

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS SUR LE TEMPS DE TRAVAIL  
FRANCE TELEVISIONS**

Le présent relevé de conclusions est conclu entre :

- La société France Télévisions, SIREN 432 766 947, immatriculée au Registre du commerce et des sociétés sous le numéro 432 766 947 R.C.S. Paris, ayant son siège social 7, esplanade Henri de France 75015 Paris, représentée par Monsieur Patrice PAPET, agissant en qualité de Directeur général délégué à l'organisation, aux ressources humaines et à la communication interne, ci-après dénommée « France Télévisions »,

D'une part,

Et

- les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, visées ci-dessous,

D'autre part.

**PREAMBULE**

Les parties ont souhaité acter l'avancée significative des négociations portant sur le temps de travail des personnels de FTV (dispositions spécifiques au personnel journaliste, dispositions spécifiques au personnel administratif, technique et d'encadrement, et dispositions communes), et en particulier faire le constat de leur accord sur les dispositions qui ont fait l'objet de négociations approfondies.

**LIVRE 1/ DISPOSITIONS GENERALES**

**Article 1/1    Objet**

Le présent relevé de conclusions a été négocié et conclu en application de l'article L.2261-14 du Code du travail, à la suite de la mise en cause de l'avenant audiovisuel à la convention collective nationale de travail des journalistes, de la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle et des accords d'entreprise et d'établissement intervenue à l'occasion de la fusion absorption des sociétés France 2, France 3, France 4, France 5, RFO et FTVI par France Télévisions SA.

Le présent relevé de conclusions se substitue de plein droit, dès la date de son entrée en vigueur, à l'avenant audiovisuel à la convention collective nationale de travail des journalistes, à la convention collective de la communication et de la production audiovisuelle et aux accords d'entreprise et d'établissement antérieurement en vigueur au sein des sociétés absorbées France 2, France 3, France 4, France 5, RFO et FTVI, pour leurs dispositions s'appliquant aux salariés de France Télévisions et portant sur le temps de travail.

Le présent relevé de conclusions se substitue également de plein droit à tous les usages, engagements unilatéraux et accords atypiques en vigueur au sein des sociétés et entités visées ci-dessus, s'appliquant aux salariés de France Télévisions et portant sur le temps de travail.

CP P.  
P. - 1 -

### **Article 1/2 Champ d'application**

Le présent relevé de conclusions s'applique à tous les salariés de France Télévisions, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, embauchés à temps plein ou à temps partiel, en France Métropolitaine, dans les Départements d'outre-mer et dans les Collectivités territoriales de Saint-Pierre et Miquelon, Saint-Barthélemy et Saint-Martin.

Pour chacun des territoires, collectivités et pays d'outre-mer des Iles Wallis et Futuna, de la Nouvelle Calédonie, de la Polynésie Française et pour Mayotte qui se trouve toujours soumis au code du travail applicable à Mayotte, une adaptation de ce relevé de conclusion sera proposée à la signature des organisations syndicales représentatives au niveau de chaque établissement.

### **Article 1/3 Durée**

Les parties conviennent expressément qu'elles s'engagent à négocier dès que possible et en tout état de cause d'ici le 8 octobre 2012 :

- d'une part les annexes au relevé de conclusions sur le temps de travail, qui porteront sur le temps de travail spécifique aux salariés des équipes techniques de reportage de l'actualité (siège), aux salariés des équipes de diffusion (Régies,...), aux salariés de la Direction des Opérations, aux salariés des matinales, aux journalistes des VSD, aux journalistes en mission longue, rédactions actuellement organisées sur quatre jours.

- d'autre part sur les dispositions qui n'ont pu être finalisées à ce jour et qui sont mentionnées dans le relevé de conclusions.

Si ces négociations aboutissent, un accord reprenant les dispositions ainsi négociées et les dispositions du présent relevé de conclusions sera soumis à la signature des organisations syndicales. Ce relevé, qui se substituera à toutes dispositions et accords antérieurs portant sur les mêmes thèmes, sera intégré dans la future convention collective de France Télévisions.

Dans l'hypothèse où les négociations visées ci-dessus ne devaient pas aboutir à la conclusion d'un accord collectif, les parties conviennent expressément que les dispositions du présent relevé de conclusions seront applicables à compter du 8 octobre 2012

### **Article 1/4 Dépôt**

Le présent relevé de conclusions sera déposé, à la diligence de la Direction, auprès de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (dircecte) et du greffe du Conseil de prud'hommes du siège de la société.

### **Article 1/5 Dispositions transitoires**

D'ici le 8 octobre 2012, la direction présentera l'accord sur le temps de travail et les organisations qui pourraient être mises en place aux IRP compétentes. Celles-ci seront informées et consultées en temps utiles.

### **Article 1/6 Information des salariés**

Le présent relevé de conclusions, la CCNTJ et les accords en vigueur au sein de l'entreprise sont tenus à la disposition des salariés qui pourront le consulter sur chaque site et auprès des services de ressources humaines.

Ils sont également consultables, téléchargeables et imprimables sur le site intranet de l'entreprise.



Mention de ces textes applicables et des modalités de leur consultation figureront dans le livret d'accueil remis à tout journaliste lors de son embauche.

## **LIVRE 2/ DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL JOURNALISTE**

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des journalistes professionnels de France Télévisions en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun à l'exception toutefois des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, conformément aux dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Deux organisations du travail peuvent être mise en place pour le personnel journaliste : un décompte annuel en jours travaillés ou un décompte horaire dans les conditions définies ci-après.

Les institutions représentatives du personnel sont régulièrement informées et/ou consultées sur les dispositions du présent relevé de conclusions conformément aux prérogatives définies par les dispositions légales en vigueur.

### **Article 2/1 – Modalités d'organisation du travail des journalistes : décompte annuel en jours travaillés**

Les enjeux de l'environnement audiovisuel et technologique ainsi que les spécificités de l'activité de France Télévisions, notamment la mission de Service Public de l'information, requièrent une souplesse dans l'organisation du temps de travail des journalistes.

Le caractère essentiellement intellectuel de la production journalistique, l'expertise éditoriale sur certains sujets, la liberté dans le traitement rédactionnel et audiovisuel de ceux-ci ainsi que l'itinérance potentielle liée aux exigences de l'actualité permettent de déterminer un degré d'autonomie suffisant au sein du personnel journaliste.

Dans le respect de l'article 29 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes « les parties reconnaissent que les nécessités inhérentes à la profession ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail ; le nombre de ces heures ne pourra excéder celui que fixent les lois en vigueur sur la durée du travail.

Les dérogations exceptionnelles rendues nécessaires par l'exercice de la profession et les exigences de l'actualité donneront droit à récupération ».

Par conséquent, il est prévu une organisation du travail reposant sur un décompte annuel en jours conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail dont le bénéfice est conditionné à la signature d'un avenant au contrat de travail du journaliste.

### **Article 2/1-1 – Nombre annuel de jours travaillés**

Il est proposé aux journalistes un avenant au contrat de travail dans lequel est déterminé le décompte du nombre de jours travaillés sur l'année civile tel que défini ci-après :

#### **365 jours**

- **104 jours correspondant aux repos hebdomadaires**
- **25 jours de congés payés**
- **10 jours au titre des jours fériés**

- 1 jour au titre du 1<sup>er</sup> mai chômé
  - 4 jours au titre des contraintes liées à l'activité
  - 5 jours de RTT (résultant du passage de 40 à 39 heures)
  - 20 jours de RTT (résultant du passage de 39 à 35 heures)
- + 1 jour au titre de la journée de solidarité

### **197 jours travaillés sur l'année civile**

Les journalistes dont la durée annuelle du travail est exprimée dans le cadre d'un décompte annuel en jours peuvent, à leur demande et en accord avec leur hiérarchie, dépasser le volume de temps de travail fixé dans leur décompte annuel en jours travaillés dans la limite de 15 jours par an.

Les jours de travail « choisis » effectués au-delà du décompte annuel en jours travaillés sont indemnisés à 110 % du salaire journalier du collaborateur concerné.

Les jours travaillés et non travaillés sont décomptés journées. Ce décompte fait l'objet de l'établissement d'un document récapitulatif sur l'année, le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le nombre, la date et la nature des jours de repos pris par chaque journaliste.

A la fin de chaque année, la Direction remettra au journaliste un récapitulatif des journées et non travaillées sur la totalité de l'année.

Les journalistes affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre-mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ».

Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Le nombre de jours travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 196 jours.

Les journalistes travaillant dans les départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

Le nombre de jours travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 195 jours.

Les journalistes travaillant dans la collectivité d'outre-mer de Saint-Pierre et Miquelon sont dispensés d'effectuer la Journée de Solidarité. A ce titre, le nombre de jour travaillés pour ces journalistes sur l'année civile est donc de 196 jours.

Les jours fériés ou chômés dans les territoires d'outre-mer font l'objet d'une transposition locale.

### **Article 2/1-2 – Rémunération**

Le décompte annuel en jours travaillés est applicable aux journalistes visés par le présent Livre ayant signé un avenant à leur contrat de travail moyennant une contrepartie financière telle que définie ci-après.

A la date de signature de leur avenant au contrat de travail, les journalistes, déjà engagés par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise, perçoivent une majoration de la rémunération (salaire de base et prime d'ancienneté) de 3% à l'occasion du passage au décompte annuel en jours travaillés.

CP R.  
E.

Cette majoration de salaire couvre les contraintes inhérentes à la profession de journaliste à savoir :

- les contraintes d'activité permanentes ou ponctuelles notamment en termes de disponibilité ;
- le travail de nuit non récurrent (hors statut du journaliste reconnu travailleur de nuit visé à l'article 2/ 3-3) ;

A la date de signature de leur contrat de travail initial, les journalistes nouveaux entrants bénéficiant du décompte annuel en jours travaillés se voient octroyer une majoration de la rémunération (salaire de base et prime d'ancienneté) de 3% couvrant les contraintes visées ci-dessus.

Le journaliste qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés bénéficie deux ans après la signature de son avenant d'une majoration supplémentaire du salaire de base de 2%.

### **Article 2/ 1-3 – Suivi de l'activité du journaliste**

Les parties entendent rappeler leur attachement au droit à la santé et au repos qui figure au nombre des exigences constitutionnelles. Reconnaissant que le décompte annuel en jours travaillés est adapté à l'activité et aux missions des journalistes, elles affirment leur volonté d'encadrer ce décompte annuel dans les conditions définies ci-après.

Il est également rappelé, qu'à la date de conclusion du présent relevé de conclusions, le décompte annuel en jours travaillés n'a pas ni pour effet ni pour finalité d'augmenter les amplitudes journalières jusqu'ici en vigueur au sein de France Télévisions.

Les périodes de présence des journalistes bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés sont portées à leur connaissance par affichage sur un tableau de service le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

### **Article 2/ 1-3-1 – Suivi de l'amplitude journalière de travail**

Afin de préserver la qualité de vie au travail ainsi que l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle des journalistes, France Télévisions s'engage à maintenir les garanties actuelles en matière d'amplitude journalière de travail.

Chaque semaine, le journaliste valide un document de suivi du nombre de jours travaillés faisant apparaître les horaires de début de journée et les horaires de fin de journée conformément à la définition de l'amplitude visée à l'article 2/ 3-2-1. Il indique, par exception, les dépassements effectués qui donneront lieu à récupérations conformément à l'article 2/ 1-3-2.

Le journaliste et sa hiérarchie doivent veiller à ce que cette amplitude soit respectée au regard de l'activité de l'entreprise.

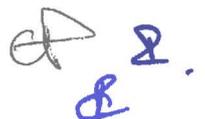
Dans ce cadre, chaque journaliste bénéficie d'un repos hebdomadaire de deux jours dans les conditions prévues à l'article 2/ 3-2-2.

### **Article 2/ 1-3-2 – Modalités d'identification et compensation des dépassements**

Dans le cas de dépassements réitérés de l'amplitude journalière normale de 11 heures, incluant la pause repas, et ce, pendant au moins 10 journées de travail sur une période de deux mois, un entretien est fixé avec la hiérarchie. Cet entretien vise à apprécier la nécessité d'une récupération au regard de la charge de travail et des périodes d'activités allégées.

Cette récupération doit être prise, dans la mesure du possible, la semaine suivant son attribution. En cas d'impératifs exceptionnels liés à l'actualité, cette récupération est à prendre dans le délai maximum d'un mois suivant son attribution.

Dans le cas particulier de missions longues visées à l'annexe 6, un contrôle spécifique est effectué afin d'identifier les dépassements éventuels et d'en définir les compensations.



En cas de désaccord sur l'attribution des récupérations consécutives aux dépassements entre le responsable de service et le journaliste concerné, ce dernier peut s'adresser à la DRH afin d'obtenir un arbitrage final.

Le journaliste peut, le cas échéant, s'adresser aux délégués du personnel pour formuler une réclamation individuelle dans le cadre de leurs attributions légales.

A la demande du journaliste, un entretien semestriel individuel est organisé par la hiérarchie afin d'examiner l'organisation et la charge de travail du journaliste et l'amplitude de ses journées d'activité à l'échelle du semestre écoulé.

En outre, l'entretien semestriel est suivi d'un entretien annuel individuel organisé par la hiérarchie en application de l'article L. 3121-46 du Code du travail.

Cet entretien peut avoir lieu à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation.

L'introduction ou la modification des modalités relatives aux entretiens menés dans le cadre du présent article font l'objet d'une information et/ou d'une consultation des instances représentatives du personnel légalement compétentes.

#### **Article 2/1-4 – Modalité de prise des jours de RTT**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours annuels travaillés bénéficient de 25 jours de RTT pour une année complète d'activité à prendre du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ces journées sont pris dans les conditions suivantes :

- 10 jours pris à l'initiative de la hiérarchie ;
- 15 jours pris à l'initiative du journaliste.

Ces journées sont déposées au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée. Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent relevé de conclusions, et au sein des organisations justifiant de cette nécessité, le positionnement de jours RTT et de récupération effectivement acquis au moment de leur utilisation peut autoriser des rythmes particuliers de travail permettant d'organiser le temps de travail sur 3 et/ou 4 jours.

#### **Article 2/1-5 – Période de réversibilité**

Le journaliste qui a accepté, par avenant individuel au contrat de travail, un décompte annuel en jours travaillés, peut, tous les deux ans, s'il en fait la demande par lettre recommandée au moins deux mois avant la date anniversaire de son avenant, demander à basculer dans une organisation horaire.

Cette demande donne lieu à un entretien avec la hiérarchie au terme duquel le passage à une organisation horaire ne peut lui être refusé. Cette organisation horaire est ensuite appliquée telle que décrite dans l'article 2/ 2 et formalisée dans le cadre d'un nouvel avenant individuel au contrat de travail. Le journaliste ne peut alors plus bénéficier de l'ensemble des dispositions de l'article 2/ 1 notamment en matière de rémunération.

A défaut de demande écrite expresse, l'application du décompte annuel en jours travaillés se poursuit par tacite reconduction.



## **Article 2/2 – Modalités d'organisation du travail des journalistes en décompte horaire**

### **Article 2/ 2-1 – Dispositions générales**

Les journalistes peuvent choisir l'organisation du travail suivante reposant sur la base d'un décompte horaire.

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail. Cette durée effective du travail est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

Les horaires de travail, pouvant varier d'une semaine à l'autre, sont déterminés par l'employeur et portés à la connaissance des journalistes par affichage sur un tableau de service le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures.

Des dépassements à la durée normale du travail pourront être effectués par le journaliste à la demande de l'employeur.

Un contrôle des horaires effectués par les journalistes inscrits dans cette organisation est mis en place. Il doit permettre un décompte précis des horaires journaliers effectifs de travail et des temps de pause.

### **Article 2/ 2-2 – Durées maximales**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît extraordinaire de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au-delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif ;
- technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

### **Article 2/ 2-3 – Temps de déplacement**

#### ***Article 2/ 2-3-1 – Temps de trajet***

Le temps de trajet est le temps de déplacement des journalistes pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire horaire de base. Cette évaluation est faite sur la base d'un logiciel routier de référence.

Lorsque le lieu d'hébergement occasionnel du journaliste validé par l'employeur est situé à plus de 50 km, ou en temps équivalent, du lieu de travail occasionnel, le temps de trajet au-delà est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

#### **Article 2/ 2-3-2 – Temps de transport**

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le journaliste au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail.

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

#### **Article 2/ 2-3-3 – Temps de voyage**

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au journaliste de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail, et en revenir.

- lorsque le temps de voyage intervient en tout ou partie pendant l'horaire de travail du journaliste :

Le temps de voyage aller-retour effectué à la demande de l'employeur dans la limite de 10 heures par semaine civile est considéré comme du temps de travail effectif.

Au-delà de 10 heures par semaine civile, le temps de voyage effectué à la demande de l'employeur est indemnisé à 125 % du salaire horaire mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, si les temps de déplacement visés ci-dessus, aller ou retour, sont d'une durée supérieure à 10 heures consécutives (du lieu de départ au lieu d'hébergement ou d'exécution de la mission et inversement), un repos compensateur équivalent à la durée dépassant les 10 heures est planifié dans les conditions définies à l'article 3/ 1-6.

- lorsque le temps de voyage intervient en dehors de l'horaire de travail du journaliste, il est indemnisé à 125% mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

#### **Article 2/ 2-4 – Heures supplémentaires**

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le journaliste en décompte horaire, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail telle que définie à l'article 2/ 2-1.

Le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24 h.

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions définies ci-dessus donnent lieu à une majoration :

- de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà.

Dans le cadre du contingent, le salarié peut demander en lieu et place de la majoration de salaire telle que prévue ci-dessus, à bénéficier d'une contrepartie en repos pour les heures supplémentaires



effectuées, dans la limite de 55 heures par année civile. Ces heures donnent lieu à une contrepartie temps pour taux.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % qui vient en complément de la majoration de salaire.

## **Article 2/ 3 – Dispositions communes aux organisations du travail applicables au personnel journaliste**

### **Article 2/ 3-1 – Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le journaliste est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à l'article L 2281-4 du Code du travail ;
- le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

### **Article 2/ 3-2 – Repos**

#### ***2/ 3-2-1 – Repos quotidien***

Les journalistes bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

L'amplitude journalière de travail correspond au nombre d'heures séparant le début de la journée de travail de son achèvement. Elle inclut donc les interruptions de travail.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le journaliste bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande. Cette période équivalente de repos ne se cumule pas avec les récupérations attribuées dans le cadre de l'article 2/ 1-3-2.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire ou journalier normal.

### **2/ 3-2-2 – Repos hebdomadaire**

Chaque journaliste bénéficie d'un repos hebdomadaire de 2 jours consécutifs mais pas nécessairement placés en fin de semaine.

Dans le cas exceptionnel où le journaliste ne pourrait bénéficier de la totalité du repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent lui est assuré dans le mois qui suit la semaine où ce repos n'a pu être pris.

Si par exception, ce repos compensateur demandé par l'intéressé ne pouvait être satisfait dans ce délai, il ferait l'objet d'une rémunération compensatrice.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur peut être pris en une seule fois de préférence entre le 1<sup>er</sup> octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

### **Article 2/ 3-3 – Journalistes reconnus travailleurs de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accomplit pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail. A cet effet, le journaliste bénéficie des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 20 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Les journalistes, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres par trajet aller et par trajet retour.

Les journalistes, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le journaliste collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit est fixée à 35€\*.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

#### **Article 2/ 3-4 –Rémunération pour travail du week-end**

Au-delà de 12 week-ends complets travaillés sur l'année civile, dont 1 week-end complet travaillé chaque mois sur 11 mois, le journaliste qui n'est pas affecté à une édition permanente du week-end bénéficie d'une prime de 250 Euros\*.

Le nombre de week-ends complets travaillés sur l'année sera examiné, pour chaque journaliste, au 31 décembre de chaque année civile.

#### **Article 2/ 3-5 – Astreintes**

La période d'astreinte est la période programmée par l'employeur pendant laquelle le journaliste sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation en dehors de ses heures normales de travail de demeurer à son domicile ou sur son lieu d'hébergement provisoire lorsqu'il est en déplacement ou à proximité afin de pouvoir être joint par tout moyen de communication et d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.  
Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail.

La période d'astreinte ne constitue pas du temps de travail effectif. Cette période est indemnisée forfaitairement selon 2 niveaux. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité d'intervention et des conditions dans lesquelles, le cas échéant, le travail s'effectuera.

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication (matériels fournis par l'employeur) sont décomptées comme temps de travail effectif.

**1) Niveau 1 :** il rémunère la possibilité, pour un journaliste, d'être contacté afin de résoudre un problème relevant de son activité ou afin de répondre aux exigences liées à l'actualité.

---

\* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO).

A ce niveau, le journaliste n'a pas pour obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité mais doit nécessairement être joignable et en mesure d'intervenir à distance téléphoniquement.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 15\* euros, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

**2) Niveau 2 :** il rémunère la possibilité, pour un journaliste, d'être contacté afin de résoudre un problème relevant de son activité ou afin de répondre aux exigences liées à l'actualité et pouvant nécessiter un déplacement sur le site ou en extérieur.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 30\* euros, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque journaliste concerné 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit d'accord.

Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les journalistes d'un même service. Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Elle ne peut être planifiée sur une période d'absence d'ores et déjà accordée (notamment congés payés, RTT, repos compensateur...).

Le journaliste amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte remet à l'employeur un rapport d'intervention.

Les périodes d'astreintes doivent être limitées lorsqu'elles sont accomplies sur des périodes de repos obligatoires. Les durées du repos hebdomadaire ou quotidien doivent être respectées en tout état de cause en cas d'intervention du journaliste.

Chaque mois l'employeur remet au journaliste un document récapitulatif du nombre d'astreintes et le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant 1 an.

Un bilan annuel est effectué et communiqué et présenté pour information au CHSCT.

### **Article 2/ 3-6 – Organisation du travail à temps partiel**

Est considéré comme journaliste à temps partiel, tout journaliste dont la durée du travail est inférieure à la durée de référence du travail telle que définie ci-dessus.

La durée du travail peut être organisée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel. Les modalités d'organisation du travail définies ci-dessus s'appliquent aux journalistes à temps partiels.

Toutefois, par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel à la date de la conclusion du présent relevé de conclusions peuvent conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées.

Les journalistes en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit au titre du temps partiel.

Les journalistes sont informés de la répartition de leur durée du travail et de leurs horaires par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ces tableaux sont affichés le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17h.

\_\_\_\_\_

ef 2. 

Toute modification de la répartition de la durée du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans cette hypothèse le journaliste perçoit une indemnisation à 50 % du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.

Les journalistes à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont le volume peut être supérieur à 10 % de la durée de travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les journalistes bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés réduits peuvent à la demande de l'employeur être amenés ponctuellement à travailler au-delà de leur forfait annuel contractuel. Dans ce cas les jours effectués au-delà du seuil de 10 % de la durée du travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les journalistes à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux journalistes à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion, et de carrière.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel comporte les mentions visées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Les journalistes peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel dans les conditions suivantes :

#### ***Article 2/ 3-6-1 – Congé parental à temps partiel***

Le journaliste qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant peut bénéficier d'un temps partiel au cours des trois premières années.

- La période d'activité à temps partiel est alors d'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans définie ci-dessus.
- La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.
- Le journaliste doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail.
- Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le journaliste doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme de ce congé. Après ce délai, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.
- Lorsque le journaliste entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou transformer l'activité à temps partiel en congé parental, il doit en avvertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.
- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le journaliste a le droit de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.
- A l'issue de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise, le journaliste retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

- Le journaliste qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 2/ 3-6-2 – Congé de solidarité familiale**

- Le journaliste dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peut bénéficier d'une période d'activité à temps partiel.
- La période d'activité à temps partiel a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure.
- Le journaliste doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit également adresser un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.
- Le journaliste doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.
- Avec l'accord de l'employeur, la période d'activité à temps partiel peut être fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Dans cette hypothèse, le journaliste qui souhaite bénéficier de cette période d'activité à temps partiel doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend en bénéficier.
- Lorsque le journaliste décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.
- Le journaliste qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.
- A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le journaliste retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **Article 2/ 3-6-3 – Temps partiel pour convenance personnelle**

Tout journaliste justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

- Le journaliste qui souhaite bénéficier d'une période d'activité à temps partiel doit adresser à l'employeur sa demande, au moins six mois avant la date envisagée par le journaliste pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.
- La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

L'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à proposer au journaliste un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, si le journaliste le souhaite, il peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré dès que possible à temps complet sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de la même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le journaliste ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

## **Article 2/ 3-7 – Congés**

Outre les congés mentionnés ci-après les journalistes peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le Code du travail ou dans le cadre d'un CET.

### **Article 2/ 3-7-1 – Congés payés annuels**

Conformément aux dispositions légales les journalistes ont droit à un congé annuel de :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés pour les journalistes ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;
- vingt cinq jours ouvrés pour les journalistes ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine.

Les journalistes ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année suivante. Les modalités d'application sont appréciées dans le cadre du comité de suivi visé à l'article 5/ 1 du Livre 5.

Les journalistes recrutés en cours de période peuvent, en accord avec le chef de service, bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi par mois effectivement travaillés et sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

### **Article 2/ 3-7-2 – Congés supplémentaires**

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

#### **Article 2/ 3-7-2-1 – Congés supplémentaires liés à l'ancienneté**

Les journalistes ayant huit années d'ancienneté dans les entreprises du secteur public de la radio-télévision et dans la profession ont droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

#### **Article 2/ 3-7-2-2 – Congés supplémentaires liés au handicap**

Les journalistes reconnus travailleurs handicapés bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

Ces journées peuvent être prises sous la forme de demi-journées ou de journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le journaliste, père ou mère d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifier ou découvert peut bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap.

#### **Article 2/ 3-7-2-3 – Congés pour événements familiaux**

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatifs au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage ou pacs du journaliste : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;



- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste est pacsé ou vit maritalement : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une reconstitution familiale : cinq jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un allié au premier degré: quatre jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés ;
- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le journaliste est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir ;
- pour les jeunes mères de famille (âgées de moins de 21 ans): 2 jours de congé supplémentaire (article. L. 3141-9 du Code du travail) ;
- les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient au-delà des dispositions prévues ci-dessus de deux jours complémentaires par an;
- déménagement : deux jours ouvrés ;
- à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au journaliste intéressé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les autres modalités de congés.

## **Article 2/ 3-7-3 – Conditions de prise de congés**

### Article 2/ 3-7-3-1 – Conditions de départs

La planification des dates de départ en congés des journalistes relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

La Direction s'assure de l'équité entre chaque journaliste des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

Les journalistes doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et la durée des congés souhaités.

Les souhaits de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressés au chef de service :

- au plus tard le 31 décembre pour la période du 1er mars au 30 septembre ;
- et au plus tard le 31 août pour la période du 1er octobre au 28/29 février.

A titre dérogatoire, les périodes de prises de congés peuvent être aménagées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais sont prévus chaque année par note de service.

Les journalistes, à qui il est refusé une demande de congés, sont prioritaires lors des demandes suivantes.

Pour tenir compte des nécessités de service, les souhaits de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressés au chef de service le plus tôt possible et au plus tard quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des souhaits exprimés par le salarié, le chef de service dispose d'un délai :

- d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;
- d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

#### 2/ 3-7-3-2 – Possibilité de cumul de congés payés

Le cumul est réservé aux seuls journalistes pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à l'article 4-3-8 qu'ils soient originaires de métropole ou d'outre mer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les journalistes concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.

Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours doivent être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours de congé supplémentaires liés à l'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

#### 2/ 3-7-3-3 – Modalités de prise de congés des salariés à temps partiel

Les dispositions du chapitre relatif aux congés s'appliquent intégralement aux salariés à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au journaliste travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux journalistes travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le journaliste à temps partiel ou dont l'activité s'inscrit dans le cadre d'un décompte en jours annuel réduit perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

#### **Article 2/ 3-8 – Jours fériés**

En application de l'article 34 de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, les parties rappellent que le travail effectué les jours fériés (1er janvier, lundi de Pâques, 1er mai, 8 mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 juillet, 15 août, 1er novembre, 11 novembre, 25 décembre) donne lieu à récupération.

Les journalistes affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ». Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Les journalistes travaillant dans les départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

En tant que jour normalement chômé, le 1er mai travaillé donne lieu à une indemnité de 100 % conformément à l'article L. 3133-5 du Code du travail ainsi que d'une majoration de 50%.

Dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise, le repos compensateur peut être pris en une seule fois, de préférence entre le 1er octobre et le 31 mai, sans préjudice des périodes de repos hebdomadaire normalement dues pendant cette période.

### **Article 2/ 3-9 – Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence peuvent être accordées aux journalistes de religion juive ou musulmane qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations sont compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives (commençant la veille au soir) :
  - Chavouot (Pentecôte)
  - Roch Hachana (jour de l'An)
  - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :
  - Al Mawlid Ennabi
  - Aid El Fitr (Aid El Seghir)
  - Aid El Adha (Aid El Kebir)
- fêtes orthodoxes :
  - Théophanie
  - Grand Vendredi Saint
  - Ascension
- fêtes arméniennes :
  - Fête de la Nativité
  - Fête des Saints Vatanants
  - Commémoration du 24 avril
- fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »).

La prise de ces jours fait l'objet d'une demande de CP ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

### **Article 2/ 3-10 – Droit au voyage triennal**

L'entreprise prend en charge tous les trois ans les frais de transport aller-retour des journalistes, de leur conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle le journaliste vit maritalement et leurs enfants à charge au sens des prestations familiales qui sont :

- originaires de Métropole travaillent dans un DOM-TOM ;
- originaires d'un DOM-TOM travaillent en Métropole ou dans un autre DOM-TOM.

La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation interne telles que définies dans les modalités d'application du livre 5.

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne est accordé.

Ces dispositions s'appliquent également aux journalistes à temps partiels.



## **LIVRE 3/ DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF, TECHNIQUE ET D'ENCADREMENT**

Les dispositions ci-après s'appliquent à l'ensemble des personnels administratif, technique et d'encadrement de France télévisions à l'exception toutefois des cadres dirigeants qui ne relèvent pas de la réglementation sur la durée du travail.

Sont considérés comme ayant la qualité de cadre dirigeant, conformément aux dispositions de l'article L3111-2 du code du travail, les cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

L'ensemble des salariés, en contrat à durée indéterminée et en contrat à durée déterminée de droit commun, bénéficient des dispositions législatives et réglementaires en vigueur sur la durée du travail.

### **Article 3 / 1 – Dispositions communes à l'ensemble des organisations du travail**

#### **Article 3/ 1-1 – Temps de travail effectif**

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Sont notamment considérés comme temps de travail effectif :

- les heures de formation professionnelle entrant dans le plan de formation de l'entreprise ;
- le temps passé par les représentants du personnel et des organisations syndicales en heures de délégation ou en réunions à l'initiative de l'employeur ;
- le temps de formation syndicale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales en vigueur ;
- le temps passé au titre de l'expression des salariés dans les conditions prévues à l'article L 2281-4 du code du travail ;
- le temps de préparation de matériel ou de rangement associé de courte durée, hors du lieu de travail occasionnel ou habituel pour les missions le nécessitant.

#### **Article 3/ 1-2 – Repos**

##### ***Article 3/ 1-2-1 – Repos quotidien***

Les salariés bénéficient d'un repos quotidien entre deux journées de travail d'au moins 11 heures consécutives. En conséquence, l'amplitude horaire maximale de la journée de travail ne peut dépasser 13 heures.

A titre exceptionnel, ce repos quotidien peut être ramené à 9 heures dans les cas suivants et ce dans la limite de deux fois par semaine :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

En cas de réduction de la durée du repos quotidien de 11 heures consécutives, le salarié bénéficie d'une période équivalente de repos, correspondant à la durée de réduction de celui-ci, qui lui est attribuée au jour demandé dès sa demande.

Les heures de travail ayant conduit à la réduction du repos quotidien entrent dans le décompte du temps de travail effectif, elles sont réintégrées dans la vacation considérée et rémunérées comme telles. Elles peuvent également être majorées le cas échéant des taux applicables aux articles 3/ 2-7, 3/ 2-5, 3/ 2-6 et 3/ 5-6.

Dans l'hypothèse où l'employeur ne pourrait attribuer cette période de repos, notamment pour des nécessités de continuité des activités, une contrepartie financière équivalente à la réduction du repos quotidien est versée au taux horaire normal.

### **Article 3/ 1-2-2 – Repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'une journée suivi ou précédé d'une journée non travaillée.

Dans le cas où le repos hebdomadaire ne peut être suivi ou précédé d'une journée non travaillée, il est d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien telles que définies à l'article 3/ 1-2-1.

Le repos hebdomadaire est donné en priorité le dimanche.

Le repos hebdomadaire ne peut être précédé et suivi d'un travail de nuit.

Les salariés ne peuvent être amenés à travailler plus de 1 dimanche sur 3 en moyenne sur l'année, ni ne peuvent être appelés à effectuer plus de 3 dimanches consécutifs, sauf accord du salarié formalisé en début d'année civile.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes et les autorités administratives compétentes.

### **Article 3/ 1-3 – Astreintes**

La période d'astreinte est la période programmée par l'employeur pendant laquelle le salarié sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur a l'obligation de demeurer à son domicile ou sur son lieu d'hébergement provisoire lorsqu'il est en déplacement ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise.  
Il ne peut y avoir d'astreinte sur le site de travail.

La période d'astreinte ne constitue pas du travail effectif. Cette période est indemnisée forfaitairement selon 2 niveaux. Chaque niveau tient compte de la disponibilité demandée, de la probabilité d'intervention et des conditions dans lesquelles, le cas échéant, le travail s'effectuera.

Les interventions sur un lieu de travail habituel ou occasionnel ou par tous moyens de communication (matériels fournis par l'employeur) sont décomptées comme temps de travail effectif. Le temps de déplacement aller et retour nécessaire à l'intervention est décompté comme du temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

**1) Niveau 1 :** il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité.

A ce niveau, le salarié n'a pas pour obligation de se trouver à son domicile, sur son lieu provisoire d'hébergement ou à proximité mais doit nécessairement être joignable et en mesure d'intervenir à distance.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 20\* euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 40 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

**2) Niveau 2 :** il rémunère la possibilité, pour un salarié, d'être contacté téléphoniquement afin de résoudre un problème relevant de son activité et pouvant nécessiter un déplacement sur le site.

L'indemnisation est fixée à hauteur de 45\* euros par période inférieure ou égale à 12 heures et de 90 euros par période comprise entre 12 et 24 heures, qu'elle ait donné lieu ou non à intervention.

Si l'intervention a lieu le samedi et/ou le dimanche ou un jour férié, le salarié bénéficiera des majorations prévues aux articles 3/ 2-6 et 3/ 5-6.

Les salariés susceptibles d'être d'astreinte sont ceux affectés à des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, à certains secteurs d'activité relevant de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné 15 jours à l'avance. Ce délai est ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles et sous réserve que le salarié en soit d'accord.

Le nombre de périodes d'astreinte est réparti équitablement entre les salariés d'un même service. Cette programmation précise les jours et horaires prévisibles de l'astreinte. Elle ne peut être planifiée sur une période d'absence d'ores et déjà accordée (notamment congés payés, RTT, repos compensateur...).

Le salarié amené à intervenir dans le cadre de sa période d'astreinte remet à l'employeur un rapport d'intervention.

Les périodes d'astreintes devront être limitées lorsqu'elles sont accomplies sur des périodes de repos obligatoires. Les durées du repos hebdomadaire ou quotidien doivent être respectées en tout état de cause en cas d'intervention du salarié.

Chaque mois l'employeur remettra au salarié un document récapitulatif le nombre d'astreintes et le nombre d'heures d'astreinte effectuées au cours du mois écoulé et la compensation correspondante. Ce document doit être tenu à la disposition de l'inspecteur du travail et conservé pendant 1 an.

Un bilan annuel sera effectué et communiqué et présenté pour information au CHSCT.

### **Article 3/ 1-4 – Régime applicable aux travailleurs de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- soit accompli au moins deux fois par semaine selon son horaire de travail habituel au moins trois heures de son temps de travail quotidien durant la période entre 23 heures et 6 heures ;
- soit accompli pendant une période de douze mois consécutifs 270 heures de travail entre 23 heures et 6 heures.

Dans le respect des dispositions légales, tout travailleur de nuit bénéficie :

- d'une surveillance médicale particulière ;
- d'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent, s'il souhaite occuper ou reprendre un poste de jour, ou si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement .

---

\* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO).

A cet effet, le salarié bénéficie des formations nécessaires.

Le travailleur de nuit bénéficie d'une pause de 30 minutes pour 6 heures de travail consécutif.

La durée quotidienne du travail accompli par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut toutefois être dérogé à cette durée quotidienne maximale de huit heures en cas de nécessité d'assurer la continuité du service ou de la production.

La durée hebdomadaire de travail du travailleur de nuit calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 40 heures. Cette durée peut toutefois être portée exceptionnellement à 44 heures pour assurer la continuité de l'activité.

Le travailleur de nuit ne pourra, sauf circonstances exceptionnelles, être amené à effectuer plus de 4 nuits par semaine.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris dans les plus brefs délais.

### **Article 3/ 1-5 – Régime indemnitaire des prises de service avant 6 heures du matin**

Le régime indemnitaire et les conditions dans lesquelles il s'applique font l'objet d'un article dans le chapitre rémunérations.

### **Article 3/ 1-6 – Modalités de gestion des contreparties obligatoires en repos ou repos compensateurs**

Le droit à contrepartie obligatoire en repos ou repos compensateurs, est ouvert dès que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Un relevé des droits à contrepartie doit être adressé mensuellement au salarié.

Cette contrepartie est assimilée à du temps de travail effectif pour le calcul des droits du salarié. Elle n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé.

La contrepartie obligatoire en repos est prise à l'initiative du salarié dans un délai maximum de deux mois suivant l'ouverture du droit.

Cette contrepartie peut être prise par journée ou par demi-journée. Pour déterminer la durée totale des récupérations prises, chaque journée ou demi-journée correspond au nombre d'heures de travail que le salarié aurait effectué pendant cette journée ou demi-journée et ce, dans les conditions suivantes :

- la durée des récupérations prises est égale à la durée des vacances non effectuées au titre de la prise de récupérations ;
- dans l'hypothèse où la durée de la ou des vacances non accomplies n'aurait pas été préalablement fixée, la durée des récupérations prises est déterminée sur la base de 7 heures pour chaque journée de récupération considérée.

Cette contrepartie peut être prise cumulativement aux autres droits à absence du salarié (congrés payés, RTT, etc.).

Selon les règles de planification en vigueur dans son service, le salarié adresse sa demande entre 15 jours calendaires et 4 semaines avant la date à laquelle il souhaite prendre ce repos.

L'employeur dispose d'un délai de 7 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. En l'absence de réponse passé le délai de 7 jours calendaires, la demande est réputée acceptée.

Si pour des raisons justifiées liées au bon fonctionnement de l'entreprise il n'est pas possible de faire droit à la demande du salarié, une autre date pour la prise de ce repos, qui devra se situer dans un délai maximum de deux mois à compter de la réponse de l'employeur, est proposée par le salarié. La hiérarchie ne pourra pas s'y opposer plus d'une fois.

Passé ce délai, l'employeur demandera au salarié de proposer une date de prise de ce repos. Si aucune date de prise de repos n'est proposée par le salarié ou à défaut d'accord, l'employeur détermine la date de prise de ce repos. Ce repos pourra alors être fixé par l'employeur à la journée, à la demi-journée.

Les contreparties obligatoire en repos non planifiées dans un délai d'un an à compter de leur acquisition seront versées sur le compte épargne temps.

Les repos compensateurs non-planifiés dans un délai d'un an à compter de leur acquisition sont, au choix du salarié, soit versées sur le compte épargne temps, soit rémunérés à 100 %.

Les demandes et les réponses doivent être faites par écrit.

### **Article 3/ 2 – Modalités d'organisation du travail en heures**

Dans le respect des dispositions communes définies au chapitre 3/ 1, et des dispositions spécifiques à une organisation du travail en heures définies ci-après, chaque directeur, en tenant compte des nécessités de service et après consultation des instances représentatives du personnel, définit l'organisation du travail au sein de son service parmi les organisations ci-après.

#### **Article 3/ 2-1 – Durée de référence**

La durée du travail est fixée à 1582 heures par année de référence. Cette durée annuelle prend en compte la journée de solidarité.

La durée légale du travail effectif des salariés est fixée à 35 heures par semaine civile ; celle-ci commence le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures. Elle est également fixée à 151,67 heures par mois.

Cette durée ne peut être dépassée que dans le respect des lois en vigueur sur la durée du travail.

#### **Article 3/ 2-2 – Durées maximales**

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-35 du code du travail, les durées maximales sont fixées à :

1) 48 heures par semaine, sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives. Elle peut être dépassée aux conditions prévues par le code du travail.

En cas d'opérations exceptionnelles entraînant temporairement un surcroît de travail, il peut être autorisé à dépasser, pendant une durée limitée, le plafond des 48 heures sans pouvoir porter la durée hebdomadaire maximale au – delà de 60 heures. Le dépassement à la durée maximale doit au préalable faire l'objet d'une demande de dérogation auprès des autorités administratives compétentes après avis des instances représentatives du personnel compétentes.

2) 10 heures par journée de travail. A titre dérogatoire, la durée journalière peut être portée à 12 heures dans les cas suivants :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif ;

- technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

### **Article 3/ 2-3 – Temps de Pauses**

Les temps de pause, de repas, ainsi que l'intervalle entre deux vacations, ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif,

#### **Article 3/ 2-3-1 – Temps de pause**

Les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes pour 6 heures consécutives de temps de travail effectif.

Le temps de pause inférieur ou égal à 20 minutes est assimilé à du temps de travail effectif.

#### **Article 3/ 2-3-2 – Temps de repas**

Le temps de repas est en principe d'une heure et d'une durée minimale de 45 minutes. Le temps de repas, entendu de la cessation à la reprise de l'activité, doit être planifié par l'employeur.

Si le temps de repas planifié par l'employeur est inférieur à 45 minutes, il est assimilé à du temps de travail effectif. Dans le cas où l'amplitude journalière couvrirait deux périodes qualifiées de temps de repas, conformément au présent article, l'une d'entre elle est assimilée à du temps de travail effectif dans la limite de 45 minutes à conditions qu'elles soient précédées et suivies d'une période de travail.

Si pour des nécessités de service, ou à la demande de l'employeur, les pauses repas sont prises à proximité du poste de travail et que le salarié est obligé de rester disponible pour toute intervention éventuelle, le temps de repas est alors considéré comme du temps de travail effectif, réintégré dans la vacation considéré et rémunéré comme tel.

Les salariés dont les horaires de travail ne permettent pas de bénéficier d'un service de restauration sur place ou à proximité, perçoivent une prime dite de restauration d'un montant de 11 euros\*

Cette mesure ne se cumule pas avec d'autres mesures telles que les titres restaurant, les frais de mission, les plateaux repas régis par des dispositions spécifiques ou les repas de production pris en charge par l'employeur, quand elles existent.

#### **3/ 2-3-3 Durée et intervalles entre deux vacations**

La durée journalière de travail est répartie en une ou deux vacations. La durée totale des vacations ne peut dépasser pour une même journée de travail la durée journalière prévue à l'article 3/ 2-2.

La durée minimale d'une vacation est de deux heures. En cas de vacation unique au cours d'une journée celle-ci ne peut être inférieure à 4 heures.

Toute vacation commencée dans la journée et se terminant au-delà de minuit est rattachée à la journée où elle a débuté.

L'intervalle entre deux vacations au cours d'une même journée de travail doit être normalement inférieur ou égale à 2 heures 30. Cependant, si dans le cadre d'opérations exceptionnelles cet intervalle dépassait 2 heures 30 il ne pourrait excéder 4 heures. Au-delà de 2 heures 30 et dans la limite de 4 heures, une indemnité équivalente à 100 % du salaire horaire sera versée au collaborateur. Toute demi-heure commencée est due.

---

\* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires (NAO).

Des dispositions particulières à certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de l'exploitation ou de la maintenance des installations techniques seront précisées en annexe.

### **Article 3/ 2-4 – Temps de déplacement**

#### **Article 3/ 2-4-1 – Temps de trajet**

Le temps de trajet est le temps de déplacement des salariés pour se rendre de leur domicile à leur lieu habituel ou occasionnel de travail, et en revenir.

Le temps de trajet n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

Lorsque le temps de trajet aller-retour entre le domicile et le lieu occasionnel de travail dépasse le temps normal entre le domicile et le lieu habituel de travail, ce dépassement est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Lorsque le lieu d'hébergement occasionnel du salarié validé par l'employeur est situé à plus de 50 km, ou en temps équivalent, du lieu de travail occasionnel, le temps de trajet au-delà est indemnisé à 100% du salaire horaire de base.

Cette évaluation est faite sur la base d'un logiciel routier de référence.

#### **3/ 2-4-2 – Temps de transport**

Le temps de transport concerne tout temps de déplacement effectué par le salarié au cours de sa journée de travail entre l'entreprise et un autre lieu d'exécution du travail.

Cela concerne notamment :

- le déplacement entre l'entreprise et le lieu de travail lorsque le lieu de travail est différent de celui de l'entreprise ;
- le déplacement que le salarié effectue d'un site à l'autre de l'entreprise pendant l'horaire de travail ;
- le temps de déplacement des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite d'un véhicule, lorsqu'ils le conduisent effectivement (chauffeur de direction).

Le temps de transport est considéré comme du temps de travail effectif.

#### **3/ 2-4-3 – Temps de voyage**

Le temps de voyage est un temps de déplacement suffisamment long qui ne permet pas au salarié de retourner à son domicile habituel à la fin de la journée et qui est effectué pour se rendre sur un lieu occasionnel de travail, et en revenir.

- lorsque le temps de voyage intervient en tout ou partie pendant l'horaire de travail du salarié :

Le temps de voyage aller-retour effectué à la demande de l'employeur dans la limite de 10 heures par semaine civile est considéré comme du temps de travail effectif.

Au-delà de 10 heures par semaine civile, le temps de voyage effectué à la demande de l'employeur est indemnisé à 125 % du salaire horaire mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

De plus, si les temps de déplacement visés ci-dessus, aller ou retour, sont d'une durée supérieure à 10 heures consécutives (du lieu de départ au lieu d'hébergement ou d'exécution de la mission et inversement), un repos compensateur équivalent à la durée dépassant les 10 heures est planifié dans les conditions définies à l'article 3/ 1-6.

- lorsque le temps de voyage intervient en dehors de l'horaire de travail du salarié, il est indemnisé à 125% mais n'est pas considéré comme du temps de travail effectif.

CP Z  
- 25 -

### Article 3/ 2-5 – Heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires, les heures effectuées par le salarié, à la demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail fixée appréciée en moyenne selon les modes d'organisation du travail prévus au chapitre 2 ci-après.

Dans le cadre d'une organisation du travail sur un cadre hebdomadaire telle que définie à l'article 3/ 2-8 du présent texte, le décompte des heures supplémentaires s'effectue par semaine civile qui débute le lundi à 0h et se termine le dimanche à 24 h.

Dans le cadre d'une organisation pluri-hebdomadaire ou annuelle le décompte des heures supplémentaires s'effectue selon les modalités prévues aux articles 3/ 2-9

Les heures supplémentaires effectuées dans les conditions définies ci-dessus donnent lieu à une majoration :

- de 25 % pour chacune des huit premières heures supplémentaires ;
- de 50 % pour chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà.

Ces majorations se cumulent avec celles définies aux articles 3/ 2-7, 3/ 2-6 et 3/ 5-6.

Dans le cadre du contingent, le salarié peut demander en lieu et place de la majoration de salaire telle que prévue ci-dessus, à bénéficier d'une contrepartie en repos pour les heures supplémentaires effectuées, **dans la limite de 55 heures par année civile [Ces dispositions non finalisées ce jour, feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.]** Ces heures donnent lieu à une contrepartie temps pour taux.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures. Ce contingent peut être dépassé pour :

- travail lié à la sécurité du personnel et des installations ;
- travail lié aux exigences de l'actualité, de la continuité des programmes ou de l'antenne, ou de la continuité d'un tournage ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci.

Toute heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel donne lieu à une contrepartie obligatoire en repos de 100 % qui vient en complément de la majoration de salaire.

### Article 3/ 2-6 – Travail du samedi, du dimanche et du week-end

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche :

- les heures accomplies le samedi ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire journalier ;
- les heures accomplies le dimanche ouvrent droit à une majoration de salaire égale à 40 % du salaire horaire journalier.

Ces majorations se cumulent avec les majorations prévues aux articles 3/ 2-7, 3/ 2-5 et 3/ 5-6.

Lorsque le salarié travaille le samedi ou le dimanche, il bénéficie également, au-delà des majorations de salaire indiquées ci-dessus, d'une contrepartie en repos égale à 50 % pour chaque heure travaillée.

CF P.  
P.

En cas de travail le dimanche, le parent isolé, ou le parent dont le conjoint est également retenu pour un travail le dimanche, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfant par dimanche dont le montant est fixé à 35 €\*.

En cas d'opérations exceptionnelles ou en cas de situations particulières résultant de l'application de dispositions spécifiques de droit local (Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin), des dérogations à ce principe sont possibles après consultation des instances représentatives du personnel compétentes, dont le cas échéant le CHSCT et des autorités administratives compétentes.

### **Article 3/ 2-7 – Régime applicable aux heures de nuit**

Afin d'assurer la continuité de l'activité les salariés peuvent être amenés à travailler de nuit.

Toute heure travaillée entre 21 heures et 6 heures donne lieu à une majoration de salaire de 40 %. Les majorations ci-dessus se cumulent avec les majorations prévues aux articles 3/ 2-5, 3/ 2-6 et 3/ 5-6.

Toute heure travaillée entre 23 heures et 6 heures donne droit à un repos compensateur équivalent à 50 %. Dans le souci de préserver la santé du collaborateur, la hiérarchie veillera à ce que le repos compensateur soit pris, dans les plus brefs délais.

Toute demi-heure commencée est due.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui utilisent leur véhicule personnel pour effectuer le trajet aller retour domicile lieu de travail, bénéficient d'indemnité kilométrique selon les règles en vigueur au sein de l'entreprise au taux pour nécessité de service dans la limite de 50 kilomètres par trajet aller et par trajet retour.

Les salariés, dont l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, qui ne peuvent utiliser leur véhicule personnel et qui sont placés devant la nécessité d'utiliser un taxi pourront se faire rembourser des frais correspondants, selon les procédures en vigueur dans l'entreprise, pour le trajet entre le domicile et le lieu de travail effectué entre 22 heures et 6 heures 30 et dans la limite de 50 kilomètres par trajet aller et par trajet retour.

Ces dispositions se cumulent avec la prise en charge des frais de transports en commun conformément à la législation en vigueur.

Lorsque l'horaire de travail débute ou se termine entre 22 heures et 6 heures 30, le collaborateur ayant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans, s'il est parent isolé, si le conjoint est également retenu pour un travail de nuit coïncidant avec cette vacation, bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité de garde d'enfants par nuit est fixé à 35€\*.

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses avec la garde d'un enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante, le salarié peut refuser d'accepter le travail de nuit sans que ce refus constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

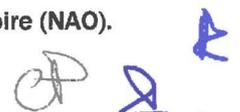
### **Article 3/ 2-8 – Organisation du travail sur un cadre hebdomadaire**

#### **3/ 2-8-1 – Activités dont les horaires de travail sont dits « horaires constants »**

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires réguliers définis par l'employeur se reproduisant chaque semaine. Les horaires hebdomadaires de travail sont alors qualifiés « d'horaires constants ».

---

\* Ce montant fera l'objet d'une réévaluation dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO).



Pour les personnels dont l'activité est régulière, la durée du travail est appréciée sur une période hebdomadaire du lundi 0 heure au dimanche à 24 heures.

La durée du travail hebdomadaire peut être répartie sur 5 jours de **7 heures** *[Ces dispositions non finalisées ce jour, feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.]*

Elle peut être répartie sur 4 jours de 8 heures 45 en fonction des nécessités de service. Dans cette hypothèse, le salarié ne bénéficie pas de jours RTT.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et tenant compte autant que possible des souhaits exprimés par le salarié, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels\*\*.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 3/ 5-6 ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires collectifs sont portés à la connaissance des salariés par affichage au plus tard avant le vendredi à 17 heures précédant la semaine à venir, dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

### **3/ 2-8-2 Activités dont l'organisation est variable**

Pour les personnels dont l'activité est variable et dont la durée du travail hebdomadaire est de 35 heures, la durée du travail peut être répartie sur 4 à 5 jours, voire sur 3 et en cas d'opérations exceptionnelles sur 6 jours.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les horaires de travail qui pourront varier d'une semaine à l'autre seront portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur.

Ces tableaux sont affichés sur le lieu de travail habituel des salariés, le vendredi précédant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ils sont nominatifs et établis du lundi au dimanche soir. Ils mentionnent obligatoirement :

- les heures auxquelles commence et finit chaque vacation de travail ;
- le jour de repos hebdomadaire ;
- le ou les jours sans vacation ;
- le lieu de travail lorsque celui-ci n'est pas le lieu de travail habituel ;
- à titre indicatif, l'horaire et la durée des coupures pour les repas.

Jusqu'à l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, les tableaux de service peuvent être modifiés par création, allongement, réduction ou suppression de vacation.

Après l'avant-veille à 17 heures d'un jour considéré, après concertation avec le salarié, seules peuvent intervenir des prolongations, ou des créations, de vacations dans le cas des travaux liés à la sécurité du personnel et des installations, et pour certains secteurs d'activité relevant de la production, de l'actualité, de la continuité des programmes, de l'exploitation ou de la maintenance.

Jusqu'à la veille à 10 heures d'un jour considéré, des décalages de vacation peuvent intervenir dans certains secteurs d'activité relevant de la production ou de l'actualité.

Dans l'hypothèse d'un décalage de vacation après la veille à 10 heures, après concertation avec le salarié, les heures initialement planifiées et non effectuées n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif mais sont indemnisées à 125 % du taux de salaire horaire.

Pour toute modification après l'avant-veille à 17 heures, au-delà de l'affichage, le salarié disposant d'une messagerie électronique sera averti par courrier électronique.

Les heures effectuées au-delà de la durée de travail hebdomadaire de référence (35, 37 ou 39 heures) constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 3/ 5-6 ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

### **Article 3/ 2-9 – Organisation du travail sur un cadre pluri-hebdomadaire**

#### ***3/ 2-9-1– Activités dont l'organisation est régulière (cyclique)***

La durée du travail peut être organisée par l'employeur de manière régulière sur une période de référence de 2 à 8 semaines maximum.

Le travail est organisé selon des horaires réguliers définis par l'employeur et se reproduisant de manière fixe et répétitive sur chaque période de référence.

La durée hebdomadaire est en principe répartie sur 4 ou 5 jours

La durée du travail sera en moyenne de 35 heures hebdomadaires sur la période de référence retenue (cycle) pour chaque service.

A l'initiative de l'employeur, si l'activité le justifie, et au vu des souhaits exprimés par les salariés, la durée hebdomadaire applicable à certaines catégories de personnels peut être fixée à 37 ou 39 heures en contrepartie de l'attribution de jours RTT, respectivement de 11 jours annuels et de 22 jours annuels.

Les heures effectuées au-delà de la moyenne de 35, 37 ou 39 heures sur la période de référence constituent des heures supplémentaires.

Lorsqu'un ou plusieurs jours fériés énoncés à l'article 3/ 5-6 ne coïncide pas avec un samedi ou un dimanche, le seuil de déclenchement des heures supplémentaires est abaissé pour la semaine considérée de 7 heures pour chacun de ces jours fériés.

Les horaires sont portés à la connaissance des salariés par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur. Les tableaux de service sont affichés le vendredi précédant la période de référence à venir au plus tard à 17 heures pour toute la période de référence. Par ailleurs chaque vendredi au plus tard à 17 heures est affiché le tableau de service de la semaine suivante. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

#### **Article 3/ 2-9-2 Activités dont l'organisation est variable (modulation)**

***Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.***

### **Article 3/ 3 – Modalités d'organisation du travail sur la base d'un décompte annuel en jours travaillés.**

***Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.***

CP P.

#### **Article 3/ 3-1 – Personnels concernés**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

#### **Article 3/ 3-2 – Nombre annuel de jours travaillés**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

#### **Article 3/ 3-3 – Rémunération**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

#### **Article 3/ 3-4 : Suivi de l'activité du salarié**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

##### **Article 3/ 3-4-1 – Suivi de l'amplitude journalière de travail**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

##### **Article 3/ 3-4-2 – Modalités d'identification et compensation des dépassements**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

#### **Article 3/ 3-5 – Période de réversibilité**

*Ces dispositions non finalisées ce jour feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

#### **Article 3/ 4 – Organisation du travail à temps partiel**

Est considéré comme salarié à temps partiel, tout salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée de référence du travail telle que définie ci-dessus.

La durée du travail peut être organisée dans un cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel.  
Les modalités d'organisation du travail définies ci-dessus s'appliquent aux salariés à temps partiels.

Toutefois, par dérogation, les personnels travaillant à temps partiel à la date de la conclusion du présent relevé de conclusions pourront conserver les modalités d'organisation du temps de travail qui leur sont appliquées.

Les salariés en décompte annuel en jours travaillés peuvent également bénéficier d'un décompte annuel en jours travaillés réduit au titre du temps partiel.

Les salariés sont informés de la répartition de leur durée du travail et de leurs horaires par affichage dans chaque service sur un tableau daté et signé par l'employeur. Toute modification est portée sur le tableau de service affiché.

Ces tableaux sont affichés le vendredi précédent la semaine de travail considérée au plus tard à 17h.

Toute modification de la répartition de la durée du travail est portée à la connaissance du salarié 7 jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Ce délai peut être réduit à 3 jours ouvrés. Dans cette hypothèse le salarié perçoit une indemnisation à 50 % du taux de salaire horaire pour chaque heure supprimée.

Les salariés à temps partiel dont le temps de travail est décompté en heures peuvent effectuer des heures complémentaires dont le volume peut être supérieur à 10 % de la durée de travail contractuelle, calculée sur la période de référence, sans pouvoir excéder le tiers de la durée du travail contractuelle, calculée sur la période de référence.

Les heures complémentaires effectuées au-delà du seuil de 10 % de la durée de travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les salariés bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés réduits peuvent à la demande de l'employeur être amenés ponctuellement à travailler au-delà de leur forfait annuel contractuel. Dans ce cas les jours effectués au-delà du seuil de 10 % de la durée du travail contractuelle donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps plein, notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de formation, de promotion, et de carrière.

Le contrat de travail du salarié à temps partiel comporte les mentions visées à l'article L. 3123-14 du code du travail.

Les salariés peuvent demander à bénéficier d'un temps partiel dans les conditions suivantes :

#### ***Article 3/ 4-1 – Congé parental à temps partiel***

Le salarié qui justifie d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la date de la naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant peut bénéficier d'un temps partiel au cours des trois premières années.

- La période d'activité à temps partiel est alors d'une durée initiale d'un an au plus, elle peut être prolongée deux fois pour prendre fin au plus tard au terme de la période de 2 ans définie ci-dessus.
- La période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au troisième anniversaire de l'enfant ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant. Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental et la période d'activité à temps partiel ne peuvent excéder une année à compter de l'arrivée au foyer.
- Le salarié doit informer l'employeur par lettre recommandée avec demande d'avis de réception du point de départ et de la durée de la période pendant laquelle il entend bénéficier d'une réduction de sa durée du travail.
- Lorsque cette période suit immédiatement le congé de maternité ou le congé d'adoption, le salarié doit informer l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme de ce congé. Après ce délai, l'information doit être donnée à l'employeur deux mois au moins avant le début de l'activité à temps partiel.
- Lorsque le salarié entend prolonger sa période d'activité à temps partiel ou transformer l'activité à temps partiel en congé parental, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au moins un mois avant le terme initialement prévu.
- En cas de décès de l'enfant ou de diminution importante des ressources du foyer, le salarié a le droit de reprendre son activité initiale et, avec l'accord de l'employeur, d'en modifier la durée. Il doit adresser une demande motivée à l'employeur, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, un mois au moins avant la date à laquelle il entend reprendre son activité initiale.

- A l'issue de la période de travail à temps partiel ou dans le mois qui suit la demande motivée de reprise, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.
- Le salarié qui travaille à temps partiel pour élever un enfant ne peut exercer par ailleurs aucune activité professionnelle autre que les activités d'assistance maternelle définies par le titre II du livre IV du code de l'action sociale et des familles.

#### **Article 3/4 2 – Congé de solidarité familiale**

- Le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause, peut bénéficier d'une période d'activité à temps partiel.
- La période d'activité à temps partiel a une durée maximale de trois mois, renouvelable une fois. Elle prend fin soit à l'expiration de cette période, soit dans les trois jours qui suivent le décès de la personne assistée, soit à une date antérieure.
- Le salarié doit adresser à l'employeur, au moins quinze jours avant le début de la période d'activité à temps partiel, une lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé, l'informant de sa volonté de bénéficier de ce congé. Il doit également adresser un certificat médical, établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, attestant que cette personne souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital.
- Le salarié doit informer son employeur de la date prévisible de son retour avec un préavis de trois jours francs.
- Avec l'accord de l'employeur, la période d'activité à temps partiel peut être fractionnée, sans pouvoir dépasser la durée maximale de trois mois. Dans cette hypothèse, le salarié qui souhaite bénéficier de cette période d'activité à temps partiel doit avertir son employeur au moins quarante-huit heures avant la date à laquelle il entend en bénéficier.
- Lorsque le salarié décide de renouveler son activité à temps partiel, il doit en avertir l'employeur, par lettre recommandée avec avis de réception ou lui remet une lettre contre récépissé, au moins quinze jours avant le terme initialement prévu.
- Le salarié qui travaille à temps partiel ne peut exercer aucune autre activité professionnelle.
- A l'issue de la période d'activité à temps partiel, le salarié retrouve son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

#### **Article 3/4 3 – Temps partiel pour convenance personnelle**

Tout salarié justifiant d'un an de présence continue dans l'entreprise peut demander à exercer son activité à temps partiel pour convenance personnelle.

- Le salarié qui souhaite bénéficier d'une période d'activité à temps partiel doit adresser à l'employeur sa demande, au moins six mois avant la date envisagée par le salarié pour la mise en œuvre du temps partiel, par lettre recommandée avec avis de réception. Cette demande précise la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire.
- La période d'activité à temps partiel est demandée pour une durée déterminée au moins égale à trois mois, renouvelable.

L'organisation du travail, les responsabilités assumées et les nécessités de service peuvent amener l'employeur à proposer au salarié un changement d'affectation sur un emploi de même qualification, à différer ou à refuser son autorisation.

A l'issue de la période à temps partiel, si le salarié le souhaite, il peut demander à reprendre son activité à temps complet. S'il exerce son activité à temps partiel depuis moins de six mois, il est réintégré à temps complet sur l'emploi qu'il occupait précédemment. S'il exerce son activité à temps partiel depuis plus de six mois, il est réintégré dès que possible à temps complet sous réserve des possibilités d'emploi de même qualification. Il bénéficie d'une priorité pour l'affectation sur un emploi à temps complet sur tout recrutement dans un emploi de la même qualification.

Sauf dérogation par accord exprès entre les parties, le salarié ne peut demander à bénéficier à nouveau du présent article que s'il a repris son activité à temps complet depuis au moins trois ans.

CP R. 

### **Article 3/ 5 – Congés**

Outre les congés mentionnés ci-après les salariés peuvent bénéficier de congés non rémunérés aux conditions prévues par le code du travail ou dans le cadre d'un CET.

#### ***Article 3/ 5-1 – Congés payés annuels***

Conformément aux dispositions légales les salariés ont droit à un congé annuel de :

- deux jours et demi ouvrés par mois dans la limite de 25 jours ouvrés pour les salariés ayant moins d'un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence ;
- vingt cinq jours ouvrés pour les salariés ayant un an de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

On entend par jours ouvrés les jours normalement travaillés, soit 5 jours par semaine.

Les salariés ayant travaillé dans l'entreprise durant la période du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de chaque année ont droit à des congés payés annuels qui doivent être pris entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre de l'année suivante.

Les salariés recrutés en cours de période pourront en accord avec le chef de service bénéficier de jours de congé non rémunérés dans la limite de deux jours et demi par mois effectivement travaillés et sans pouvoir excéder 25 jours ouvrés.

#### ***Article 3/ 5-2 – Fractionnement des congés payés annuels***

Tout salarié, dont le nombre de jours de congés, pris entre le 15 janvier et le 15 mars, est supérieur ou égal à 5 jours ouvrés, bénéficie de deux jours de fractionnement.

Tout salarié, dont le nombre de jours de congés, pris entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre, est compris entre 11 et 15 jours ouvrés, bénéficie de deux jours de fractionnement.

Tout salarié, dont le nombre de jours de congés, pris entre le 15 novembre et le 15 décembre, est supérieur ou égal à 5 jours ouvrés, bénéficie d'un jour de fractionnement.

Les jours de fractionnement doivent être pris avant le 31 décembre de l'année en cours.

#### ***Article 3/ 5-3 – Congés supplémentaires***

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes.

##### ***3/ 5-3-1 – Congés supplémentaires liés à l'ancienneté***

Les salariés bénéficient de :

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise.

##### ***3/ 5-3-2 – Congés supplémentaires liés au handicap***

Les salariés reconnus travailleurs handicapés bénéficient de six jours de congés supplémentaires par an, sur attestation médicale ou paramédicale faisant état du lien avec le handicap.

Ces journées pourront être prises sous la forme de demi-journées ou de journée entière, notamment dans le cadre de l'aménagement du temps de travail nécessaire au suivi médical par un médecin ou à la prise d'un traitement spécifique.

Le salarié, père ou mère d'un enfant à charge et dont le handicap viendrait à être identifié ou découvert pourra bénéficier d'un congé rémunéré de quatre semaines à prendre dans l'année de la survenance du handicap.

### **Article 3/ 5-4 – Congés pour événements familiaux**

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatifs au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage ou pacs du salarié : cinq jours ouvrés ;
- mariage d'un ascendant : deux jours ouvrés ;
- naissance d'un enfant ou en cas d'adoption : trois jours ouvrés à prendre dans les quinze jours ;
- mariage d'un enfant : deux jours ouvrés ;
- décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement : cinq jours ouvrés ;
- décès d'un enfant naturel ou issu d'une reconstitution familiale : cinq jours ouvrés ;
- décès du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, ou d'un allié au premier degré: trois quatre jours ouvrés ;
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés ;
- maladie d'un enfant à charge au sens prévu par la réglementation sur les prestations familiales, du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié est pacsé ou vit maritalement ou d'un ascendant au premier degré : six jours ouvrés par année civile, neuf jours ouvrés pour deux enfants, douze jours ouvrés pour trois enfants et plus. Ce congé peut être prolongé d'une durée égale par un congé non rémunéré. Dans ce cas l'ancienneté continue à courir ;
- pour les jeunes mères de famille (âgées de moins de 21 ans) : 2 jours de congé supplémentaire (article. L. 3141-9 du Code du travail) ;
  - les parents d'un enfant handicapé à charge bénéficient au-delà des dispositions prévues ci-dessus de deux jours complémentaires par an;
  - déménagement : deux jours ouvrés ;
  - à l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement pré élémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6e, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de quarante-huit heures peut être accordé au salarié intéressé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés.

### **Article 3/ 5-5 – Conditions de prise de congés**

#### **3/ 5-5-1 – Conditions de départs**

La planification des dates de départ en congés des salariés relève de la responsabilité de l'employeur de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Elle tend à préserver le bon fonctionnement normal du service tout en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté, des possibilités de congés du conjoint ou du partenaire lié par un pacs. Les conjoints et les partenaires liés par un pacs travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

La Direction s'assurera de l'équité entre chaque salarié des services concernés quant à la détermination des priorités pour la prise des congés.

Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et la durée des congés souhaités.



Les souhaits de congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés consécutifs doivent être adressés au chef de service :

- au plus tard le 31 décembre pour la période du 1<sup>er</sup> mars au 30 septembre ;
- et au plus tard le 31 août pour la période du 1<sup>er</sup> octobre au 28/29 février.

A titre dérogatoire, ces modalités pourront être aménagées pour tenir compte des spécificités locales. Dans ce cas, les délais seront prévus, chaque année, par note de service.

Les salariés à qui il aurait été refusé une demande de congés seront prioritaires lors des demandes suivantes.

Les souhaits de congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés consécutifs devront être adressés au chef de service au moins quinze jours avant la date de départ envisagée.

A compter de la réception des souhaits exprimés par le salarié, le chef de service dispose d'un délai :

- d'un mois pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée supérieure à cinq jours ouvrés ;
- d'une semaine pour répondre au salarié par écrit pour les congés d'une durée inférieure ou égale à cinq jours ouvrés.

En l'absence de réponse écrite de la Direction à la demande écrite du salarié, le congé est réputé accepté.

#### *3/ 5-5-2 – Possibilité de cumul de congés payés*

Le cumul est réservé aux seuls salariés pouvant bénéficier du droit au voyage triennal tel que prévu à l'article 3/ 5-8 qu'ils soient originaires de métropole ou d'outre mer et pour les seuls besoins de ce voyage.

Les salariés concernés peuvent cumuler deux exercices de congés payés annuels.

Ce cumul est possible par report des jours de congés payés annuels de la période précédente sur la période correspondant à l'année du voyage.

Le cumul de jours est limité à 50 jours ouvrés. Ces jours devront être pris en totalité et en continuité à l'occasion de ce voyage.

Les jours de fractionnement ou d'ancienneté ne se cumulent pas avec les congés payés.

#### *3/ 5-5-3– Modalités de prise de congés des salariés à temps partiel*

Les dispositions du chapitre relatif aux congés s'appliquent intégralement aux salariés à temps partiel.

Les droits aux congés payés annuels et aux congés supplémentaires sont accordés au salarié travaillant à temps partiel dans les conditions d'attribution et de durée applicables aux salariés travaillant à temps complet.

Pendant la durée de ces congés, le salarié à temps partiel perçoit la rémunération afférente à la durée du travail prévue à son contrat.

Les congés pour fractionnement et les congés pour événements familiaux sont rémunérés sur la base du salaire mensuel au moment où ils sont pris.

#### **Article 3/ 5 -6 Jours fériés**

Les jours fériés et les jours chômés n'entraînent aucune réduction de la rémunération. Les salariés désignés pour travailler un jour férié doivent, sauf en cas de force majeure, en être avisés par le tableau de service de la semaine considérée et choisis à tour de rôle.



Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1<sup>er</sup> janvier ;
- lundi de Pâques ;
- 1<sup>er</sup> mai (fête du travail) ;
- 8 mai ;
- Ascension ;
- lundi de Pentecôte ;
- 14 juillet ;
- 15 août (Assomption) ;
- 1<sup>er</sup> novembre (Toussaint) ;
- 11 novembre (Armistice) ;
- 25 décembre (Noël).

Si un des jours fériés ci-dessus tombe un samedi ou un dimanche, les salariés bénéficient en compensation d'un jour « dit flottant ».

La journée de solidarité sera imputée sur un jour « dit flottant », à l'exception des salariés affectés dans l'établissement de Saint Pierre et Miquelon qui n'y sont pas soumis.

Les salariés affectés dans un établissement situé dans un des départements d'outre mer bénéficient d'un jour férié supplémentaire dit « Jour de la commémoration de l'abolition de l'esclavage ». Les dates de ce jour férié sont les suivantes :

- 22 mai à la Martinique ;
- 27 mai en Guadeloupe ;
- 10 juin en Guyane ;
- 20 décembre à la Réunion ;
- 27 avril à Mayotte.

Les salariés travaillant dans les départements de Moselle, Bas-Rhin et Haut-Rhin bénéficient de deux jours fériés supplémentaires :

- 26 décembre (Saint Etienne) ;
- Vendredi Saint.

Les jours fériés travaillés donnent lieu à une récupération temps pour temps. Le 1<sup>er</sup> mai jour férié et chômé donne lieu à une récupération temps pour temps et à une indemnisation à 100 % du salaire journalier.

Les salariés dont le temps de travail est décompté en heures bénéficient en outre d'une indemnité égale à :

- 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les heures normales ;
- 125 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 150 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées au-delà des 8 premières heures supplémentaires.

#### **Article 3/ 5-7 – Autorisations d'absence**

Des autorisations d'absence pourront être accordées aux salariés de religion juive ou musulmane qui en formuleront la demande, dans la mesure où ces autorisations seront compatibles avec le bon fonctionnement des services, à l'occasion des fêtes suivantes :

- fêtes juives (commençant la veille au soir) :
  - Chavouot (Pentecôte)
  - Roch Hachana (jour de l'An)
  - Yom Kippour (Grand Pardon)
- fêtes musulmanes :

- Al Mawlid Ennabi
- Aid El Fitr (Aid El Seghir)
- Aid El Adha (Aid El Kebir)
- fêtes orthodoxes :
  - Théophanie
  - Grand Vendredi Saint
  - Ascension
- fêtes arméniennes :
  - Fête de la Nativité
  - Fête des Saints Vatanants
  - Commémoration du 24 avril
- fête bouddhiste du Vesak (« jour du Bouddha »).

La prise de ces jours fera l'objet d'une demande de CP ou de RTT suivant les cas et seront déduits du compteur de congés.

### **Article 3/ 5-8 – Droit au voyage triennal**

L'entreprise prend en charge tous les trois ans les frais de transport aller-retour des salariés, de leur conjoint, partenaire de pacs ou personne avec laquelle le salarié vit maritalement et leurs enfants à charge au sens des prestations familiales qui sont :

- originaires de Métropole travaillent dans un DOM-TOM ;
- originaires d'un DOM-TOM travaillent en Métropole ou dans un autre DOM-TOM.

La prise en charge s'effectue dans les conditions prévues par la réglementation interne

Ce voyage s'effectue obligatoirement par voie aérienne, un délai de route d'un jour à l'aller et d'un jour au retour ou correspondant au plus à la durée de la liaison aérienne est accordé.

Pour les salariés à temps partiel, la prise en charge par l'employeur des frais de transport au titre du voyage triennal s'effectue lorsque le salarié atteint, en retenant ses périodes d'activité à temps plein ou partiel au prorata de leur durée contractuelle, l'équivalent de trois années de travail à temps complet.

### **Article 3/ 6 – Jours de RTT**

#### **Article 3/ 6-1 – Acquisition des Jours de RTT**

Les salariés acquièrent selon leur mode d'organisation du travail tel que prévu aux articles 3/ 2-8 et 3/ 2-9.

- 11 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 37 heures ;
- 22 jours de RTT pour une durée hebdomadaire de travail fixée à 39 heures.

Ces jours RTT s'acquièrent au prorata du nombre d'heures réellement effectuées sur la période de référence du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre. Ils doivent être pris sur la même période de référence.

#### **Article 3/ 6-2 – Prise des Jours de RTT**

La planification de la prise des jours de RTT se fait pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur, au plus tard 7 jours calendaires avant la date de prise envisagée.

Cependant, en cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à 1 jour franc, tant à l'initiative du salarié que du chef de service.

Ces jours RTT peuvent être pris par demi-journée ou par journée et ne peuvent être accolés aux jours de fractionnement visés à l'article 3/ 5-2.

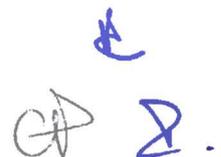
Les salariés doivent porter à la connaissance du chef de service, par écrit, les dates de départs et le nombre des jours de RTT souhaités.

**Article 3/ 6-3 – Modalités de prise des Jours de RTT des salariés en décompte en jours annuels travaillés.**

Les salariés dont le temps de travail est décompté en jours annuels travaillés bénéficient de 20 jours de RTT pour une année complète d'activité à prendre du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Ces jours ou demi-journées sont planifiés par le salarié en accord avec sa hiérarchie.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent relevé de conclusions, et au sein des organisations justifiant de cette nécessité, le positionnement de jours RTT et de récupération effectivement acquis au moment de leur utilisation pourra autoriser des rythmes particuliers de travail permettant d'organiser le temps de travail sur 3 et/ou 4 jours.



## LIVRE 4/ COMPTE EPARGNE TEMPS

*Ces dispositions non finalisées ce jour, feront l'objet de négociations d'ici le 8 octobre 2012 conformément à l'article 2 de l'accord de prorogation du 15 février 2012.*

et s.

## LIVRE 5/ APPLICATION

### **Article 5/ 1 – Suivi**

#### **Article 5/ 1-1 – Mise en place d'un comité de suivi**

Un comité de suivi se réunira un an après la date du 8 octobre 2012 afin d'identifier les adaptations nécessaires à apporter aux modalités d'organisation du travail du personnel journaliste et du personnel technique et administratif.

#### **Article 5/ 1-2 – Examen des amplitudes journalières des personnels journalistes et personnels technique et administratif bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés**

Afin d'assurer que les amplitudes journalières des salariés bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés visés aux articles 2/ 1 du Livre 2 et 3/ 3 du Livre 3 soient raisonnables et n'excèdent pas celles en vigueur au sein de France Télévisions à la date de conclusion du présent accord, le comité de suivi se réunira six mois après la mise en œuvre du présent accord, et plus généralement à l'occasion de chacune de ses réunions.

### **Article 5/ 2 – Délimitation du périmètre des annexes**

Des négociations sur les organisations spécifiques suivantes auront lieu après la conclusion du présent relevé :

#### - Annexe 1

Cette annexe couvrira les équipes de diffusion (régies finales, vérification).

#### - Annexe 2

Cette annexe couvrira les activités spécifiques liées à la Direction des Opérations (filière, fiction, vidéo mobile lourde, équipe légère, post-production et production siège).

#### - Annexe 3

Cette annexe couvrira les équipes techniques de reportage de l'actualité (siège)

#### - Annexe 4

Cette annexe concernera les organisations de travail réduites des journalistes travaillant les vendredi, samedi et dimanche (modalité d'organisation du temps de travail dites « VSD »).

#### - Annexe 5

Cette annexe couvrira l'activité des personnels dits « matinaliers » travaillant dans les éditions matinales (radio, Télé-Matin).

#### - Annexe 6

Cette annexe aura pour objet le temps de travail des journalistes en missions longues.

#### - Annexe 7

Cette annexe couvrira les rédactions et les services ayant actuellement une organisation du travail sur quatre jours.



**Article 5/ 3 – Modalités d'application**

La prise en charge des frais de transport prévus dans le cadre de l'article 2/ 3-10 (droit au voyage triennal) continue de s'appliquer dans les conditions initialement définies par la Commission d'Application et d'Interprétation de la Convention Collective (CAICC).

Afin de permettre une bonne gestion des jours de congés payés du fait du changement de la période de référence, il est convenu qu'une note explicative est remise aux salariés concernés leur précisant les modalités de prise et de report.

Fait à Paris, le 15 février 2012  
en 8 exemplaires originaux

Pour la direction, représentée par : <i>Sylvia PAPET</i>	
Pour la CFDT, représentée par : <i>Estelle CHLITONNI</i>	
Pour la CGT, représentée par :	
Pour FO, représentée par :	
Pour le SNJ, représenté par : <i>Carole PETIT</i>	