donner lieu à l'établissement d'un CDDU à Radio France :

- **Adjoint-e au producteur-trice** : salarié-e chargé-e sur une série d'émissions ou une production d'assister le (la) producteur-trice dans l'ensemble de ses activités. Il (elle) peut être amené-e à le (la) représenter.

**Animateur-trice** : salarié-e chargé-e de préparer, de présenter, d'expliquer et de coordonner pour l'antenne par des interventions personnalisées, les divers éléments constitutifs d'émissions ; il (elle) présente les éléments constitutifs qu'il (elle) a éventuellement choisis ou confectionnés.

- **Conseiller-ère de programme** : salarié-e en charge de la stratégie de programmation, ou placé-e auprès d'une direction de chaîne ou de programme qu'il (elle) conseille sur l'ensemble ou sur une partie de la programmation.

- **Collaborateur-trice spécialisé-e d'émission** : salarié-e chargé-e dans une production déterminée, d'apport au contenu de ladite production nécessitant la connaissance d'une spécialité en rapport avec le contenu [le contrat du (de la) « collaborateur-trice spécialisé-e d'émission » devra alors préciser la spécialité du (de la) collaborateur-trice]. Il (elle) peut également rédiger des textes ou messages courts, ainsi qu'élaborer des chroniques ou des formats courts de type : interview, micro-trottoir. Le (la) collaborateur-trice peut être amené-e à intervenir à l'antenne.

- **Lecteur-trice de texte** : salarié-e chargé-e d'effectuer la lecture de propositions de textes ou de scénarii d'émissions en vue d'établir des comptes-rendus de lecture et des fiches analytiques pour une exploitation éventuelle des textes.

- **Musicien-ne copiste radio** : salarié-e chargé-e d'établir, de mettre en page ou en conformité des partitions musicales. Il s'agit de transcrire d'après un manuscrit original ou toute autre source, d'extraire les parties d'après une partition, de transposer, de corriger, d'aligner ou de reporter coupures et autres indications

- **Présentateur-trice** : salarié-e chargé-e 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.

- **Producteur-trice coordinateur-trice délégué-e** : salarié-e qui 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 (elle) peut être appelé-e à présenter ou animer personnellement tout ou partie de l'émission qui lui est confiée en intervenant généralement à l'antenne. Il (elle) peut être amené-e à choisir un-e producteur-trice délégué-e. La définition des moyens mis à la disposition du (de la) producteur-trice, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation de son contrat.
- **Producteur-trice délégué-e d'émission radio** : salarié-e chargé-e de concevoir une émission ou une série d'émissions ; il (elle) la met en œuvre dans le cadre de la délégation qui lui est donnée par le (la) directeur-trice de programme ou le (la) producteur-trice coordinateur-trice délégué-e, en intervenant généralement à l'antenne. La définition des moyens mis à la disposition du (de la) producteur-trice, leurs limites et les caractéristiques de l'émission lui sont communiquées lors de la négociation de son contrat.
- **Réalisateur-trice radio** : salarié-e qui, par ses compétences professionnelles de haut niveau, conjugue technicité (enregistrement, découpage, montage, mixage...) en matière de production, créativité, aptitude à animer des équipes de production et à diriger des artistes interprètes. Il appartient au (à la) réalisateur-trice radio de donner avec l'apport de sa culture et de sa personnalité la meilleure expression radiophonique à l'émission ou série d'émissions, quel qu'en soit le genre et qu'elle comporte ou non un-e producteur-trice délégué-e, dont il (elle) doit assurer la réalisation. Ses responsabilités sont d'ordre artistique et s'étendent à l'utilisation optimale des moyens mis à sa disposition dans le respect des procédures en usage et dans la limite des moyens préalablement fixés. Il (elle) peut être appelé-e à établir tous documents d'ordre ou de contrôle liés à la production. (Il est à noter que ce métier relève de l'annexe X (Artistes) à la Convention du 14 mai 2014 relative à l'indemnisation du chômage depuis le 1<sup>er</sup> août 2016).
- **Traducteur-trice** : salarié-e chargé-e de traduire une émission ou une séquence de celle-ci.

Un état des lieux des conditions de recours aux emplois de la liste ci-dessus (grille en cours) sera présenté une fois par an aux organisations syndicales au cours du dernier trimestre.

2. Parmi les métiers artistiques de l'annexe 2 de l'Accord Collectif National précité, les fonctions suivantes peuvent donner lieu à l'établissement d'un CDDU à Radio France :

- **Artiste bruiteur-euse**
- **Artiste de variétés**
- **Artiste dramatique**
- **Artiste lyrique**
- **Artiste musicien-ne**
- **Artiste musicien-ne choriste**
- **Artiste soliste**
- **Chansonnier-ère**
- **Chef-fe de chœur**

## - **Chef-fe d'orchestre**

Les conditions d'emplois des artistes bruiteur-euses, artistes de variétés, artistes dramatiques, artistes lyriques à Radio France sont régies par la Convention Collective des artistes dramatiques, lyriques et de variétés participant aux émissions de radiodiffusion du 10 septembre 1984, de ses avenants et de ses textes conventionnels associés.

Celles des artistes musicien-nes et artistes musicien-nes choristes en CDDU dans les formations permanentes de Radio France sont régies par les dispositions du titre 3 du présent accord sur les musicien-nes des orchestres et du chœur des formations permanentes.

### **Article V.2 L'embauche**

L'embauche s'effectue dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur et des dispositions particulières fixées par le présent titre.

#### **V.2.1 Le contrat de travail**

Le contrat de travail est un contrat écrit qui établit la relation de travail entre Radio France et le (la) salarié-e.

L'engagement fait l'objet d'un contrat écrit, qui est transmis au (à la) salarié-e dès son élaboration et qui doit être signé préalablement à la date de début du contrat pour un CDDU.

Ce contrat est conclu et signé par l'employeur ou par toute personne ayant reçu délégation pour exercer cette qualité.

Tout-e candidat-e doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal ;
- justifier des diplômes et/ou des références professionnelles requis pour la qualification considérée.

Chaque engagement (contrat de travail ou feuille de présence pour les artistes) doit préciser :

- le matricule du (de la) salarié-e, l'emploi, la qualification professionnelle, le statut au titre desquels le (la) salarié-e est embauché-e, la nature du contrat et son objet (avec mention de la spécialité pour le (la) collaborateur-trice spécialisé-e) ;
- le titre de l'émission ou de la production, son éventuelle périodicité et le cas échéant le numéro d'objet ;
- le montant de la rémunération brute et de ses différentes composantes, la durée, le lieu de travail ou le lieu de rattachement en cas de sites multiples et le poste occupé ;
- la date de prise de fonction et la date de fin s'il est conclu à date fixe ou la durée minimale s'il est conclu pour la réalisation d'un objet ;
- l'intitulé de l'accord collectif applicable le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance.

## V.2.2

### La procédure d'embauche

Radio France rappelle tout son attachement à la mise en œuvre et au développement constant d'une politique générale et volontariste visant à renforcer la lutte permanente de l'entreprise contre toutes les formes de discrimination tant dans l'accès au monde professionnel que dans l'emploi lui-même.

Radio France applique des critères d'embauche non discriminatoires et non distinctifs, conformément à l'article 1<sup>er</sup> de la loi 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

Aussi, les personnes chargées du recrutement sont sensibilisées en permanence afin de prévenir ou supprimer toute attitude discriminatoire éventuelle. Lors des entretiens d'embauche, les questions spécifiques pouvant induire une attitude discriminatoire sont proscrites.

Tout-e salarié-e embauché-e doit se rendre au service interprofessionnel de santé au travail des intermittents. Un justificatif lui sera délivré, dans les conditions prévues par la législation en vigueur.

Lors de son premier contrat de travail à Radio France, le (la) salarié-e se voit remettre sous un format numérique le présent accord collectif et le règlement intérieur, ainsi qu'un document d'information compilant l'ensemble des dispositions applicables aux salarié-es en CDDU. Toute modification de ces textes sera portée à la connaissance des salarié-es.

## **CHAPITRE VI L'ORGANISATION DU TRAVAIL**

---

La part d'initiative laissée dans l'organisation de leur travail aux salarié-es en CDDU ne permet pas nécessairement de déterminer avec précision la répartition de leurs heures de travail.

Il est rappelé que les dispositions légales sur les durées maximales de travail ainsi que celles sur les temps de repos quotidiens et hebdomadaires sont applicables aux salarié-es de Radio France titulaires d'un CDDU.

La durée quotidienne maximale de travail effectif est de 10 heures. Elle peut être portée à 12 heures afin d'assurer des activités liées aux exigences de l'information, à la continuité des programmes ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place, à un événement imprévu à caractère de force majeure, et dans les cas où il est nécessaire de maintenir le personnel sur une production en raison de la continuité de celle-ci.

Le repos entre deux journées de travail est d'au moins 11 heures consécutives. Cette durée minimale pourra être réduite, à titre exceptionnel, à 9 heures dans les mêmes conditions que ci-dessus.

La durée maximale hebdomadaire de travail effectif est fixée à 48 heures, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur toute période de 12 semaines consécutives. Elle peut être exceptionnellement dépassée dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Un état des lieux des pratiques en matière de déclaration du temps de travail de l'ensemble des CDDU à Radio France sera réalisé et permettra le cas échéant de modifier les temps déclarés, dans le cadre de la négociation sur les conditions d'emploi des CDDU à Radio France qui débutera en avril 2017.



## CHAPITRE VII LES REMUNERATIONS

---

Les barèmes minima applicables aux emplois CDDU tels que définis à l'article V.1 du présent titre figurent en [Annexe 1](#) du présent titre et se substituent en totalité aux dispositions de l'accord du 25 mars 2010 portant revalorisations des barèmes minima CDDU au sein de Radio France.

L'expérience acquise à Radio France dans les emplois CDDU du présent titre doit pouvoir être reconnue dans la rémunération des salarié-es en CDDU à Radio France. Une négociation sera ouverte pour définir ce mécanisme dès avril 2017.

Les dispositions relatives à la prime spécifique telles que définies pour les CDDU dans l'accord du 31 mars 1990 et ses avenants restent applicables aux salarié-es en CDDU à l'exception des Artistes musicien-nes et Artistes musicien-nes choristes.

Les primes et indemnités liées à la situation familiale et à la restauration figurent en [Annexe 2](#) du présent titre.

## **CHAPITRE VIII LES CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE**

---

### **Article VIII.1 Les autorisations d'absence**

#### **VIII.1.1 Les autorisations d'absence pour fêtes religieuses**

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salarié-es qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes religieuses.

La prise de ces jours fait l'objet d'une demande d'autorisation d'absence.  
Un refus devra être motivé par des raisons objectives de nécessité de service.

#### **VIII.1.2 Les autorisations d'absence pour représentation d'associations familiales**

Les salarié-es désigné-es pour assurer la représentation d'associations familiales ont droit à une autorisation d'absence afin de se rendre et de participer aux réunions. Conformément à l'article L.3142-66 du Code du Travail, la durée du congé de représentation ne peut dépasser neuf jours ouvrables par an. Elle peut être fractionnée en demi-journées.

#### **VIII.1.3 Les autorisations d'absence supplémentaires spéciales**

Les salarié-es effectuant des démarches administratives en vue de la reconnaissance de la qualité de travailleur-euse handicapé-e bénéficient des autorisations d'absence nécessaires pour leurs démarches, dans les conditions prévues dans le cadre des dispositifs sur le Handicap à Radio France.

Les salarié-es parents d'enfants en situation de handicap bénéficient d'absences rémunérées dans les conditions prévues dans le cadre des dispositifs sur le Handicap à Radio France.

Les examens médicaux obligatoires imposés par la Sécurité Sociale (ex : examens obligatoires de grossesse) et ceux liés au traitement d'une affection de longue durée donnent lieu à autorisation d'absence rémunérée par Radio France sur présentation d'un justificatif médical.

Les salarié-es bénéficient des dispositions légales et réglementaires prévues en matière de congés ou autorisations d'absence pour examen/concours.

### **Article VIII.2 Les différents types de congés rémunérés**

#### **VIII.2.1 Les congés annuels**

Pour les salarié-es en contrat à durée déterminée d'usage constant (CDDU), Radio France cotise à la Caisse des Congés Spectacles conformément aux dispositions prévues par la réglementation en vigueur au bénéfice des salarié-es qu'elle emploie.

La possibilité de prendre des congés entre septembre et juin pour les CDDU de grille sera négociée à partir d'avril 2017.

## VIII.2.2 Les congés pour événements familiaux

Les concubin-es (ou partenaires lié-es par un PACS) sont assimilé-es au (à la) conjoint-e pour l'attribution des jours de congés pour événements familiaux.

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justification, à l'attribution de congés spéciaux pris en continuité dans la période entourant cet événement :

- 5 jours ouvrés pour son mariage ou PACS ;
- 2 jours ouvrés pour le mariage ou PACS d'un ascendant ou d'un enfant ;
- 3 jours ouvrés pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour chaque arrivée d'un enfant en vue de son adoption à prendre dans les 15 jours ;
- 2 jours ouvrés pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 5 jours ouvrés pour le décès d'un enfant, du (de la) conjoint-e ;
- 4 jours ouvrés pour le décès du père, de la mère, des grands-parents, du frère, de la sœur, du petit-enfant du (de la) salarié-e ;
- 4 jours ouvrés pour le décès de l'enfant du (de la) conjoint-e ;
- 3 jours ouvrés pour le décès du petit-enfant du (de la) conjoint-e, des beaux-parents, et du (de la) conjoint-e du parent ;
- 2 jours ouvrés pour le décès du frère du (de la) conjoint-e, de la sœur du (de la) conjoint-e, des grands parents du (de la) conjoint-e ;

et 48h de déplacement si l'événement se produit dans les territoires hors métropole.

Pour tenir compte des situations particulières, le (la) salarié-e peut saisir la Direction des Ressources Humaines (DRH), notamment lorsque les obsèques ont lieu à une date éloignée du décès, afin d'obtenir un délai pour poser ces congés.

- 2 jours ouvrés pour le déménagement de la résidence principale ;
- une demi-journée ouvrée de congé à l'occasion de la rentrée scolaire pour les mères ou pères ainsi que le (la) représentante-e légal-e d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6<sup>ème</sup> ;

Des congés rémunérés de 6 jours ouvrés par année civile, 9 jours ouvrés pour 2 enfants, 12 jours ouvrés pour 3 enfants et plus sont attribués :

- en cas de maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales ;
- en cas de maladie du conjoint-e ou d'un ascendant au 1<sup>er</sup> degré ;
- en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité (rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants) d'un enfant.

Ces congés peuvent être prolongés d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Ces congés sont accordés sur présentation de justificatif (certificat médical). Ces jours de congés sont décomptés sur la (ou les) seule-s date-s indiquée-s sur le certificat médical.

Le-s jour-s pris pour les motifs ci-dessus sur des journées comprises dans le contrat de travail CDDU en cours donne-nt lieu au paiement par Radio France du cachet tel qu'il aurait été effectué au titre de cette (ces) journée-s si elle-s avait-ent été travaillé-e-s.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant non fractionnable est d'une durée maximale de 11 jours calendaires (18 en cas de naissances multiples). Il doit être pris dans un délai de 4 mois suivant la naissance ou l'adoption. Les conditions relatives à sa prise en charge sont fixées dans le cadre des dispositifs sur l'égalité professionnelle à Radio France.

Le congé pour événement familial non pris (totalement ou partiellement) ne donne pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

### **Article IX.1 Définition**

Constitue une sanction toute mesure écrite dûment notifiée, par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en mains propres contre décharge selon la nature de la sanction, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du (de la) salarié-e considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du (de la) salarié-e dans l'entreprise ou sa rémunération.

Un rappel au règlement ou une observation verbale ou écrite ne sont pas des sanctions, celles-ci étant listées à l'article IX.2 du présent chapitre.

Des échanges entre la direction et le (la) salarié-e peuvent avoir lieu au sujet d'évènements, sans que cela les qualifie de faits fautifs, et sans que le (la) salarié-e ait l'obligation d'y répondre.

Ces échanges, s'ils ont lieu, ne constituent pas l'amorce d'une procédure disciplinaire sur ces faits et ne pourront être conservés dans le dossier individuel du (de la) salarié-e.

Seuls des agissements commis dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux de travail peuvent être considérés par l'employeur comme fautifs et retenus comme motifs de sanctions.

### **Article IX.2 Echelle des sanctions**

Les sanctions applicables sont les suivantes, en fonction de la nature des faits reprochés et selon l'échelle de gravité suivante :

- l'avertissement ;
- le blâme ;
- la mise à pied disciplinaire avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée de 1 à 7 jour-s calendaire-s ;
- la rupture anticipée pour faute grave.

La retenue sur salaire opérée suite à une mise à pied doit respecter le principe de la quotité saisissable sur salaire.

### **Article IX.3 Procédure disciplinaire**

A peine de nullité, lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement, cette dernière est entourée des garanties de procédure du paragraphe IX.3.1 ci-dessous.

#### **IX.3.1 Entretien préalable**

Lorsque l'employeur envisage de prendre, à l'encontre d'un-e des salarié-es, une des sanctions prévues à l'article IX.2 du présent chapitre, autre que l'avertissement, la procédure disciplinaire garantit que la sanction soit précédée d'un entretien préalable sur convocation selon les modalités suivantes.

La convocation doit :

- être écrite et préciser son objet ;
- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien ;
- informer l'intéressé-e qu'il (elle) peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de Radio France ; à ce titre, seront annexées à la convocation la liste et les coordonnées téléphoniques :
  - des élu-es délégué-es du personnel dont la mission principale est la défense des intérêts des salarié-es ;
  - des élu-es au Comité d'entreprise [titulaires et suppléant-es] de l'établissement de rattachement du (de la) salarié-e ;
  - des délégué-es syndicaux-ales centraux-ales ;
- être, soit remise en main propre contre décharge, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai maximum de deux mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif.

Au cours de l'entretien, l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum d'un-e collaborateur-trice de Radio France, indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications du (de la) salarié-e.

### **IX.3.2 Garanties supplémentaires lorsque la sanction envisagée peut aller jusqu'à la rupture anticipée pour faute grave**

#### **IX.3.2.1 La convocation à une réunion de la commission de discipline**

Lorsque la sanction envisagée est la rupture anticipée pour faute grave, et dans le souci des droits de la défense, la lettre de convocation à l'entretien préalable mentionne que la commission de discipline ci-après définie se réunit, au plus tôt 10 jours francs après le premier entretien.

A cette commission participent :

- l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum de deux collaborateur-trices de Radio France,
- le (la) salarié-e et la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister,
- les représentant-es du personnel tels que définis au paragraphe IX.3.2.2.2 ci-après.

#### **IX.3.2.2 La commission de discipline au niveau de l'entreprise**

##### **IX.3.2.2.1 Convocation de la commission de discipline**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise est informée en même temps que le (la) salarié-e de la date de la réunion et du nom du (de la) salarié-e ainsi que de son service de rattachement par une convocation par courrier électronique.

Le (la) salarié-e sera également convoqué-e par courrier remis en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec avis de réception.

##### **IX.3.2.2.2 Constitution de la commission de discipline**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise désigne dans les 2 jours ouvrables de la réception de l'information mentionnée au paragraphe IX.3.2.2.1 ci-dessus :

- un-e délégué-e du personnel (titulaire ou suppléant-e) du collègue du (de la) salarié-e ;
- un-e élu-e du personnel ou un-e délégué-e syndical-e.

La personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister bénéficie d'une demi-journée (4 heures) pour préparer la commission de discipline.

Le temps de préparation, de réunion et le temps de transport des salarié-es pour se rendre à la commission de discipline sont assimilés à du temps de travail effectif et doivent être rémunérés comme tels. Ces salarié-es sont remboursés des frais de déplacements engagés dans les conditions prévues à Radio France.

### **IX.3.2.2.3                      Fonctionnement de la commission de discipline**

La commission est présidée par l'employeur ou son (sa) représentant-e (salarié-e de Radio France) assisté-e au maximum de deux collaborateur-trices de Radio France,

Le (la) salarié-e, les membres de la commission et la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister, peuvent demander communication du dossier disciplinaire qui leur est alors adressé par courrier électronique.

Au cours de la réunion de la commission, l'employeur ou son (sa) représentant-e indique les motifs qui l'amènent à envisager une sanction et recueille les explications :

- du (de la) salarié-e,
- de la personne choisie par le (la) salarié-e appartenant au personnel de Radio France,
- des représentant-es du personnel participant à la réunion de la commission.

Après avoir entendu les explications du (de la) salarié-e, et de la personne appartenant au personnel de Radio France éventuellement choisie par le (la) salarié-e pour l'assister, les représentant-es du personnel participant à la réunion de la commission présentent leurs observations sur les faits invoqués et sur la sanction envisagée.

La direction prend en charge l'établissement du procès-verbal et le remet aux participants dans les 7 jours calendaires suivant la réunion de la commission.

Les participants à la commission de discipline sont tenus, au sein de l'entreprise, à une obligation de confidentialité sur les débats et les faits exposés lors de la réunion de la commission.

### **IX.3.3                              La notification d'une sanction**

#### **IX.3.3.1                            Notification d'un avertissement, d'un blâme ou d'une mise à pied disciplinaire**

La décision de l'employeur de sanctionner fait l'objet d'une notification écrite et motivée, remise en main propre au (à la) salarié-e ou adressée en courrier recommandé avec avis de réception dans le délai maximum légal en vigueur.

Pour le blâme et la mise à pied disciplinaire, la sanction doit être notifiée au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable. Elle figurera au dossier du (de la) salarié-e.

Pour la mise à pied disciplinaire, la sanction ne peut être notifiée moins de deux jours francs après l'entretien préalable.

Lorsque la décision de l'employeur est de ne pas sanctionner, sa décision est également notifiée par écrit au (à la) salarié-e.

### **IX.3.3.2**

#### **Notification d'une rupture anticipée pour faute grave**

Dans l'hypothèse où, à l'issue de la réunion de la commission, l'employeur déciderait d'une rupture anticipée pour faute grave, celle-ci fera l'objet d'une notification écrite et motivée, adressée en courrier recommandé avec avis de réception dans le délai maximum légal en vigueur, soit à ce jour au plus tard dans le délai d'un mois suivant le jour de l'entretien préalable. Elle figurera au dossier du (de la) salarié-e.

Pour la rupture anticipée pour faute grave, la sanction ne peut être notifiée moins de 8 jours calendaires après la réunion de la commission, si le (la) salarié-e sollicite l'application de ce délai supplémentaire au cours de la réunion.

### **Article IX.4**

#### **Suspension d'activité du (de la) salarié-e**

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du responsable hiérarchique, décider de suspendre immédiatement l'activité du (de la) salarié-e mis-e en cause sans privation de rémunération.

La décision prononçant la suspension est notifiée par écrit à l'intéressé-e.

### **Article IX.5**

#### **Prescriptions des sanctions**

Aucune sanction antérieure de plus de 3 ans à l'engagement de poursuites disciplinaires ne peut être invoquée à l'appui d'une nouvelle sanction.

Il est rappelé que les salarié-es ont accès à leur dossier individuel sur demande auprès de la DRH.



## **CHAPITRE X LA FIN DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

### **Article X.1 La retraite**

#### **X.1.1 Les règles de départ à la retraite**

Le départ en retraite est exclusivement à l'initiative du (de la) salarié-e.

En application des textes en vigueur, tout-e salarié-e peut quitter volontairement l'entreprise et demander à liquider sa pension de vieillesse Sécurité Sociale et ses retraites complémentaires à l'âge légal de départ en retraite.

Dans ce cas, le (la) salarié-e en CDDU bénéficie de l'indemnité de départ à la retraite définie au paragraphe XIII.1.3 « Indemnité de départ volontaire » du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du titre 1 du présent accord d'entreprise, et ce par année d'ancienneté reconnue.

#### **X.1.2 Les régimes de retraite**

Les salarié-es en CDDU relèvent actuellement des régimes de retraite suivants :

- régime général de sécurité sociale
- régime de retraite complémentaire ARRCO : Audiens
- régime de retraite complémentaire AGIRC : Audiens

Les salarié-es cumulent en tout état de cause les droits à pension qu'ils (elles) ont acquis au titre d'autres activités.

### **Article X.2 La fin de collaboration du (de la) salarié-e en CDDU**

Les collaborateurs-trices de Radio France en CDDU bénéficient des dispositions de l'« Accord Collectif National dans le secteur de la Radiodiffusion – Salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage – Accord d'étape » du 29 novembre 2007, étendu par arrêté du 9 juillet 2008 et de son avenant du 30 avril 2016.

Radio France rappelle son attachement aux règles essentielles qui régissent ces contrats.

La liste des emplois pour lesquels ces contrats peuvent être conclus à Radio France est limitative.

Conformément à l'article IV.7.1 « Fin de contrat » de l'Accord Collectif National précité, « le CDD d'usage prend fin, de plein droit et sans formalité, à l'arrivée du terme prévu au contrat ou du fait de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu ».

Cependant, les parties signataires conviennent d'améliorer les dispositions prévues par l'Accord Collectif National précité en matière de délai de prévenance, d'indemnisation de la fin de collaboration et de formation professionnelle.

#### **X.2.1 Délai de prévenance en cas de fin de collaboration**

Lorsque la collaboration entretenue dans le cadre d'un ou plusieurs CDDU s'étend sur une période minimum de deux ans, décomptée du premier au dernier jour de collaboration, et sous réserve que le (la) salarié-e ait cumulé 100 jours de travail, sans interruption supérieure à 12 mois, et lorsque Radio

France n'entend pas proposer de nouveau contrat à l'issue du CDDU, elle s'engage à prévenir le (la) salarié-e par écrit au moins 2 mois avant le terme prévu de la fin de collaboration.

Si ce délai n'était pas respecté, Radio France verserait une pénalité de retard sous la forme d'une indemnité égale à la durée du retard par rapport aux 2 mois.

### **X.2.2 Indemnité de fin de collaboration des salarié-es en CDDU**

Les collaborateur-trices ayant de deux à quatre ans de collaboration, incluant au moins un contrat de « grille d'hiver » par année (ou 90 jours « sécurité sociale » de travail par an) bénéficient de l'indemnité de fin de collaboration.

Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration est, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé-e, égale à 100 % du dernier salaire mensuel perçu ou 100 % de la rémunération mensuelle moyenne des 12 mois précédant la dernière prestation ou 100 % de la rémunération mensuelle moyenne des 4 dernières années, par année d'ancienneté reconnue telle que définie dans l'article IV.7.1. 5) et 6) de l'Accord Collectif National du 29 novembre 2007 :

« L'ancienneté est reconnue à la date de première prestation en CDDU jusqu'à la date de cessation définitive, sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée de plus de 12 mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte. Si une interruption de plus de 12 mois est intervenue, le décompte de l'ancienneté se fait à partir de la reprise de collaboration continue. »

Les collaborateur-trices ayant plus de quatre ans de collaboration, incluant au moins un contrat de « grille d'hiver » par année (ou 90 jours « sécurité sociale » de travail par an), bénéficient de l'indemnité de fin de collaboration.

Dans ce cas, l'indemnité de fin de collaboration sera calculée comme défini au paragraphe XIII.2.3 « Indemnité conventionnelle de licenciement » du chapitre XIII « La fin du contrat de travail » du titre 1 du présent accord d'entreprise, sur la base du nombre d'années d'ancienneté reconnue telle que définie dans l'article IV.7.1. 5) et 6) de l'Accord Collectif National du 29 novembre 2007 :

« L'ancienneté est reconnue à la date de première prestation en CDDU jusqu'à la date de cessation définitive, sous réserve qu'aucune interruption de collaboration d'une durée de plus de 12 mois consécutifs ne soit intervenue sur la période prise en compte. Si une interruption de plus de 12 mois est intervenue, le décompte de l'ancienneté se fait à partir de la reprise de collaboration continue. »

Sont considérées comme ouvrant droit à une compensation (versement d'une indemnisation sous forme d'une prime), les situations suivantes :

- au-delà de deux « grilles d'hiver » successives, la proposition d'un nouveau CDDU avec baisse de la rémunération ;
- au-delà de deux « grilles d'hiver » successives, le non renouvellement d'une des collaborations d'un-e salarié-e en multi-collaboration avec les chaînes de Radio France.

Au-delà de deux « grilles d'hiver » successives, si un nouveau CDDU avec baisse de la rémunération est proposé par Radio France et refusé par le (la) salarié-e, l'indemnité de fin de collaboration est applicable.

### **X.2.3 Bilan de compétences et formation professionnelle**

Le (la) salarié-e en CDDU dont le contrat arrivant à échéance ne ferait pas l'objet d'un renouvellement peut bénéficier d'un bilan de compétence dans le cadre des dispositifs existants auprès de l'organisme collecteur de formation, afin d'étudier au mieux ses possibilités de reconversion, aussi bien internes qu'externes à Radio France.

Le (la) salarié-e en CDDU dont le contrat arrivant à échéance ne ferait pas l'objet d'un renouvellement peut également bénéficier d'une aide en matière de formation en faisant appel aux droits à formation de l'« accord interbranche relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie des intermittents du spectacle » du 25 septembre 2014 étendu par arrêté d'extension paru au JO du 24 mars 2015.

## **CHAPITRE XI LES CONDITIONS DE DEPLACEMENTS ET DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE MISSION DES SALARIE-ES**

---

Le présent chapitre contient les mêmes dispositions que le chapitre XVI « Les conditions de déplacement et de prise en charge des frais de mission des salarié-es » du titre 1 du présent accord.

### **Article XI.1 Conditions générales**

Les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des salarié-es sont fixées conformément aux dispositions réglementaires définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Une réunion de concertation annuelle sur ces modalités sera organisée à l'initiative de la direction avec deux salarié-es désigné-es par organisation syndicale représentative, avant le 30 avril de chaque année.

Dans le cadre des dispositions du présent chapitre, la détermination du nombre de kilomètres et de la durée de transport est établie sur la base d'un logiciel routier de référence ou du logiciel des transports en commun concerné pour le trajet du point de départ au point d'arrivée ; le trajet pris en compte par le logiciel doit correspondre au trajet le plus sécurisé validé par l'employeur.

#### **XI.1.1 Zones de déplacement**

Les zones de déplacement des salarié-es sont définies comme suit :

- zone 1 : elle correspond à la « zone de résidence » et comprend le territoire de la commune où est situé le lieu de travail (mentionné au contrat de travail) du (de la) salarié-e ainsi que l'espace géographique situé à moins de 50 kilomètres du lieu de travail et à moins d'une heure trente en transports en commun ;
- zone 2 : elle comprend, au-delà de la zone 1, le territoire métropolitain français et la Corse ;
- zone 3 : elle comprend, au-delà de la zone 2, les territoires et départements ultra-marins ainsi que les pays étrangers.

#### **XI.1.2 Conduite d'un véhicule mis à disposition par Radio France**

Le (la) salarié-e en déplacement conduisant un véhicule mis à disposition par Radio France est tenu-e de respecter les dispositions légales et réglementaires, ainsi que la réglementation en vigueur à Radio France concernant l'utilisation des véhicules de service, après qu'elle a été portée à la connaissance des salarié-es.

#### **XI.1.3 Utilisation des taxis**

L'utilisation des taxis n'est autorisée que lorsque les conditions du déplacement excluent le recours aux moyens de transports collectifs et qu'aucun véhicule mis à disposition par Radio France n'est disponible.

Les modalités de remboursement des frais engagés sont définies dans le cadre de règles établies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

## **Article XI.2 Déplacements dans la zone 1**

### **XI.2.1 Conditions de transport**

Les conditions de transport du (de la) salarié-e dans l'exercice de son activité professionnelle sont définies par l'employeur. L'employeur met à disposition les moyens de transports adéquats pour le déplacement considéré.

### **XI.2.2 Remboursement des frais de transports en commun**

Le (la) salarié-e est remboursé-e des frais de transport en commun qu'il (elle) est amené-e à engager pour l'exercice de son activité professionnelle sur justificatifs.

### **XI.2.3 Utilisation du véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1**

L'employeur ne peut obliger le (la) salarié-e à utiliser son véhicule personnel.

L'employeur peut occasionnellement et préalablement autoriser par écrit un-e salarié-e à utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de son activité professionnelle soit pour nécessité de service, soit pour convenance personnelle ; cette utilisation est indemnisée en conséquence sur la base de tarifs distincts fixés dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Cette autorisation ne peut être donnée par l'employeur qu'aux salarié-es ayant souscrit une police d'assurance garantissant la responsabilité personnelle du (de la) salarié-e dans le cadre de son activité professionnelle au titre des articles 1240, 1241 et 1242 du Code Civil.

#### **XI.2.3.1 Nécessité de service**

A titre exceptionnel, l'utilisation du véhicule personnel autorisée par l'employeur est considérée comme étant effectuée pour nécessité de service dans les conditions suivantes :

- lorsque l'utilisation de son véhicule personnel entraîne un gain de temps notable ;
- lorsque le (la) salarié-e transporte du matériel lourd ou encombrant ;
- lorsque le (la) salarié-e est autorisé-e à transporter d'autres personnes.

Le montant du remboursement s'effectue selon un tarif spécifique défini par décision de direction, sur la base du kilométrage du trajet le plus rapide déterminé par un logiciel routier de référence et en fonction de la puissance administrative du véhicule (plafonnée à 7CV).

Les frais de péage et de parking sont remboursés sur justificatifs.

#### **XI.2.3.2 Convenance personnelle**

L'utilisation du véhicule personnel est considérée pour convenance personnelle lorsque le (la) salarié-e en a fait la demande et y a été autorisé-e par l'employeur.

Le montant du remboursement s'effectue selon un tarif spécifique défini par décision de direction, sur la base du kilométrage du trajet le plus rapide déterminé par un logiciel routier de référence.

#### **XI.2.4                                   Prise en charge des frais de repas**

Si, au cours d'une séance de travail, le (la) salarié-e se trouve hors de l'établissement ou de son lieu habituel de travail, et que l'horaire inclut la période normale des repas, s'il (elle) se trouve éloigné-e de cet établissement et n'est pas en mesure, soit par ses propres moyens soit en conduisant un véhicule de service, de rejoindre celui-ci ou un restaurant d'entreprise dont l'accès lui est ouvert, il (elle) se verra octroyer une indemnité de repas telle que définie par la direction générale de Radio France.

Cette indemnité de repas en zone de résidence est destinée à compenser le supplément de dépenses que le (la) salarié est amené-e à engager dans cette situation.

La période normale des repas est fixée à :

- 11h30 à 14h30 pour le déjeuner ;
- 18h30 à 21h30 pour le dîner.

### **Article XI.3                           Déplacements dans les zones 2 et 3**

#### **XI.3.1                                   Ordre de mission**

Tout déplacement dans les zones 2 ou 3 donne lieu à l'établissement préalable d'un ordre de mission par l'employeur ou à un accord préalable formel de l'employeur en cas d'actualité « brûlante ».

#### **XI.3.2                                   Fixation du mode de transport**

Le mode de transport par route, ferroviaire, aérien ou maritime, est fixé pour chaque mission par l'employeur dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de déplacements.

#### **XI.3.3                                   Remboursement des frais de transport**

Lorsque les salarié-es empruntent un moyen de transport, l'employeur leur assure un titre de transport individuel ou collectif.

S'il n'a pas été possible à l'employeur de fournir ce titre en temps utile, les frais engagés sont remboursés au (à la) salarié-e sur justificatifs.

#### **XI.3.4                                   Utilisation d'un véhicule personnel en mission**

L'employeur peut occasionnellement autoriser un-e salarié-e à utiliser son véhicule personnel dans l'exercice de son activité professionnelle en mission dans les mêmes conditions que celles définies au XI.2.3 « Utilisation d'un véhicule personnel dans l'exercice de son activité en zone 1 » ci-dessus.

### **Article XI.4                           Conditions de prise en charge des frais de mission**

Pour le calcul des indemnités pour frais de mission applicables, et notamment le nombre de tranches entières de 24 heures retenues pour la mission, les règles de comptabilisation applicables sont les suivantes.

La comptabilisation des heures de mission commence à l'heure de départ du lieu de travail (mentionné au contrat de travail) du (de la) salarié-e et finit à l'heure d'arrivée dans ce même lieu.

En cas de transport en commun, l'heure de départ et l'heure d'arrivée sont celles prévues par les horaires des entreprises de transport.

Un délai forfaitaire supplémentaire d'une heure en train, ou de deux heures en avion ou bateau, est pris en compte pour la comptabilisation des heures de mission, avant l'heure de départ et après l'heure d'arrivée. En cas de transport de matériel, le délai est porté à trois heures en avion.

Aucune indemnisation en matière de repas et de logement n'est due lorsque Radio France assure ou fait assurer la fourniture du repas ou du logement, que la mission ait lieu en zone 2 ou en zone 3.

#### **XI.4.1 Frais de mission en zone 2**

##### **XI.4.1.1 Frais de repas et de petit déjeuner**

Les frais de repas sont pris en charge sur une base forfaitaire fixée dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

L'indemnisation n'est due que si la période de la mission inclut la totalité de la plage horaire des repas (11h30-14h30 pour le déjeuner, 18h30-21h30 pour le dîner).

Elle est due dans le cas où les repas ne sont pas fournis.

Une indemnité pour frais de petit déjeuner peut également être versée si le (la) salarié-e s'est trouvé-e en mission pendant la totalité de la période comprise entre 5h et 8h, cette indemnité n'étant pas cumulable avec la prise en charge forfaitaire qui couvre l'hébergement et le petit déjeuner, prévue au paragraphe ci-dessous.

##### **XI.4.1.2 Frais d'hébergement et/ou de petit déjeuner**

Les frais d'hébergement ainsi que les frais de petit déjeuner sont pris en charge comme suit :

- soit un remboursement sur justificatifs : ils sont remboursés sur justificatifs (facture originale) pour les réservations effectuées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission, dans la limite fixée par celles-ci ;
- soit un remboursement forfaitaire en l'absence de justificatifs : ils sont pris en charge sur une base forfaitaire fixée dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission et déplacements.

#### **XI.4.2 Frais de mission en zone 3**

Les indemnités pour frais de mission de la zone 3 s'appliquent à compter de l'heure d'arrivée soit dans la localité où elle doit s'accomplir s'il s'agit de relations par voie terrestre effectuées directement à partir de la France métropolitaine, soit dans le port ou l'aéroport de débarquement lorsqu'il s'agit d'un voyage effectué au moins partiellement par voie maritime ou aérienne.

Elles se terminent à l'heure de départ soit de la localité de mission, soit du port ou de l'aéroport d'embarquement lorsqu'il s'agit d'un voyage effectué au moins partiellement par voie maritime ou aérienne.

Les frais éventuellement engagés entre le lieu de départ et le passage de la frontière (à l'aller), ou entre la frontière et le lieu d'arrivée (au retour), sont remboursés sur la base du barème applicable en zone 2 ou en zone 3 selon le territoire concerné.

Pour faciliter le contrôle des périodes de défraiement de la mission, les ordres de mission doivent préciser non seulement la date de départ de France et celle du retour en France, mais encore le jour et l'heure de l'arrivée dans le pays étranger ainsi que le jour et l'heure du départ de ce pays.

#### **XI.4.2.1 Frais de repas et de petit déjeuner**

Aucune indemnisation n'est due pendant la période de la mission n'incluant pas la totalité de la plage horaire des repas (11h30-14h30 pour le déjeuner, 18h30-21h30 pour le dîner).

L'indemnisation est due dans le cas où les repas ne sont pas fournis.

Les frais de repas sont pris en charge forfaitairement sur la base d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements dans le respect de la réglementation URSSAF applicable aux indemnités forfaitaires de missions en Outre-mer et à l'étranger.

En cas de mission de courte durée dans les pays limitrophes, lorsqu'un seul repas est pris à l'étranger, le (la) salarié-e perçoit le pourcentage (fixé pour un repas) du forfait fixé par l'employeur pour le territoire concerné.

Pour l'application de cette disposition, le (la) salarié-e doit être en mission à l'étranger pendant la totalité de la période comprise entre 11h30 et 14h30 pour le déjeuner, entre 18h30 et 21h30 pour le dîner.

Une indemnité pour frais de petit déjeuner peut également être versée si le (la) salarié-e s'est trouvé-e en mission pendant la totalité de la période comprise entre 5h et 8h, cette indemnité n'étant pas cumulable avec la prise en charge forfaitaire qui couvre l'hébergement et le petit déjeuner, prévue au paragraphe ci-dessous.

#### **XI.4.2.2 Frais d'hébergement**

Les frais d'hébergement ainsi que les frais de petit déjeuner sont pris en charge comme suit.

Pour les réservations effectuées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de frais de mission et dans la limite fixée par celles-ci, les frais d'hébergement et de petit déjeuner sont :

- soit pris en charge directement par Radio France ;
- soit remboursés sur justificatifs (facture originale) dans la limite d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements ;
- soit réglés dans les conditions prévues pour les dérogations fixées dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements.

Si, en cas de circonstances exceptionnelles, le (la) salarié-e est dans l'impossibilité de fournir des justificatifs, le remboursement sera effectué sur la base d'un barème fixé dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et déplacements dans le respect de la réglementation URSSAF applicable aux indemnités forfaitaires de mission en Outre-mer et à l'étranger.



#### **XI.4.2.3**

#### **Frais divers engagés à l'occasion de la mission, dans le cadre et pour les besoins de l'activité professionnelle**

Sur autorisation de l'employeur, les menus frais engagés lors de la mission sont remboursés sur justificatifs, dans le cadre des règles définies par la direction générale de Radio France en matière de modalités de missions et de déplacements.