

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION

Arrêté du 4 février 2022 portant extension de la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021 et de son avenant n° 2 (n° 3241)

NOR : MTRT2202460A

La ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-15 ;

Vu la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021 ;

Vu l'avenant n° 2 du 8 décembre 2021 à la convention collective nationale relatif au régime de prévoyance et au travail dominical ;

Vu les demandes d'extension présentées par les organisations signataires ;

Vu les avis publiés au *Journal officiel* du 28 juillet 2021 et du 12 décembre 2021 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la protection sociale complémentaire et sous-commission des conventions et accords), rendus lors des séances du 16 décembre 2021 et du 3 février 2022, notamment les oppositions formulées par la CFTC et la CGT :

- pour la CFTC, aux motifs que :
 - La CFTC a été signataire le 29 novembre 2018 de l'accord de méthode en vue d'engager une négociation dans le cadre du rapprochement des branches professionnelles souhaité par les pouvoirs publics. Les partenaires sociaux s'étaient à ce titre entendus sur les bases de négociation d'une nouvelle branche professionnelle régissant les services de télévision publics et privés. Elle relève un manquement à l'obligation de loyauté dans les négociations et aux conditions de validité des accords puisqu'elle a été sortie de la négociation de la convention collective nationale de la télédiffusion sous prétexte qu'elle n'avait pas la représentativité requise pour y participer alors même que ce calcul n'avait posé aucun problème au moment de la négociation et la signature de l'accord de méthode.
 - Concernant l'article 2.3 relatif à la dénonciation, elle considère que ces stipulations ne respectent pas les dispositions du code du travail. La présente convention collective pourrait être dénoncée sans délai, alors que la CCN Télédiffusion interdit toute dénonciation dans la première année de son application. Ceci serait contraire aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.
 - Concernant l'article 3.2 relatif à la composition et au fonctionnement de la CPPNI, la CFTC considère que ces stipulations ne respectent pas les dispositions du code du travail en ce qu'elles indiquent que la CPPNI est composée d'un nombre de représentants titulaires et suppléants avec voix délibérative égal en nombre à la représentation salariée ; alors que l'article L. 2261-19 du code du travail prévoit que cette commission est composée de représentants des OS d'employeurs et de salariés représentatives dans le champs d'application considéré.
 - Concernant l'article 3.5 relatif au rôle d'interprétation, la CFTC considère que ces stipulations ne respectent pas la jurisprudence de la Cour de cassation (Cassation sociale du 1^{er} décembre 1998 n° 98-40104) en ce qu'elles prévoient que la CPPNI peut émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité des voix des membres présents ou représentés. Or, la Cour de cassation précise que seul l'avenant interprétatif signé par l'ensemble des parties de l'accord initial s'impose, avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord, aussi bien à l'employeur et aux salariés qu'au juge qui ne peut en écarter l'application.
 - Concernant l'article 7.2.1 relatif aux heures de délégation des délégués syndicaux, la CFTC considère que cette stipulation ne respecte pas les dispositions du code du travail, en ce qu'elle prévoit que chaque DS bénéficie d'au moins 24 heures par mois dans les établissements ou entreprises de plus de 500 salariés. Or, les dispositions de l'article L. 2143.3 inclut les entreprises ou établissements d'au moins 500 salariés.
 - L'article 8.3.2 relatif aux attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés omet les attributions en matière de Santé, sécurité et conditions de travail alors que l'article L. 2312-9 du code du travail les définit.

- Concernant l'article 8.4 relatif aux ressources du CSE, la CFTC considère qu'il serait préférable d'indiquer « budget de fonctionnement » en lieu et place de « budget d'activité économique et professionnelle », ceci comme le prévoit l'article L. 2315-61 du code du travail.
- Concernant l'article 8.5 relatif à l'organisation des réunions, la CFTC considère que cette stipulation ne respecte pas les dispositions du code du travail en ce qu'elle précise une condition d'effectifs pour réunir le CSE dans le cadre de ses attributions en matière de santé, sécurité et conditions de travail alors que l'article L. 2315-27 ne le précise pas.
- Concernant l'article 17-2 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CFTC considère que cette stipulation ne respecte pas les dispositions du code du travail, en ce que la convention collective ne prévoit aucun diagnostic sur de potentiels écarts de rémunération et ne définit pas non plus les mesures pour résorber ces potentiels écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle considère que les dispositions du code du travail, en son article L. 2241-1 prévoit que les partenaires sociaux se réunissent au moins tous les 4 ans pour ouvrir des négociations relatives aux mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. La CFTC indique que l'article L. 2241-11 prévoit que les organisations liées par une convention de branche ou, à défaut, par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires prévue à l'article L. 2241-8. Par ailleurs, la CFTC soulève que le 5^e alinéa de l'article 17-2 ne respecterait pas les dispositions du code du travail. En effet, à l'issue d'un congé maternité et d'adoption, les salariés concernés doivent bénéficier d'une rémunération majorée des augmentations générales ainsi que la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée dudit congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou à défaut de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise. Ceci sans exclusion de la moyenne obtenue pour les salariés promus. Enfin, la CFTC relève que depuis le 1^{er} juin 2021, le site internet de l'entreprise doit comporter une rubrique relative à l'index de l'égalité professionnelle ainsi que le score obtenu globalement et dans chaque rubrique doit être précisé. Or la rédaction de la convention collective prévoit uniquement d'indiquer le score global obtenu.
- S'agissant du titre 5, articles 22.1 et 22.2 relatifs aux salaires minima conventionnels dans les entreprises de – 50 et de + 50 salariés, ces stipulations prévoient de fixer un salaire minimum en valeur absolue pour les coefficients I et A en tenant compte de l'évolution du SMIC. Or la CFTC considère que le SMIC étant évolutif, il serait préférable que ce salaire minimum soit fixé au SMIC et non en valeur absolue.
- L'article 26.2 relatif aux durées journalières de travail et maxima pour le personnel dont le temps de travail est décompté en heures ne respecte pas, selon la CFTC, les dispositions du code du travail.
- L'article 26.4.4 relatif à l'augmentation temporaire de la durée du travail ne respecte pas, selon la CFTC, les dispositions du code du travail. En effet, la convention collective précise qu'en cas de hausse de l'activité, des compléments d'heures sont proposés aux salariés à temps partiel. Ceci sans en préciser les modalités.
- L'article 26.3.3 relatif au paiement des heures supplémentaires et repos compensateur équivalent ne respecterait pas les dispositions légales, en ce qu'il stipule que le paiement des heures supplémentaires est majoré (en fixant la durée hebdomadaire de travail entre 35 heures et 39 heures. Cet article omettrait de faire référence au repos compensateur équivalent et ne fixe pas la durée hebdomadaire à 35 heures.
- L'article 26.4.1 précise que dans les entreprises de – 50 salariés, seules les fonctions support disposent d'une durée minimale garantie. Ceci sans prévoir la durée minimale des autres salariés. En ce sens, la CFTC considère que soit la durée minimale garantie est supérieure, auquel cas il conviendrait de le préciser pour les autres catégories, soit ce sont les dispositions légales qui s'appliquent.
- L'article 28.1 relatif au cadre général des dispositions spécifiques au travail de nuit ne respecterait pas les dispositions du code du travail. Le travailleur de nuit devrait disposer d'une surveillance médicale renforcée dont la périodicité des rdv est fixée par la médecine du travail. Si la convention fait état de 2 visites par an, elle n'indique pas que c'est un minimum, c'est à la seule médecine du travail de déterminer la fréquence de ces visites. Il en serait de même pour l'article 28.6 premier alinéa.
- L'article 28.2 relatif à la définition du travailleur de nuit ne respecterait ni les dispositions du code du travail, ni la jurisprudence. La convention indique que les dispositions figurant ci-après lui sont applicables le mois qui suit alors que c'est lors de sa planification que le régime protecteur dont bénéficie le travailleur de nuit lui est appliqué. De plus, il est indiqué dans la convention collective que si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute. Ainsi, la CFTC considère que la compréhension du texte laisse sous-entendre que cela ne concerne que les travailleurs qui réalisent déjà des heures de nuit. Il en est de même du refus de réaliser des heures de nuit, il est fait état d'une faute mais pas du licenciement.
- L'article 28.3 relatif à la durée du travail applicable au travailleur de nuit ne respecterait pas les dispositions légales. Il est en effet indiqué dans la convention qu'un salarié peut être amené à dépasser exceptionnellement la durée maximale quotidienne sans l'octroi d'un repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne.

- La CFTC considère que l'article 28.4 relatif aux contreparties du travail de nuit applicables à l'ensemble des salariés amenés à travailler de nuit exclut le personnel non soumis aux heures, sans leur proposer de contreparties alors même que tout salarié qui effectue des heures de travail entre 21h et 7 heures du matin au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel dont au moins trois heures de travail de nuit quotidiennes est considéré comme travailleur de nuit.
- L'article 28.8 relatif à l'articulation de l'activité nocturne des salariés avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales contrevient aux dispositions légales, selon la CFTC. En effet, tel que rédigé, il est indiqué qu'une femme enceinte placée sur un poste de jour alors qu'elle travaillait de nuit voit sa rémunération baissée puisque les primes de sujétions ne lui seraient plus versées. Or, les dispositions du code du travail énoncent le contraire, le changement de son affectation n'entraîne aucune diminution de sa rémunération.
- L'article 30.1.1 relatif aux salariés visés par le forfait en heures serait incomplet : il apporte des précisions sur l'autonomie des salariés concernés par la convention de forfait en jours sans déterminer les métiers et fonctions qui justifient le décompte du temps de travail en jours.
- L'article 31.3 relatif à la contrepartie du temps d'intervention des astreintes indique que le temps d'intervention fait l'objet d'une compensation en repos équivalent ou une compensation en salaire au prorata du temps travaillé. Cet article stipule aussi que le temps d'intervention décale d'autant la durée du repos quotidien ou hebdomadaire du salarié sauf en cas de travaux urgents mentionnés dans les articles L.3132-4 et D. 3131-1 du code du travail. Or, les dispositions du code du travail précisent que la durée d'une astreinte est considérée comme du temps de travail effectif et doit être rémunérée ainsi. De plus, pour ce qui concerne le bénéfice des dérogations prévues aux articles D. 3131-1 et D. 3131-4 à D. 3131-7 est subordonné à l'attribution de périodes au moins équivalentes de repos aux salariés intéressés. Lorsque l'attribution de ce repos n'est pas possible, une contrepartie équivalente est prévue par accord collectif de travail.
- L'article 32.3.1 relatif à la période de référence maximale autorisée dans le cadre d'un aménagement pluri-hebdomadaire stipule que le décompte du temps de travail s'effectue sur une période de référence de 6 semaines consécutives. Ceci sans préciser la période de référence, d'un an par exemple.
- L'article 35 relatif aux congés payés annuels indique que la période de référence est également définie au sein de chaque entreprise ou, le cas échéant, par la loi, auquel cas elle est fixée du 1^{er} juin au 31 mai. Or, les dispositions du code du travail précisent que les accords/conventions d'entreprise, ou de branche fixent le début de la période de référence pour l'acquisition des congés.
- L'article 36.2 relatif aux congés en cas de maladie ou d'accident d'un enfant à charge serait moins disant que les dispositions du code du travail, Il en serait de même de l'article 36.4.3 relatif au congé de présence parentale pour enfant malade.
- L'article 39.2 relatif à l'utilisation du CPF précise que le salarié peut faire valider sa demande de mobilisation du CPF par un conseiller en évolution professionnelle auprès de l'OPCO. Il en est de même pour l'article 39.4.1 relatif à la prise en charge des frais de formation. Cela serait contraire aux dispositions légales.
- Les articles 41 et suivants relatifs à la Pro-A ne précisent pas la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance. La CFTC demande une réouverture des négociations pour déterminer avec les partenaires sociaux la liste de ces certifications professionnelles.
- L'article 53.1 relatif à la couverture sociale des congés maternité et d'adoption prévoirait des dispositions inférieures aux dispositions légales, notamment en matière d'adoption simple et multiples.
- L'article 58.1.1 relatif aux conditions de départ à la retraite volontaire ne respecterait pas les dispositions légales en matière de préavis à respecter. Il serait moins disant que les dispositions du code du travail.
- L'article 60 relatif à la démission prévoit qu'un salarié qui souhaite démissionner doit envoyer un courrier recommandé avec AR ou remis en main propre contre décharge. Or, la démission n'est soumise à aucun formalisme légal si tant est que la démission se manifeste de façon claire et non-équivoque ; la jurisprudence de la cour de cassation a estimé que si des conventions collectives imposent un écrit produit par le salarié pour manifester sa volonté de démissionner, la jurisprudence de la Cour de cassation a estimé que ce type de dispositions n'institue qu'une règle de forme dont la méconnaissance ne remet pas en cause la décision du salarié.
- L'annexe 2, article 2 relatif à la durée maximale du contrat en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise serait ambiguë dans sa rédaction. La CFTC souhaiterait modifier le texte pour ainsi fixer le nombre maximum de recours au CDDU en plus de la durée. Il conviendrait également de modifier l'article 9 relatif à la durée et au suivi de l'accord pour se conformer aux préconisations de la DGT.
- pour la CGT, aux motifs que :
 - Le nombre d'observations formulées par l'administration démontrerait l'inachèvement de cette convention, dont le nombre d'erreurs et d'illégalités rendraient difficile sa lisibilité et portent sur des thèmes majeurs qui concernent beaucoup de salariés ;
 - à l'article 2, la CGT demande le retrait et pas uniquement l'exclusion des termes « , après l'expiration d'une période d'un an, » ;
 - à l'article 3.5, la CGT souligne le rôle majeur d'interprétation de la CPPNI et estime important qu'il soit bien défini dans le texte ce qui n'est pas le cas.

- concernant l'article 8.3.2, la CGT souligne le rôle majeur en matière de santé, sécurité et conditions de travail du CSE qui serait omis dans le texte de la convention ;
- s'agissant du Titre IV, la CGT indique être très attachée à la mise en place d'un dispositif de diagnostics sur d'éventuels écarts de rémunération dans la branche ;
- concernant les stipulations de l'article 17.2, la CGT indique être d'accord avec les remarques de l'administration concernant le non-respect de l'article L. 1225-44 relativement au congé d'adoption. Les négociateurs CGT avaient soulevé cette question de prise en compte du congé d'adoption mais n'auraient pas été entendus.
- Sur le titre V, la CGT aurait, lors de la négociation, dénoncé les minimas trop bas prévus dans cette convention qui peuvent se retrouver rapidement en deçà du SMIC.
- Sur le titre VI, les stipulations de l'article 26.2 seraient contraires aux dispositions du code du travail.
- S'agissant de l'article 28, la CGT indique que le travail de nuit et du weekend, est récurrent dans le secteur de la Télédiffusion et concerne de nombreux salariés. La CGT demande que le texte soit réécrit dans le respect du code du travail : en matière de statut, de protection, de compensation et de préservation de la santé des salariés concernés.
- Sur l'article 30.1, la CGT réaffirme qu'il ne suffit pas d'avoir le statut de cadre pour travailler au forfait jour et demande que les catégories de salariés soient définies au regard des spécificités de leur poste ;
- Sur l'article 31.3, la CGT demande le respect de la rémunération des temps d'astreintes ;
- S'agissant du Titre VIII et plus particulièrement de l'article 39.2, la CGT considère qu'il est important que ce texte corresponde aux nouvelles règles de gestion et de financement du CPF ;
- Sur le Titre XII, la CGT demande la réécriture de cet article en conformité avec les textes applicables.
- Enfin s'agissant de l'article 22 de l'annexe 2 la CGT indique être opposée à cette stipulation.

Considérant qu'afin de pouvoir négocier la nouvelle convention collective de télédiffusion, les organisations professionnelles intéressées ont demandé, par un courrier du 8 novembre 2018, la réalisation d'une mesure d'audience ; que cette mesure d'audience réalisée par la direction générale du travail, présentée lors du haut conseil du dialogue social du 17 avril 2019, conclut à l'absence de représentativité de la CFTC ;

Considérant que l'article 3 de l'accord de méthode, signé par la CFTC le 29 novembre 2018, en amont de la négociation de la convention collective, stipule : « La signature du présent accord conduira à la convocation sans délai des organisations syndicales et patronales autorisées à négocier la convention collective de la télédiffusion, en application des résultats de la mesure de représentativité demandée au ministère du travail. » De sorte que la CFTC ne peut faire valoir que les négociations auraient été interrompues au mépris du principe de loyauté ;

Considérant par ailleurs, qu'en application de l'article L. 2261-19, pour pouvoir être étendue, une convention collective doit avoir été négociée par les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives. La CFTC n'ayant pas cette qualité au vu de la mesure d'audience, elle ne pouvait prétendre à participer à sa négociation ;

Considérant que les stipulations de l'article 7.2.1 sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-13 du code du travail ;

Considérant que l'article 8.5 de la présente convention est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2315-27 concernant les modalités de réunion du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;

Considérant que les autres stipulations de la convention collective qui seraient en contradiction avec les dispositions légales ou qui seraient incomplètes au regard de ces dispositions, ont fait l'objet d'observations partagées par la CGT et la CFTC, sur le fondement de l'article L. 2261-25 du code du travail, et que ces observations permettent d'assurer une application respectant les dispositions du code du travail ;

Considérant qu'outre ces observations, les motifs d'opposition soulevés par la CGT ne portent pas sur des motifs de légalité,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application :

- les stipulations de la convention collective nationale de la télédiffusion du 2 juillet 2021.

L'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2222-1 du code du travail.

Les termes « , après l'expiration d'une période d'un an, » contenu au premier alinéa de l'article 2.3 relatif à la dénonciation sont exclus de l'extension en tant qu'ils sont contraires aux dispositions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le troisième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.

Le 3^e alinéa du paragraphe 3.5 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass., soc., 1^{er} décembre 1998, n° 98-40104).

L'article 7.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2143-13 qui inclut les entreprises ou établissements d'au moins cinq cents salariés.

L'article 8.3.2 relatif aux attributions du Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2312-9 du code du travail qui définit des attributions du comité social et économique en matière de santé, sécurité et des conditions de travail.

L'article 8.4 est étendu, sous réserve que la terminologie « budget d'activité économique et professionnelle » s'entende comme la référence à la « subvention de fonctionnement » inscrite à l'article L. 2315-61 du code du travail.

L'article 8.5 de la présente convention est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2315-27 du code du travail.

La convention, qui ne prévoit pas, au niveau de la branche, de diagnostic sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ni aucune mesure permettant de résorber ces écarts éventuels, est étendue sous réserve de l'application des dispositions prévues aux articles L. 2241-1, L. 2241-11 et D. 2241-2 du code du travail.

Le 5^e alinéa de l'article 17.2 est étendu sous réserve de l'application, pour les salariés concernés, des dispositions du premier alinéa des articles L. 1225-26 et L. 1225-44 du code du travail.

Les articles 22.1 et 22.2 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 26.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 3121-4 du code du travail.

Les termes « de façon pérenne » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

L'article 26.3.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail.

L'article 26.4.4 de l'accord est exclu de l'extension comme ne répondant pas aux exigences requises par l'article L. 3123-22 du code du travail dans la mesure où de telles modalités ne sont pas définies.

La première phrase de l'article 28-1 est exclue de l'extension en tant qu'elle contrevient aux dispositions des articles L. 3122-11, L. 4624-1 et R. 4624-17 du code du travail.

L'avant dernier paragraphe de l'article 28.2 est étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de cassation n° 10-21.744 du 7 mars 2012 selon laquelle le salarié bénéficie du régime protecteur du travailleur de nuit dès la planification de ses horaires, et non au plus tôt le mois qui suit le constat de la réalisation des heures.

Le dernier paragraphe de l'article 28.3 est étendu sous réserve du respect de l'article R. 3122-3 du code du travail selon lequel il peut être fait application des dépassements de la durée quotidienne des travailleurs de nuit qu'à la condition que des périodes de repos d'une durée au moins équivalente au nombre d'heures accomplies au-delà de la durée maximale quotidienne soient attribuées aux salariés intéressés.

Les termes « soumis à un régime du temps de travail géré en heures » de l'article 28.4 sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 3122-5 du code du travail.

Les termes de la dernière phrase du 2^e alinéa de l'article 28.4 « sauf dispositions globalement plus favorables applicables dans l'entreprise » sont exclus en ce qu'ils prévoient la primauté de l'accord de branche sur l'accord d'entreprise.

Le dernier alinéa de l'article 28.5 qui prévoit la supériorité de l'accord de branche sur un accord d'entreprise qui comporterait des dispositions moins favorables est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à l'article L. 3122-15 du code du travail.

Le 1^{er} alinéa de l'article 28.6 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions des articles L. 3122-11, L. 4624-1 et R. 4624-17 du code du travail.

Les termes « de base (hors prime de sujétions) » de l'alinéa 2 de l'article 28.8 sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires à l'article 1225-9 du code du travail.

La mention « ou à toute autre compensation au moins équivalente prévue par accord d'entreprise » à la dernière phrase de l'alinéa 1 est exclue de l'extension en ce qu'elle contrevient aux dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail.

L'article 30.1.1 est étendu sous réserve qu'en application du 1^o du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, un accord d'entreprise précise les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours.

Le premier paragraphe de l'article 31.3 est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions de l'article L. 3121-9 du code du travail.

Le septième paragraphe de l'article 31.3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3132-4 et D. 3131-2 du code du travail.

L'article 32.3.1 est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise détermine précisément la période de référence conformément aux dispositions du 1^o de l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'alinéa 4 de l'article 35 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 3141-10 du code du travail.

L'article 36.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1225-61 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 36.4.3 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 1225-62 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 36.4.3 est étendu sous réserve de l'article L. 1225-63 du code du travail.

L'article 53.1 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail, modifiés par la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021 et l'article L. 1225-45 du code du travail.

Les termes de l'article 58.1.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail.

L'article 2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve que le nombre maximal de renouvellements du CDD soit de 4, sans que la durée du contrat de travail (durée initiale et durée des renouvellements) n'excède 24 mois.

L'article 9 de l'annexe 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail qui prévoient que des stipulations relatives à la durée maximale du contrat, au nombre de renouvellements et au délai de carence n'entrent en vigueur qu'à compter de l'extension de l'accord.

- les stipulations de l'avenant n° 2 du 8 décembre 2021 susvisé à la convention collective nationale relatif au régime de prévoyance et au travail dominical.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de la convention collective nationale susvisée prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Art. 3. – Le présent arrêté sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait le 4 février 2022.

Pour la ministre et par délégation :
Le directeur général du travail,
P. RAMAIN

Nota. – Les textes susvisés ont été publiés au *Bulletin officiel* du ministère, fascicules conventions collectives n°s 2021/29 et 2021/52, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.