

ACCORD D'ENTREPRISE
GIE FRANCE TELEVISIONS INTERACTIVE

SOMMAIRE

Préambule page 6

Titre 1 : DISPOSITIONS GENERALES

Article 1.1 Objet et champ d'application de l'accord page 7
Article 1.2 Durée, dénonciation, révision page 7

Titre 2 : DROIT SYNDICAL ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Chapitre 1 – Action syndicale

Article 2.1 Droit syndical et liberté d'opinion page 8
Article 2.2 Exercice de l'action syndicale page 8
Article 2.3 Autorisation d'absence page 8
Article 2.4 Panneaux d'affichage et communications syndicales page 9
Article 2.5 Congé de formation économique, sociale et syndicale page 9

Chapitre 2 - Institutions représentatives du personnel

Article 2.11 Délégués syndicaux page 10
Article 2.12 Délégation unique du personnel page 10
Article 2.13 Délégués du personnel page 11
Article 2.14 Comité d'entreprise page 11
Article 2.15 Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail page 12

Titre 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 3.1 Recrutement page 13
Article 3.2 Période d'essai page 13
Article 3.3 Discretion professionnelle page 13
Article 3.4 Exclusivité de collaboration page 14
Article 3.5 Intérêts croisés page 14
Article 3.6 Inventions page 14

| | | |
|-------------|-------------------------|---------|
| Article 3.7 | Expression des salariés | page 14 |
| Article 3.8 | Protection des salariés | page 14 |

Titre 4 : FORMATION PROFESSIONNELLE

| | | |
|-----------|---------------------------|---------|
| Article 4 | Formation professionnelle | page 15 |
|-----------|---------------------------|---------|

Titre 5 : TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 – Durée et organisation du temps de travail

| | | |
|--------------|---|---------|
| Article 5.1 | Durée du travail | page 16 |
| Article 5.2 | Temps de travail effectif | page 16 |
| Article 5.3 | Astreinte | page 18 |
| Article 5.4 | Repos | page 18 |
| Article 5.5 | Organisations et aménagements du temps de travail | page 18 |
| Article 5.6 | Heures supplémentaires | page 22 |
| Article 5.7 | Heures du samedi et du dimanche | page 22 |
| Article 5.8 | Repos compensateurs | page 23 |
| Article 5.9 | Travail de nuit et heures de nuit | page 23 |
| Article 5.10 | Contrôle des horaires | page 24 |
| Article 5.11 | Jours fériés et chômés | page 24 |

Chapitre 2 – Compte épargne temps

| | | |
|--------------|---------------------------------------|---------|
| Article 5.21 | Conditions d'ouverture | page 26 |
| Article 5.22 | Alimentation du compte | page 26 |
| Article 5.23 | Utilisation du temps épargné | page 26 |
| Article 5.24 | Transfert du compte épargne - temps | page 27 |
| Article 5.25 | Liquidation des jours | page 27 |
| Article 5.26 | Liquidation du compte épargne - temps | page 28 |

Titre 6 : COUVERTURE SOCIALE

Chapitre 1 – Dispositions générales

| | | |
|-------------|------------------------|---------|
| Article 6.1 | Dispositions générales | page 28 |
| Article 6.2 | Examens médicaux | page 29 |

Chapitre 2 – Maladie, maternité, accidents

| | | |
|--------------|--|---------|
| Article 6.11 | Maladies et accidents | page 30 |
| Article 6.12 | Maternité, adoption | page 30 |
| Article 6.13 | Congé de paternité | page 31 |
| Article 6.14 | Congé parental d'éducation | page 31 |
| Article 6.15 | Accidents du travail ou de trajet et maladies professionnelles | page 31 |
| Article 6.16 | Affection de longue durée | page 32 |
| Article 6.17 | Situation du salarié à l'issue des congés rémunérés | page 33 |

Chapitre 3 – Retraite

| | | |
|--------------|---------------------|---------|
| Article 6.21 | Régimes de retraite | page 34 |
|--------------|---------------------|---------|

Chapitre 4 – Prévoyance

| | | |
|--------------|------------|---------|
| Article 6.31 | Prévoyance | page 35 |
|--------------|------------|---------|

Titre 5 : LES CONGES

Chapitre 1 – Congés payés

| | | |
|-------------|--|---------|
| Article 7.1 | Congés annuels | page 36 |
| Article 7.2 | Congés supplémentaires | page 36 |
| Article 7.3 | Conditions de départ en congé | page 36 |
| Article 7.4 | Dispositions spéciales pour les salariés originaires des Dom - Tom ou de Mayotte | page 37 |
| Article 7.5 | Congés pour événements familiaux | page 37 |
| Article 7.6 | Congés supplémentaires spéciaux | page 38 |

Chapitre 2 – Congés non - rémunérés

| | | |
|--------------|--|---------|
| Article 7.11 | Congé non rémunéré pour convenance personnelle | page 39 |
| Article 7.12 | Congé pour création d'entreprise et congé sabbatique | page 39 |
| Article 7.13 | Congé non rémunéré médico-social | page 39 |
| Article 7.14 | Suspension – détachement – mise à disposition | page 40 |
| Article 7.15 | Obligations militaires | page 41 |

Chapitre 3 – Congé de fin de carrière

| | | |
|--------------|--------------------|---------|
| Article 7.21 | Dispositif général | page 42 |
| Article 7.22 | Modalités | page 42 |

Titre 8 : DISCIPLINE

| | | |
|-------------|----------------------------------|---------|
| Article 8.1 | Définition | page 44 |
| Article 8.2 | Echelle des sanctions | page 44 |
| Article 8.3 | Procédure disciplinaire | page 44 |
| Article 8.4 | Suspension d'activité du salarié | page 45 |
| Article 8.5 | Garanties disciplinaires | page 46 |
| Article 8.6 | Suspension des poursuites | page 46 |
| Article 8.7 | Prescription des sanctions | page 46 |

Titre 9 : CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS

Chapitre 1 – Classifications et emplois

| | | |
|-------------|----------------------------|---------|
| Article 9.1 | classifications et emplois | page 47 |
|-------------|----------------------------|---------|

Chapitre 2 – Eléments du salaire

| | | |
|--------------|----------------------|---------|
| Article 9.11 | Salaire de base | page 48 |
| Article 9.12 | Prime d'ancienneté | page 48 |
| Article 9.13 | Ancienneté «société» | page 49 |

Chapitre 3 – Autres dispositions

| | | |
|--------------|--|---------|
| Article 9.21 | La négociation annuelle sur les salaires | page 50 |
| Article 9.22 | Suivi des mesures salariales | page 50 |
| Article 9.23 | Primes à caractère social | page 50 |
| Article 9.24 | Part variable | page 51 |
| Article 9.25 | Prime annuelle | page 51 |
| Article 9.26 | Mobilité | page 51 |
| Article 9.27 | Modernisation du système salarial | page 51 |

Titre 10 : Cessation d'activité

| | | |
|--------------|-----------------------------------|---------|
| Article 10.1 | Définition | page 52 |
| Article 10.2 | Départ ou mise en retraite | page 52 |
| Article 10.3 | Indemnité de départ à la retraite | page 52 |
| Article 10.4 | Licenciement | page 53 |
| Article 10.5 | Indemnité de licenciement | page 54 |
| Article 10.6 | Démission | page 54 |
| Article 10.7 | Préavis | page 54 |

Titre 11 : Dispositions finales

Annexes

| | | |
|----------|---|---------|
| Annexe 1 | Classifications, emplois, rémunérations minimales | page 57 |
| Annexe 2 | Primes et indemnités | page 60 |
| Annexe 3 | Primes à caractère social | page 61 |
| Annexe 4 | Mesures transitoires | page 64 |
| Annexe 5 | Fiche technique | page 65 |

Entre

Le GIE France Télévisions Interactive (FTVI), dont le siège est situé 1, Boulevard Victor, Immeuble « Le Barjac », 75015 Paris représenté par Monsieur Laurent SOULOUMIAC, Administrateur unique - Directeur Général du GIE,

D'une part,

Et,

Les organisations syndicales soussignées,

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

P R E A M B U L E

Le 21 janvier 2000, les sociétés nationales de programmes France 2 et France 3 ont constitué un GIE (Groupement d'Intérêt Economique) baptisé France Télévisions Interactive (FTVI). Le 1^{er} janvier 2003, les sociétés France 5 et France Télévisions SA ont rejoint le GIE.

FTVI a reçu pour mission d'assurer, dans le secteur des programmes et des services interactifs, la coordination et la cohérence des axes de développement des chaînes, ainsi que l'édition et la production des contenus interactifs eux-mêmes.

Les parties soucieuses d'offrir aux collaborateurs un dispositif social ambitieux par rapport au Code du Travail, ont négocié le présent accord d'entreprise. Les parties ont convenu d'élaborer un accord d'entreprise tenant compte des caractéristiques spécifiques du GIE sans méconnaître les caractéristiques conventionnelles des autres sociétés membres du groupement.

Les parties ont convenu d'élaborer un accord d'entreprise tenant compte des caractéristiques conventionnelles des autres sociétés du groupe.

Cet accord vise à favoriser l'épanouissement individuel des salariés de France Télévisions Interactive tout en recherchant un équilibre entre les garanties collectives de travail et les nécessaires adaptations de l'entreprise imposées par son environnement.

TITRE 1 : DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1.1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord régit les rapports entre :

- Le GIE France Télévisions Interactive, d'une part,
- et le personnel que le GIE emploie directement, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'exclusion des collaborateurs qui relèvent de la convention collective nationale de travail des journalistes et les réalisateurs, d'autre part.

ARTICLE 1.2 – DUREE, DENONCIATION, REVISION

1.2.1 DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il entrera en vigueur le 1^{er} jour du mois qui suivra son arrivée dans les services de dépôt.

1.2.2 DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par les parties signataires. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée aux autres signataires de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois à l'issue duquel la dénonciation devient effective. Si l'accord est dénoncé par France Télévisions Interactive ou par l'ensemble des organisations signataires, l'accord continue de produire ses effets durant une période de 12 mois à compter de l'expiration du préavis.

1.2.3 REVISION

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision d'un ou plusieurs articles. Toute demande de révision devra également être motivée et notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des signataires. A compter de cette notification court un délai d'un mois à l'issue duquel les parties s'engagent à ouvrir une négociation. Si à l'issue d'un délai de trois mois au cours duquel 3 réunions au moins auront du avoir lieu, aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Il prend acte, soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations d'un nouveau délai de trois mois.

Les parties signataires, à l'issue des discussions, pourront ainsi aboutir à la modification des articles visés ou/et à la possibilité de négocier de nouveaux avenants.

Titre 2 : DROIT SYNDICAL ET REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

CHAPITRE 1 : ACTION SYNDICALE

Article 2.1 – DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION :

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions des articles L.412-1 et suivants du Code du Travail.

Les parties signataires reconnaissent la nécessité de la liberté de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux tant collectifs qu'individuels, et s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à l'article L.411-1 et suivants du Code du Travail.

En application des articles L.412-2 et suivants du Code du Travail, l'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en considération ni l'origine, ni le sexe, ni la situation de famille, ni l'appartenance à une ethnie, une nation, une race, ni les opinions politiques, les activités syndicales, les convictions religieuses, pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, d'affectation, d'avancement, de discipline ou de rupture individuelle ou collective du contrat de travail. Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire d'effets.

Article 2.2 – EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE :

Les organisations syndicales feront connaître à l'employeur le nom de leurs délégués syndicaux dans les conditions prévues par l'article L.412-11 du Code du Travail. Elles le tiendront également informé de la composition de leurs bureaux et de l'évolution de leur organisation.

Les délégués syndicaux bénéficient des droits et garanties prévus par la législation et la réglementation en vigueur pour l'exercice de leurs missions et de leurs prérogatives.

Article 2.3 – AUTORISATION D'ABSENCE :

Des autorisations d'absence, rémunérées, dans la limite de cinq jours par an et par organisation représentative dans l'entreprise, pourront être accordées aux salariés pour leurs activités syndicales.

Les parties s'emploieront à ce que ces autorisations n'apportent pas de gêne sensible au bon fonctionnement des services.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'user de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

Chaque jour d'absence autorisée comme prévu ci-dessus compte comme temps de travail effectif avec toutes conséquences de droit. La rémunération est alors, en tout état de cause, limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans l'entreprise.

Article 2.4 – PANNEAUX D’AFFICHAGE ET COMMUNICATIONS SYNDICALES :

Des panneaux d'affichage seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par l'article L.412-8 du Code du Travail. Ces panneaux d'affichage seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel, déterminés d'un commun accord. Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Dans le respect de la législation en vigueur, le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par chaque organisation syndicale.

Dans la mesure du possible, une salle de réunions sera mise à la disposition des organisations syndicales.

Article 2.5 – CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE :

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L.451-1 et suivants du Code du Travail.

CHAPITRE 2 **INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL**

Article 2.11 – DELEGUES SYNDICAUX :

Les délégués syndicaux sont désignés par leurs organisations syndicales et bénéficient des droits, obligations et protections prévus par les articles L.412-11 et suivants du Code du Travail.

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives les délégués syndicaux bénéficieront des crédits d'heures prévus par l'article L.412-20 du Code du Travail. Ceux-ci sont assimilés à du temps de travail effectif.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 2.12 – DELEGATION UNIQUE DU PERSONNEL :

Elle pourra être constituée dans les conditions prévues à l'article L.431-1-1 du Code du Travail.

Les représentants syndicaux et les délégués du personnel sont consultés sur la mise en place de la délégation unique du personnel dans les conditions fixées par cet article.

Le nombre de membres à élire est fixé conformément aux dispositions de l'article R.423-1-1 du Code du Travail :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 125 à 149 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 150 à 174 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 175 à 199 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;

Pour l'exercice de leurs missions et prérogatives, chaque élu titulaire de la délégation unique dispose du crédit d'heures prévu par l'article L.431-1-1 al.2 du Code du Travail. Il est utilisé dans les conditions prévues par le même article. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés à la délégation unique du personnel.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition des sièges entre les collègues.

Article 2.13 – DELEGUES DU PERSONNEL :

Les délégués du personnel exercent leurs missions et prérogatives dans les conditions prévues aux articles L.422-1 et suivants du Code du Travail.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition entre les collèges.

Le nombre des délégués est fixé comme suit :

- de 11 à 25 salariés : un titulaire et un suppléant ;
- de 26 à 74 salariés : 2 titulaires et 2 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 100 à 124 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 125 à 174 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 175 à 249 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 250 à 499 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 500 à 749 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- à partir de 1000 salariés : 1 titulaire et 1 suppléant par tranche de 250.

Les délégués du personnel disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.424-1 du Code du Travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à la disposition des délégués du personnel.

Article 2.14 – COMITE D'ENTREPRISE :

Le comité d'entreprise exerce ses missions et prérogatives dans les conditions prévues par la loi notamment par les articles L.432-1 et suivants du Code du Travail.

Un accord est négocié sur le déroulement des élections et sur la répartition entre les collèges.

Le nombre de membres est fixé comme suit :

- de 50 à 74 salariés : 3 titulaires et 3 suppléants ;
- de 75 à 99 salariés : 4 titulaires et 4 suppléants ;
- de 100 à 399 salariés : 5 titulaires et 5 suppléants ;
- de 400 à 749 salariés : 6 titulaires et 6 suppléants ;
- de 750 à 999 salariés : 7 titulaires et 7 suppléants ;
- de 1000 à 1999 salariés : 8 titulaires et 8 suppléants ;
- de 2000 à 2999 salariés : 9 titulaires et 9 suppléants ;
- de 3000 à 3999 salariés : 10 titulaires et 10 suppléants ;
- de 4000 à 4999 salariés : 11 titulaires et 11 suppléants ;
- de 5000 à 7499 salariés : 12 titulaires et 12 suppléants ;
- de 7500 à 9999 salariés : 13 titulaires et 13 suppléants ;
- 10.000 salariés et plus : 15 titulaires et 15 suppléants.

Des panneaux d'affichage distincts sont mis à la disposition du comité d'entreprise.

Les membres du Comité d'entreprise disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.434-1 du Code du Travail pour l'exercice de leur mandat. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Article 2.15 – COMITE D'HYGIENE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL (C.H.S.C.T.) :

La délégation du personnel au C.H.S.C.T est désignée dans les conditions fixées aux articles L.236-5 et R.236-1 du Code du Travail.

Il exerce les attributions et missions qui lui sont reconnues conformément aux dispositions des articles L.236-2 et suivants du Code du Travail.

Ses membres disposeront du crédit d'heures prévu par l'article L.236-7 du Code du Travail pour l'exercice de leurs missions et prérogatives. Il est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance.

Le temps passé dans les réunions organisées à l'initiative de l'employeur ne s'impute pas sur le crédit d'heures et est assimilé à du temps de travail effectif.

Titre 3 : DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

Article 3.1 – RECRUTEMENT :

Le recrutement s'effectue dans le respect des articles L.121-1 et suivants du Code du Travail et des dispositions particulières fixées par le présent document.

Chaque engagement doit préciser :

1. la classification et l'emploi au titre desquels le salarié est embauché et la nature du contrat.
2. la rémunération brute, la durée de la période d'essai, le lieu de travail.

Les collaborateurs recrutés en contrat à durée déterminée sont embauchés conformément aux dispositions des articles L.122-1 et suivants du Code du Travail.

Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :

- justifier de son état civil et de son domicile principal,
- justifier des diplômes et références professionnelles requis pour la qualification considérée,
- être reconnu apte à l'emploi auquel il postule lors de la visite médicale,
- être en position régulière au regard des obligations du service national.

Article 3.2 – PÉRIODE D'ESSAI :

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé sans préavis ni indemnité sur simple notification écrite.

Pour les salariés dotés d'un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est fixée à deux mois pour les salariés non cadres et trois mois pour les salariés cadres.

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié,
- le renouvellement de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale,
- la rupture de la période d'essai sans préavis ni indemnité.

Pour les salariés dotés de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par la législation en vigueur (article L.122-3-2 du Code du Travail).

Article 3.3 - DISCRÉTION PROFESSIONNELLE :

Les salariés de l'entreprise s'engagent à observer une discrétion professionnelle pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont ils ont connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de leurs fonctions.

Article 3.4 - EXCLUSIVITÉ DE COLLABORATION :

L'exclusivité de collaboration a pour but de garantir à l'entreprise et au salarié l'exécution effective et loyale des contrats de travail ainsi que de contribuer à la solidarité générale par un meilleur partage du travail. A cet effet, la collaboration des salariés relevant du présent texte est exclusive.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, hors de l'entreprise qui l'emploie.

Cependant, dans le cas d'une activité lucrative, salariée ou non, il pourra exceptionnellement être dérogé à ce principe sur demande écrite d'un salarié et après accord de l'employeur dans la mesure où cette activité ne porte pas préjudice d'image et n'est pas incompatible avec l'exercice d'un travail à temps plein auprès de FTVI.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise peuvent être autorisées sur demande écrite préalable. En cas d'accord, il appartient au salarié de prendre toutes dispositions pour que cela ne nuise pas à l'exécution de son contrat de travail.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteurs d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques.

Article 3.5 - INTÉRÊTS CROISÉS :

Il est interdit à tout salarié de posséder soi-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec France Télévisions Interactive ou les sociétés du groupe (ou susceptible de l'être en raison de son activité), des intérêts de nature à compromettre son indépendance, ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise, quelles que soient la forme et la nature juridiques de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur, par les salariés, pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Article 3.6 – INVENTIONS :

Les inventions faites par un salarié de l'entreprise sont régies par les dispositions du code de la propriété intellectuelle pris notamment en son article L.611-7.

Article 3.7 - EXPRESSION DES SALARIES :

Les modalités d'exercice du droit défini aux articles L.461-1 et suivants du Code du Travail sont négociées au sein de l'entreprise.

Article 3.8 - PROTECTION DES SALARIÉS :

Tout salarié de l'entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamation dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions. L'entreprise prend en charge les coûts de la défense du salarié dans la limite de 10 000 €.

Titre 4 - FORMATION PROFESSIONNELLE :

Article 4 – FORMATION PROFESSIONNELLE :

Les signataires font de la compétence et de sa reconnaissance à travers la qualification un atout fondamental pour l'entreprise et pour le salarié lui-même. Dans ce but, la formation professionnelle est ouverte à tous les personnels. Au-delà des obligations légales et du devoir d'adaptation par l'entreprise de ses salariés aux changements technologiques et aux méthodes de travail, la formation est reconnue comme un enjeu social majeur, facteur de motivation, de progrès social et garant de l'adaptation de chacun.

Elle a pour but non seulement le maintien et le perfectionnement des connaissances, garants de la valeur des qualifications reconnues à chacun, mais aussi l'accès à un autre métier ou à une qualification plus élevée. Elle garantit la valeur des qualifications.

A cette fin, les actions de formation mises en œuvre recourront tant aux dispositifs classiques de formation continue qu'aux dispositifs plus novateurs comme la validation des acquis de l'expérience tels que définis par la Loi.

Par ailleurs, sans préjudice des dispositions de la charte de la mobilité qui sera élaborée, la mobilité constitue un axe important de la formation par l'enrichissement que permet la confrontation à des situations de travail différentes et par les opportunités d'échanges qu'elle offre.

Dans le cadre de ces principes, la formation professionnelle est élaborée par l'entreprise en concertation avec les représentants du personnel.

L'entreprise s'appuiera sur l'AFDAS pour ses obligations en matière de CIF et de Formation professionnelle.

Les conditions de mise en place du Droit Individuel à la Formation (DIF) ont fait l'objet d'un accord au niveau de la branche. Les parties conviennent de surseoir provisoirement à toute discussion concernant les conditions de mise en place du DIF au sein de FTVI.

TITRE 5 : TEMPS DE TRAVAIL

Chapitre 1 DUREE ET ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 5.1 – DUREE DU TRAVAIL :

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures.

La durée maximale journalière est de 10 heures. A titre exceptionnel et de manière temporaire, elle peut être portée à 12 heures.

La durée maximale hebdomadaire est de 48 heures sans pouvoir dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives. Ces durées maximales peuvent être dépassées dans la limite de 12 heures par jour, sans pouvoir dépasser 36 heures sur 3 jours, et de 56 heures par semaine dans le cas d'un travail imprévu à caractère de force majeure. Le dépassement de ces durées maximales au-delà de ces limites se fera, dans les conditions légales, après avis des instances compétentes et représentatives du personnel.

Article 5.2 – TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF :

5.2.1 DEFINITION

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

5.2.2 ACTIVITES ET TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

1°) Sont décomptés comme du temps de travail effectif

- Temps de formation professionnelle : Toute action de formation suivie par le salarié dans le cadre de l'obligation de formation de l'employeur et dans le plan de formation de l'entreprise entre dans le temps de travail effectif.

- Visites médicales : les heures de visite médicale à la médecine du travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale.

- Activités syndicales : le temps passé à l'exercice de la fonction prud'homale dans les conditions légales ainsi que le temps passé par les représentants du personnel (délégués syndicaux, délégués du personnels, membres élus du CE, membres du CHSCT) en heures de délégation ou en réunions organisées par l'employeur, les temps de formation syndicale dans les conditions légales applicables ou relevant du présent accord.

- Droit d'expression : le temps passé au titre du droit d'expression des salariés, dans les conditions prévues par l'article L.461-1 du Code du Travail.

- Temps d'intervention en entreprise pendant une astreinte.

La présente énumération n'est pas exhaustive. Elle précise et complète les dispositions légales en vigueur.

2°) Ne sont pas décomptés comme du temps de travail effectif

- Le temps de repas : Le temps de repas est un temps de pause pendant lequel les salariés vaquent librement à leurs occupations personnelles et ne sont plus à la disposition de l'employeur. Il n'est pas assimilé à un temps de travail effectif. S'il est demandé, exceptionnellement, par l'employeur que le salarié observe la pause repas à son poste de travail afin de rester disponible pour toute intervention relevant de sa compétence, elle est considérée comme du temps de travail effectif.

- Le temps de pause : Lorsque le moment de la pause n'est pas déterminé, le salarié le fixe au regard de ses souhaits et des impératifs de bon fonctionnement de l'entreprise. Les salariés utilisent à leur convenance ce temps de pause pendant lequel ils ne sont plus à la disposition de l'employeur. Ce dernier n'est donc pas un temps de travail effectif, même lorsqu'il est indemnisé.

- Les temps d'absence autorisés, même rémunérés, quels qu'ils soient : congés payés, congés pour événements familiaux, jours de réduction du temps de travail, jours fériés chômés, maladie, maternité, accident du travail, jours de repos compensateur obligatoire, jours de repos compensateur de remplacement, congé paternité, jours « compte épargne temps », temps pris au titre du congé individuel de formation, temps d'astreinte, congés sans solde, congé parental, ...

5.2.3 TEMPS DE TRANSPORT ET DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

1°) Temps de transport : Le temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel, n'est pas pris en compte dans le temps de travail effectif.

2°) Déplacements professionnels :

- Sont décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de transport professionnel inclus dans une journée de travail ;
- les temps de voyage hors région parisienne dans la limite de 14 heures par semaine civile et de 50% pour les heures restantes ;
- les temps de transport ou de voyage des salariés dont l'activité professionnelle consiste dans la conduite de véhicule, lorsqu'il le conduisent effectivement.
- les temps de trajet aller et retour lors d'une astreinte.

- Ne sont pas décomptés comme temps de travail effectif :

- les temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu de travail habituel du salarié ;
- les temps de trajet aller et retour entre le domicile et le lieu occasionnel de rassemblement ou de travail quand ce dernier est situé en région parisienne ;
- En cas de déplacement, les temps de trajet aller et retour entre le lieu d'hébergement et le lieu de rassemblement ou de travail occasionnel quand ils sont situés tous les deux et dans le même département et hors région parisienne.

Article 5.3 – ASTREINTE :

Il peut être institué pour les besoins de la permanence liés à l'activité de l'entreprise un régime d'astreinte.

Conformément à l'article L 212-4 bis du Code du Travail, l'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Il ne s'agit pas d'un temps de travail effectif, mais d'un temps contraint.

En revanche dès que le salarié soumis à l'astreinte est amené à intervenir, ce temps d'intervention constitue du temps de travail effectif et est comptabilisé, compensé et rémunéré comme tel.

La programmation individuelle des périodes d'astreintes ainsi que leurs caractéristiques (durée, motif, délai d'intervention, ...) sont portées à la connaissance de chaque salarié concerné au moins quinze jours avant, sauf circonstances exceptionnelles.

Les périodes d'astreinte sont réparties de manière équitable entre les salariés concernés. Toutefois, les salariés volontaires seront privilégiés.

Ce temps contraint fera l'objet d'une prime forfaitaire versée mensuellement et dont le montant figure dans l'annexe n°2 relative aux primes et indemnités.

Article 5.4 – REPOS :

Chaque salarié bénéficie d'un repos quotidien de onze heures consécutives entre deux journées de travail. De manière exceptionnelle il peut être réduit dans les conditions prévues par les articles L.220-1 et suivants du Code du Travail.

Chaque salarié bénéficie d'un repos hebdomadaire d'au moins 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien. Il est accordé le dimanche mais peut être accordé par roulement un autre jour pour les stricts besoins de l'activité.

Article 5.5 – ORGANISATIONS ET AMENAGEMENTS DU TEMPS DE TRAVAIL

Les organisations du travail sont arrêtées par la Direction pour chaque service en fonction des exigences de son activité, dans les conditions prévues par l'article L 432.3, et en tenant compte autant que faire se peut des aspirations et contraintes personnelles de chaque salarié.

Quand pour un mode d'organisation du travail il existe un choix possible entre plusieurs modalités d'aménagement du temps de travail, le choix, une fois arrêté, est fait pour le reste de l'année. Ce choix est arrêté par la Direction de France Télévisions Interactive afin d'assurer au mieux les missions du service. Il devra néanmoins, dans toute la mesure du possible, prendre en compte les aspirations et les contraintes des personnels.

5.5.1 LES ORGANISATIONS DU TRAVAIL

L'organisation du travail retenue pour un service parmi celles possibles et listées ci-après, est décidée par l'employeur après avis des instances représentatives du personnel. Il en va de même en cas de modification du mode d'organisation du travail applicable. Le type d'organisation choisi pour un service est porté à la connaissance des personnels concernés par affichage.

Les types d'organisations du travail utilisables à France Télévisions Interactive sont les suivants :

1°) Les horaires constants

Lorsque l'activité est régulière, le travail est organisé selon des horaires identiques, se reproduisant chaque semaine, et dits « horaires constants ».

Pour ce type d'organisation du travail, les modes d'aménagement du temps de travail sont:

- Soit, la durée journalière de travail est fixée à 7 heures et la durée hebdomadaire à 35 heures. Les heures supplémentaires sont décomptées au sein de la semaine civile à partir de la 36^{ème} heure ;
- Soit, la durée journalière de travail est fixée à 7h48', une demi – journée de repos étant accordée chaque semaine. Les heures supplémentaires sont décomptées au sein de la semaine civile à partir de la 36^{ème} heure ;
- Soit, la durée journalière de travail est fixée à 7h48' et une journée de repos est organisée par l'alternance d'une semaine de 5 jours et d'une semaine de 4 jours. Toutes les heures à partir de la 36^{ème} heure au-delà de la durée moyenne pratiquée sur la période de deux semaines sont des heures supplémentaires ;
- Soit, la durée journalière de travail est fixée à 7h30' et la durée hebdomadaire à 37h avec l'octroi de 12 jours annuels de repos au titre de la réduction du temps de travail.
- Soit, la durée journalière est fixée à 7h48' et la durée hebdomadaire à 39h et est organisé dans le cadre annuel avec l'attribution de 22 jours de repos au titre de la réduction du temps de travail. Les heures à partir de la 36^{ème} heure au-delà de la durée moyenne sur l'année, ou celles qui dépassent 39h au sein de chaque semaine civile sont décomptées et payées comme heures supplémentaires ;

Dans ce cas, la durée légale de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle correspond au décompte suivant (réalisé en jours ouvrés) :

- Nombre de jours travaillés : 221 (365 jours – 52 RH – 52 JSV – 10 Fériés – 30 Congés annuels)
- Nombre de semaines de travail : 44,2 (221/5)
- Durée annuelle de travail : 1547 h

Pour un salarié ayant effectivement travaillé 221 jours, soit l'équivalent de 44,2 semaines, sur la base d'une organisation du travail de 39 heures par semaine, l'octroi de 22 jours de repos, permettra d'atteindre, pour une année complète, la durée de 35 heures hebdomadaire en moyenne annuelle.

Le fractionnement des jours de congés annuels ne donnera pas lieu à des jours supplémentaires.

2°) Les horaires variables

Lorsque l'activité est irrégulière et ne peut être prévue de façon précise, le travail est organisé selon des horaires dits « variables ». Le travail est réparti sur une semaine civile, cette répartition pouvant varier d'une semaine à l'autre.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile pour la durée de temps de travail effectif qui dépasse 35 heures.

Les horaires sont affichés 10 jours avant la semaine de travail considérée au plus tard à 17 heures sur le lieu de travail habituel des salariés.

5.5.2 LES DISPOSITIONS RELATIVES AUX CADRES

France Télévisions Interactive emploie trois catégories de cadres : les cadres dirigeants, les cadres intégrés à une équipe de travail et les cadres autonomes.

- Les cadres dirigeants sont ceux 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. Pour France Télévisions Interactive, cette catégorie correspond aux cadres de Direction ayant la fonction de directeur et appelés à participer régulièrement au comité de direction.

Ces cadres sont exclus du bénéfice des dispositions relatives à la durée du travail, à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et aux repos.

- Les cadres intégrés à une équipe de travail sont ceux qui sont occupés selon l'horaire collectif applicable au sein d'un service ou d'une unité et dont la durée de temps de travail peut être prédéterminée. Ils relèvent des types d'organisation et des aménagements du temps de travail décrits ci-dessus. Cependant des conventions de forfait horaire hebdomadaires ou mensuelles pourront leur être proposées sous forme d'avenant à leur contrat de travail.

- Les cadres autonomes sont ceux dont les horaires et la durée du travail ne peuvent être prédéterminés du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur activité et dans la planification de leurs jours de congés et de repos. Ils bénéficient d'une convention de forfait annuel en jours. Il s'agit des cadres qui ne relèvent ni de la catégorie des cadres dirigeants ni des cadres intégrés à une unité de travail. Les cadres concernés bénéficient de 22 jours de repos par an au titre de la réduction du temps de travail.

En cas de dépassement régulier de l'amplitude de travail, des jours de repos supplémentaires pourront être accordés dans le respect de l'article 5.1.

En cas d'embauche en cours d'année, ou en cas d'absences, le nombre de jours travaillé sera calculé prorata temporis.

5.5.3 TRAVAIL A TEMPS PARTIEL

Les conditions d'embauche de salariés à temps partiel ou de transformation de contrats à temps plein en contrats à temps partiel restent fixés par les dispositions légales et conventionnelles.

Est à temps partiel tout contrat de travail dont la durée hebdomadaire est inférieure à 35 heures hebdomadaires.

Le temps partiel exclut le bénéfice de l'attribution de jours de RTT.

5.5.4 CAS DES SALARIES PRESENTS UNE PARTIE DE LA PERIODE DE REFERENCE RETENUE POUR L'AMENAGEMENT DE SON TEMPS DE TRAVAIL

1. Lorsqu'un salarié intègre l'entreprise au cours de la période de référence, ses droits sont proratisés en fonction de son temps de travail effectif sur la période de référence.

2. Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence :

Si la moyenne de 35 heures par semaine n'est pas respectée au moment de la sortie du salarié, et si le nombre d'heures travaillées est supérieur au nombre d'heures payées, le différentiel sera payé au salarié en heures supplémentaires.

A l'inverse, si le nombre d'heures travaillées est inférieur au nombre d'heures payées, il faudra distinguer deux cas de figure :

- le licenciement, qui implique que les heures qui ont été payées le restent ;
- la démission, qui implique que les heures non effectuées sont dues à l'employeur (elles pourront être effectuées pendant le préavis).

3. Lorsqu'un salarié est employé ponctuellement en vertu d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat d'intérim, l'employeur pourra, selon les cas :

- lui appliquer l'aménagement du temps de travail de l'entité au sein de laquelle il est employé et proratiser ses droits sur la période d'emploi ;
- choisir d'occuper le salarié sur un horaire effectif de 35 heures hebdomadaires et lui payer, le cas échéant les heures supplémentaires qui lui seraient dues.

5.5.5 PRISE DES JOURS DE REPOS « RTT »

Lorsque la réduction du temps de travail est accordée en jours et que ces jours ne sont pas intégrés dans un cycle de travail, ceux-ci sont pris entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre d'une année.

Ces jours de repos sont pris à l'initiative :

- du salarié pour la moitié d'entre eux, après programmation avec son responsable hiérarchique ;

- de l'encadrement pour la moitié restante, selon les besoins et contraintes du service. Pour l'attribution de ces jours, l'encadrement s'attachera autant que possible à prendre en compte les souhaits des salariés.

Ces jours de repos doivent être pris par journée ou demi-journée et nécessitent une programmation annuelle ainsi qu'un suivi permanent.

En cas de modification de la programmation d'un jour de repos à l'initiative du salarié, l'accord de son responsable est requis et un délai de prévenance d'une semaine devra être respecté. Ce délai pourra être réduit à 24 heures en cas de circonstances exceptionnelles. En cas de modification de la programmation d'un jour de repos à l'initiative de l'employeur, ce dernier informera le(s) salarié(s) concerné(s) en respectant un délai de prévenance d'une semaine, qui pourra être réduit, en cas de circonstances exceptionnelles, à 24 h.

Les jours de « RTT » devront être pris au cours de la période de référence ou versés sur le compte épargne - temps dans les conditions prévues au chapitre 2 du Titre 5. En aucun cas, il ne peut être accordé de report.

Article 5.6 – HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale de 35 heures.

Les heures supplémentaires sont celles effectuées par le salarié à la demande d'un chef de service au-delà de la durée moyenne du travail. Elles doivent garder un caractère exceptionnel, justifié par les nécessités de l'activité. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande explicite de la hiérarchie.

Les contraintes personnelles des salariés éventuellement sollicités, sont prises en compte autant que faire ce peut pour l'organisation de la charge de travail, mais ils ne peuvent refuser d'effectuer les heures supplémentaires explicitement demandées dans le cadre des limites légales.

Ces heures majorées de 25 % pour les huit premières heures et de 50% au-delà de la huitième heure, peuvent, avec accord de la hiérarchie, être payées ou compensées par un repos compensateur de remplacement, intégrant les bonifications et majorations légales applicables.

Le cas échéant, des forfaits d'heures supplémentaires peuvent être conclus.

Le contingent individuel annuel est fixé conformément à l'article L.212-6 du Code du Travail.

Les salariés cadres soumis à un forfait en jours ne bénéficient pas des dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 5.7 – HEURES DU SAMEDI ET DU DIMANCHE :

Les heures de travail accomplies le samedi et le dimanche sont majorées de :

- 20 % le samedi
- 40 % le dimanche.

Article 5.8 – REPOS COMPENSATEURS :

1°) Le repos compensateur obligatoire

Pour toutes les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel au-delà de 41 heures, il est accordé un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 50% du temps de travail accompli. Ce taux est porté à 100% pour les heures effectuées au-delà du contingent légal.

2°) Le repos compensateur de remplacement

Les heures supplémentaires peuvent, avec accord de la hiérarchie, être compensées par un repos compensateur de remplacement, intégrant les bonifications et majorations légales applicables. Dans ce cas les heures effectuées ne s'imputent pas sur le contingent annuel. Il se cumule avec le repos compensateur obligatoire.

Les repos compensateurs (obligatoires et de remplacement) acquis doivent être utilisés dès que leur cumul atteint 7 heures. Ils doivent alors être pris par journée ou demi journée dans les deux mois qui suivent.

Article 5.9 – TRAVAIL DE NUIT ET HEURES DE NUIT :

L'activité de France Télévisions Interactive s'inscrivant dans le prolongement de l'antenne des chaînes du groupe, peut nécessiter une continuité des services 365 jours / 365 et 24 heures/ 24 et, le cas échéant, justifier le recours au travail de nuit.

Le présent article vise à distinguer les heures de nuit du travail de nuit et à en préciser leurs modalités.

5.9.1 TRAVAIL DE NUIT

Conformément aux dispositions de l'article L 213-1-1 du Code du Travail, constitue un travail de nuit, tout travail effectué entre 24 heures et 7 heures.

Toutefois, le régime spécifique du travail de nuit ne s'applique que si le collaborateur remplit les critères légaux du travailleur de nuit définis à l'article L 213-2 du Code du Travail.

Lorsque le collaborateur est considéré comme travailleur de nuit au sens du Code du Travail, il bénéficie d'un repos compensateur égal à 20 % du total des heures de nuit effectivement travaillées ainsi que d'une majoration de salaire égale à 20 % du salaire horaire.

Les horaires de nuit seront répartis de manière équitable entre les collaborateurs concernés.

Les salariés affectés sur des postes permanents de nuit qui souhaitent occuper un emploi de jour dans l'entreprise bénéficient d'une priorité pour l'attribution d'un emploi équivalent. Pour faciliter l'effectivité de cette nécessité, des actions de formation favorisant cette passerelle vers des postes de jours pourront être proposées.

L'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en considération le sexe pour arrêter une décision à l'égard du salarié notamment en matière d'affectation sur un poste de jour vers un poste de nuit, ou d'un poste de nuit vers un poste de jour et en matière de choix de priorité pour l'accès à la formation professionnelle.

5.9.2 HEURES DE NUIT

Les heures de nuit s'appliquent dans la mesure où le salarié ne relève pas du travail de nuit au sens de l'article 5.9.1 du présent accord.

Les heures accomplies entre 21 heures et 6 heures dans la limite de la durée normale du travail sont considérées comme des heures de nuit et donnent lieu à une majoration de salaire égale à 40 % du salaire horaire.

Article 5.10 – CONTROLE DES HORAIRES :

Conformément à l'article L.611-9 du Code du Travail qui oblige l'employeur à comptabiliser les heures effectuées par chaque salarié, la mise en place du dispositif de contrôle des horaires est assuré par la direction. Il devra s'adapter aux spécificités de l'activité de France Télévisions Interactive. Cette mesure est destinée à mieux apprécier les horaires réels des salariés pour assurer le respect de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles liées à la durée du travail.

Article 5.11 – JOURS FERIES ET CHOMES :

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, être choisis à tour de rôle.

Les jours de fêtes légales payés sont les suivants :

- 1^{er} janvier,
- lundi de Pâques,
- 1^{er} mai (fête du travail),
- 8 mai,
- Ascension,
- 14 juillet,
- 15 août (Assomption),
- 1^{er} novembre (Toussaint),
- 11 novembre (Armistice),
- 25 décembre (Noël).

Conformément à l'article L 212-16 du Code du Travail le jour de solidarité est le lundi de Pentecôte.

Les travaux accomplis un jour férié ou un jour chômé, donnent lieu aux rémunérations fixées ci-après :

5.11.1 TRAVAIL EN HEURES NORMALES

Versement d'une indemnité égale à 100 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

5.11.2 TRAVAIL EN HEURES SUPPLEMENTAIRES

Versement d'une indemnité égale à 200 % du salaire horaire, multipliée par le nombre d'heures travaillées à laquelle s'ajoute une récupération équivalente au nombre d'heures travaillées sans pouvoir être inférieure à une demi-journée.

Chapitre 2 COMPTE EPARGNE-TEMPS (C.E.T.)

Article 5.21 – CONDITIONS D’OUVERTURE :

Les salariés permanents ayant au moins un an d’ancienneté peuvent ouvrir un compte épargne – temps.

Les droits épargnés sur le compte épargne – temps peuvent être utilisés pour financer tout ou partie des différents congés non rémunérés prévus par la loi ou le présent accord d’entreprise sans préjudice des conditions d’octroi spécifiques à chacun d’entre eux. Ils peuvent être ainsi notamment utilisés :

- dans le cadre d’un projet personnel (congé sans solde, parental, pour création d’entreprise, sabbatique) ;
- pour le financement de la partie non travaillée d’un temps partiel ;
- pour un congé de fin de carrière.

Article 5.22 – ALIMENTATION DU COMPTE :

Les éléments suivants peuvent être affectés au compte épargne – temps à concurrence de 23 jours maximum par an :

- les congés annuels ainsi que les congés supplémentaires dans la limite de 10 jours par an ;
- les jours de RTT dans la limite de 10 jours par an ;
- les heures de repos compensateur, obligatoire ou de remplacement, converties en jours et dans la limite de 3 jours par an.

L’alimentation du compte épargne – temps se fait une fois par an sur demande du salarié avant fin décembre.

Article 5.23 – UTILISATION DU TEMPS EPARGNE :

Dès que le salarié a épargné un droit à absence au moins égal à 46 jours, il doit utiliser ce droit à congé dans les cinq années. Au bout de ces cinq années, et après une mise en demeure, s’il ne l’utilise pas, le salarié perd la partie du droit à congé non utilisée.

Il est dérogé à cette règle lorsqu’un salarié a un enfant âgé de moins de seize ans à l’expiration du délai de 5 ans ou bien lorsqu’un des parents de ce salarié est dépendant ou âgé de plus de 75 ans. Le délai d’utilisation est alors prolongé de cinq ans supplémentaires à compter de l’acquisition de ces 46 jours de congé.

Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans à ce moment et qui s’engagent à utiliser la totalité des jours ainsi épargnés en congé de fin de carrière conformément à l’article 7.21 et suivants.

La demande d’utilisation des droits épargnés est adressée au chef de service dans les mêmes conditions que le type d’action envisagé.

Le délai de réponse est celui applicable à l’action envisagée.

Une indemnité dite de « temps CET » est alors versée, dans la limite des droits épargnés. Elle correspond au maintien du salaire journalier (salaire de base + prime d'ancienneté) qu'aurait perçu le salarié s'il avait travaillé.

Cette indemnité est soumise au régime fiscal et de cotisations sociales en vigueur.

Le salarié en congé épargne – temps reste tenu à une obligation de discrétion professionnelle et à une obligation d'exclusivité.

La partie d'un congé non rémunéré (congé sans solde, congé sabbatique, congé création d'entreprise, etc...) couverte par l'indemnité dite de « temps CET » continue de relever de l'adhésion collective obligatoire au régime « prévoyance » et « mutuelle ».

La maladie du salarié pendant le congé n'a pas pour effet d'interrompre le versement de l'indemnité dite de « temps CET », ni de prolonger la durée initialement prévue du congé épargne – temps.

Article 5.24 – TRANSFERT DU COMPTE EPARGNE-TEMPS :

Lors d'une mobilité interentreprises d'une société du groupe France Télévisions vers France Télévisions Interactive, le salarié peut transférer les droits épargnés vers un compte épargne – temps qui sera alors ouvert à France Télévisions Interactive. Les droits transférés sont versés sur le compte épargne – temps.

Lors d'une mobilité interentreprises de France Télévisions Interactive vers une des sociétés du groupe France Télévisions, le salarié peut transférer, sous réserve de l'existence d'un tel compte, les droits épargnés vers le compte épargne – temps de la société d'accueil. A défaut, les droits sont liquidés et le salarié perçoit une indemnité (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondante au montant des droits épargnés.

Cette indemnité sera soumise au régime fiscal et de cotisations sociales applicable au moment de la rupture.

Article 5.25 – LIQUIDATION DES JOURS :

Conformément aux dispositions de la loi du 31 mars 2005, le salarié peut demander la valorisation de ces droits en argent dans la limite de 7 jours par an et de 35 jours sur cinq ans.

Les droits pouvant être liquidés en argent sont :

- les jours de RTT dans la limite de 5 jours par an ;
- les jours de congés annuels excédant la durée de 24 jours ouvrés dans la limite de 5 jours par an ;
- les jours de récupérations dans la limite de 3 jours par an.

Le paiement de ces jours donne lieu à la majoration de 10%.

Le choix pour la monétarisation des droits est fait chaque année par le salarié avant fin décembre.

Article 5.26 – LIQUIDATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Les droits épargnés sur le compte épargne– temps peuvent être liquidés en cas de :

- démission ;
- licenciement ;
- décès ;
- rachat d'annuité de retraite.

Le salarié perçoit une indemnité (salaire de base + prime d'ancienneté) correspondant aux droits épargnés à la date de l'évènement.

| |
|---|
| Titre 6 COUVERTURE SOCIALE |
|---|

Chapitre 1
DISPOSITIONS GENERALES

Article 6.1 – DISPOSITIONS GENERALES :

Les absences résultant de maladies, d'accidents, de maternité, d'accidents du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les quarante-huit heures auprès de son chef de service ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir son chef de service, et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

Il en va de même pour toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir au chef de service dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non - production après mise en demeure des certificats visés ci-dessus ou le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré, entraînent la perte des avantages particuliers prévus par le présent texte sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent article ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui se soumettent aux examens médicaux prévus par l'article 6.2.

Article 6.2 – EXAMENS MEDICAUX :

Les salariés bénéficient des examens médicaux obligatoires prévus par la législation de la sécurité sociale et la législation du travail (visites d'embauche, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Ils sont tenus de se présenter à ces examens.

Chapitre 2 MALADIE, MATERNITE, ACCIDENTS

Article 6.11 – MALADIE ET ACCIDENTS :

Le salarié médicalement inapte au travail par suite de maladie ou d'accident étranger au service est placé en congé de maladie. Ce congé est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant pour chaque journée d'absence sur une période de douze mois glissants :

- durant la période d'essai, le salarié justifiant de deux semaines de présence dans l'entreprise perçoit, dans la limite d'un mois, la totalité de sa rémunération mensuelle majorée, s'il y a lieu, du supplément familial ;

- à l'expiration de la période d'essai le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle dans la limite de trois mois puis la moitié de cette rémunération pendant la même durée.

Sont déduites de ces sommes les prestations « en espèces » versées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi - rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi - rémunération, le salarié intéressé conserve la différence entre les deux montants.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

Article 6.12 – MATERNITE ET ADOPTION :

Le congé de maternité est accordé conformément à l'article L.122-25 et suivants du Code du Travail. Il n'entre pas en compte pour le droit aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité qui peut être augmenté de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de sa rémunération telle qu'elle est définie aux articles 9.11 et 9.12. Sont déduites de ces sommes les prestations « en espèces » versées au titre du régime général de la sécurité sociale.

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte des causes de haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité. Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin conseil de l'entreprise, après que celui-ci ait obligatoirement recueilli auprès du médecin de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent

être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Si, à la fin de la période du congé maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des congés de maladie dans les conditions prévues à l'article 6.11 ci-dessus sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la sécurité sociale.

Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement sera accordé à l'issue du congé de maternité.

Le congé d'adoption est accordé conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 6.13 – CONGE DE PATERNITE :

Le congé de paternité est accordé conformément à l'article L 122-25 et D 122-25 du Code du Travail.

Le père salarié qui souhaite bénéficier d'un congé paternité de onze jours consécutifs ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples, doit faire sa demande au moins un mois avant la date à laquelle il entend prendre son congé, en précisant la date à laquelle il entend mettre fin à la suspension de son contrat de travail. Ce congé n'est pas fractionnable. Il s'agit de jours calendaires comprenant les jours fériés, les samedis et dimanches.

Ce congé doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance. Toutefois, ce congé peut être reporté, dans les conditions fixées à l'article D 122-25 du Code du Travail, en cas d'hospitalisation de l'enfant ou du décès de la mère.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 6.14 – CONGE PARENTAL D'EDUCATION :

Un congé parental d'éducation peut être accordé, à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions fixées à l'article L.122-28-1 du Code du Travail au père ou à la mère, salarié de France Télévisions Interactive.

Tout salarié qui justifie d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire adopté ou confié en vue de son adoption, a le droit soit de bénéficier d'un congé parental d'éducation durant lequel le contrat de travail est suspendu, soit de réduire sa durée du travail d'au moins un cinquième de celle qui est applicable à l'établissement sans que cette activité à temps partiel puisse être inférieure à seize heures hebdomadaires.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel prennent 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.

Le congé parental et la période d'activité à temps partiel ont une durée initiale d'un an au plus ; ils peuvent être prolongés deux fois pour prendre fin au plus tard au terme des

périodes définies ci-dessus, quelle que soit la date de leur début. Cette possibilité est ouverte au père ou à la mère, ainsi qu'aux adoptants.

A l'issue de ce congé, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti d'une rémunération au moins équivalente.

ARTICLE 6.15 – ACCIDENTS DU TRAVAIL OU DE TRAJET ET MALADIES PROFESSIONNELLES :

Les salariés, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la sécurité sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la sécurité sociale comme directement liés à l'accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération majorée, s'il y a lieu, du supplément familial, dans la limite de deux ans puis la moitié de celle-ci dans la limite d'un an ;

Sont déduites de ces sommes les prestations « en espèces » allouées au titre du régime général de la sécurité sociale. Pour la demi rémunération, lorsque le montant desdites prestations est supérieur à la demi - rémunération, le salarié conserve la différence entre ces deux montants.

France Télévisions Interactive peut prendre en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la sécurité sociale mais reconnues comme telles, sur proposition du médecin traitant ou du médecin du travail.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par la sécurité sociale, France Télévisions Interactive recherchera toute solution de reclassement, y compris dans le groupe, sur un poste compatible avec l'état physique du salarié, et avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire. Les délégués du personnel seront informés des décisions retenues.

Lorsqu'un accident du travail n'est pas pris en charge par la sécurité sociale pour des raisons indépendantes du salarié, l'entreprise indépendamment des dispositions précédentes se substituera à la sécurité sociale, éventuellement défailante, pour assurer les prestations auxquelles le salarié pourrait normalement prétendre ; dans ce cas l'entreprise se trouverait subrogée dans les droits de la personne concernée vis-à-vis de la sécurité sociale.

ARTICLE 6.16 – AFFECTION DE LONGUE DUREE :

A compter de la date de leur engagement, les salariés atteints d'une affection de longue durée reconnue par la sécurité sociale entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant les trois premières années l'intégralité de leur salaire puis pendant les deux années qui suivent le demi- salaire.

Sont déduites des salaires les prestations « en espèces » allouées au titre du régime général de la sécurité sociale ou des régimes particuliers.

Ces congés de maladie sont accordés par périodes renouvelables sur justifications médicales et après avis du médecin conseil de l'entreprise.

En cas de désaccord entre l'avis du médecin traitant et du médecin conseil de l'entreprise, une liste d'experts sera proposée par le médecin conseil au médecin traitant et l'avis du médecin conseil ne sera pris qu'au vu de ces expertises.

La société peut transférer la charge du service de tout ou partie des prestations ci-dessus à un organisme extérieur, le coût étant dans ce cas à la charge exclusive de l'employeur.

Article 6.17 – SITUATION DU SALARIE A L'ISSUE DES CONGES REMUNERES :

A l'expiration des congés rémunérés prévus en cas d'accidents du travail ou de trajet, de maladie professionnelle ou de maladie de longue durée, le salarié qui n'est pas reconnu apte à reprendre son poste d'origine ou à être reclassé sur un autre poste compatible avec son état de santé est placé en position de congé sans solde pour une durée maximale de 3 ans.

Toutefois, à l'issue des congés rémunérés ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel pendant une période de trois mois renouvelable au maximum deux fois. Dans ce cas il perçoit la rémunération correspondant à son horaire de travail.

Au plus tard, à l'expiration de la période triennale, prolongée le cas échéant des périodes de travail intermédiaires, le salarié est, après avis du médecin conseil de l'employeur et du médecin du travail :

- . soit réintégré sur son poste d'origine,
- . soit reclassé sur un autre poste compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits, notamment en matière de salaire,
- . soit licencié dans les conditions prévues à l'article 10.4 du présent texte.

En cas de divergence entre le médecin conseil de l'entreprise et le médecin traitant du salarié, il est fait appel à un expert désigné d'un commun accord par le médecin conseil et le médecin traitant ou, à défaut, par le directeur départemental de la santé.

Le salarié jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de sa fonction, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus aux articles 6.15 et 6.16 du présent texte, pourra être soit reclassé dans une autre fonction soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 10.5 ci-après. Les délégués du personnel seront préalablement informés de la décision retenue.

Chapitre 3 RETRAITE

Article 6.21 – REGIMES DE RETRAITE :

Les salariés de France Télévisions Interactive bénéficient des régimes de retraite suivants :

- régime général de la sécurité sociale ;
- régime de retraite complémentaire.

Chapitre 4 PREVOYANCE

Article 6.31 – PREVOYANCE

La couverture sociale des salariés de France Télévisions Interactive est améliorée par la conclusion d'un contrat complétant les garanties en matière de prévoyance, de capital décès et de remboursement des frais de soins de santé. Les cas d'invalidité permanente ou partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'invalidité encouru.

L'ensemble du personnel bénéficie de cette couverture.

Toutefois pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le bénéfice de cette couverture est conditionné à une ancienneté minimale de neuf mois.

Les cotisations dues au titre des risques dits « prévoyance » (décès, rente éducation, rente de conjoint, incapacité de travail, invalidité permanente) ainsi que celles dues au titre des risques dits « Mutuelle » (frais de soins de santé, assistance) sont égales à :

- pour un tarif seul :

* 60 % à la charge de l'employeur et pour 40 % à la charge du salarié si le salaire brut mensuel est inférieur ou égal au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

* 50 % à la charge de l'employeur et pour 50 % à la charge du salarié si le salaire brut mensuel est supérieur au plafond mensuel de la sécurité sociale.

- pour un tarif famille :

* 45 % à la charge de l'employeur et pour 55 % à la charge du salarié si le salaire brut mensuel est inférieur ou égal au plafond mensuel de la sécurité sociale ;

* 35 % à la charge de l'employeur et pour 65 % à la charge du salarié si le salaire brut mensuel est supérieur au plafond mensuel de la sécurité sociale.

L'évolution des cotisations ne constitue pas une modification du présent accord. Elles sont déductibles de l'impôt sur le revenu et de l'assiette des cotisations sociales dans les conditions prévues par la Loi.

| |
|-------------------------------|
| Titre 7 LES CONGÉS |
|-------------------------------|

**Chapitre 1
CONGES PAYES**

Article 7.1 – CONGÉS ANNUELS :

Les salariés soumis au présent texte ont droit à un congé annuel ainsi qu'il suit :

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

Les droits à congé annuel sont appréciés au 1^{er} janvier de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés soit 5 jours par semaine.

Le fractionnement des jours de congés annuels ne donnera pas lieu à des jours supplémentaires.

Article 7.2 – CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES :

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

- un jour ouvré pour plus de dix ans d'ancienneté,
- deux jours ouvrés pour plus de quinze ans d'ancienneté,
- trois jours ouvrés pour plus de vingt ans d'ancienneté,
- quatre jours ouvrés pour au moins vingt-cinq ans d'ancienneté,

avec la garantie d'un minimum de :

- un jour au-delà de trente ans d'âge,
- deux jours au-delà de quarante ans d'âge,
- trois jours au-delà de cinquante ans d'âge.

Les droits aux congés supplémentaires sont appréciés au 1^{er} janvier de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année en cours.

Article 7.3 – CONDITIONS DE DÉPART EN CONGÉ :

Les conditions et les dates de départ en congé sont fixées en fonction des nécessités du service. Le tour des départs est arrêté en tenant compte de la situation de famille, de l'ancienneté des intéressés et des possibilités de congé des conjoints. Les salariés de France Télévisions Interactive mariés, vivant en union libre ou liés par un pacte civil de solidarité à un autre salarié de France Télévisions Interactive ont droit à un congé simultané.

Les demandes de congé doivent obligatoirement comporter les dates de départ et de retour du salarié. Aucune période de congé ne peut être prolongée sans autorisation du chef de service. Les demandes de congé sont adressées par écrit au chef de service.

Si une maladie survient pendant le congé annuel, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et mêmes délais que si elle était survenue pendant le temps de travail. Sous cette réserve, le salarié malade peut :

- soit, s'il obtient l'accord écrit de l'employeur en ce sens, prolonger son absence à concurrence de la durée de l'arrêt de maladie ;
- soit reprendre son travail à la date prévue dans la demande de congé (ou dès la fin de la maladie si la date est postérieure) et demander à bénéficier ultérieurement du solde de congé non pris.

Article 7.4 – DISPOSITIONS SPECIALES POUR LES SALARIES ORIGINAIRES DES DOM-TOM OU DE MAYOTTE :

Les salariés originaires des DOM-TOM ou de Mayotte et qui travaillent en Métropole sont autorisés à cumuler leurs droits à absence d'une année (congés annuels, congés conventionnels, RTT) pour les poser en une fois.

Afin de permettre une bonne organisation de l'activité du service, le salarié qui souhaite user de cette faculté en informe son chef de service avec un délai de prévenance raisonnable.

Article 7.5 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX :

Les événements familiaux suivants donnent lieu, sur justificatif, à l'attribution de congés spéciaux :

- mariage du salarié ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 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, de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement ou de son partenaire de pacte civil de solidarité : cinq jours ouvrés,
- décès d'un enfant : cinq jours ouvrés,
- décès du père ou de la mère ou d'un allié au premier degré : trois jours ouvrés,
- décès d'un parent ou allié au deuxième degré : deux jours ouvrés.

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.

- 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 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, cette période est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté,
- 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 préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de 6^{ème}, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

Les congés ci-dessus peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article précédent.

Les congés prévus au présent article ne peuvent être versés sur le compte épargne temps et doivent être pris en liaison avec l'événement qui leur a donné naissance.

Article 7.6 – CONGÉS SUPPLÉMENTAIRES SPÉCIAUX :

Les femmes salariées âgées de moins de vingt et un ans au 1^{er} janvier de l'année précédente bénéficient, en application de l'article L.223-5 du Code du Travail, de deux jours ouvrés de congés supplémentaires par enfant à charge. Le congé supplémentaire est réduit à un jour par enfant si le congé légal n'excède pas six jours.

Chapitre 2 CONGES NON REMUNERES

Article 7.11 - CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ POUR CONVENANCE PERSONNELLE :

Un congé non rémunéré peut être exceptionnellement accordé à tout salarié pour une période maximale de deux ans, en cas de situation personnelle exceptionnelle et dans les conditions fixées à l'article 3.4.

La durée de ce congé s'impute sur la durée du droit à congé pour création d'entreprise ou sabbatique.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée, la date de début souhaitée et, le cas échéant, les caractéristiques complètes de la collaboration extérieure envisagée.

Quand la durée du congé demandé est inférieure ou égale à six mois, la demande doit être adressée à l'entreprise trois mois avant le début souhaité du congé sauf cas de force majeure. A son retour, le salarié est réintégré dans son poste.

Quand la durée du congé demandé est supérieure à six mois, la demande doit être adressée à l'entreprise cinq mois avant le début souhaité du congé. Cette disposition vaut tant pour la demande initiale que pour la demande de renouvellement qui porterait la durée totale du congé à une durée supérieure à six mois. Le salarié doit demander sa réintégration deux mois avant l'expiration de la période de congé. Pendant cette période l'entreprise formule trois propositions de réintégration dans le groupe dont une au moins à France Télévisions Interactive conformément aux règles de la mobilité et dans un poste de qualification équivalente. Si la demande de réintégration ne respecte pas le délai de prévenance prévu, le congé est prolongé d'autant.

Si le salarié refuse ces propositions, l'entreprise engage la procédure de rupture du contrat de travail dans les conditions prévues aux articles 10.4 et 10.5.

Lorsque le congé est accordé pour l'exercice d'un mandat électif local ou pour l'exercice d'une fonction syndicale à l'extérieur de l'entreprise, l'entreprise formule dans les neuf mois qui précèdent son expiration trois propositions de réintégration dans le groupe dont un au moins à France Télévisions Interactive conformément aux règles de la mobilité et dans un poste de qualification équivalente. A défaut d'acceptation, le salarié est licencié dans les conditions prévues aux articles 10.4 et 10.5.

Article 7.12 - CONGÉ POUR CRÉATION D'ENTREPRISE ET CONGÉ SABBATIQUE :

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-12 et suivants du Code du Travail.

Article 7.13 - CONGÉ NON RÉMUNÉRÉ MÉDICO-SOCIAL :

Tout salarié peut obtenir, pour une période maximale de deux ans renouvelable une fois, un congé non rémunéré pour soigner un enfant à charge atteint d'une maladie ou infirmité exigeant des soins continus, ou pour assister le conjoint ou la personne avec qui le salarié vit

maritalement ou un ascendant, si leur état le nécessite ; toutefois, cette faculté n'est pas offerte aux salariés au cours de la période d'essai.

La demande de congé non rémunéré doit en préciser la durée.

Le salarié doit demander sa réintégration trois mois avant l'expiration de la période de congé non rémunéré accordé au titre du présent article.

A l'issue d'un congé non rémunéré accordé pour une période inférieure à six mois, le salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait précédemment.

A l'issue d'un ou plusieurs congés non rémunérés accordés pour un motif médico-social pour une durée supérieure à six mois, le salarié est réintégré dans l'entreprise et la suspension du contrat cesse. L'entreprise dispose de deux mois soit pour réintégrer le salarié dans son emploi, soit pour lui faire trois propositions de poste dans le groupe dont au moins une à France Télévisions Interactive. Si le salarié refuse ces propositions il est licencié dans les conditions prévues aux articles 10.4 et 10.5.

La période de congé non rémunéré est prolongée pendant la durée de ces procédures.

Article 7.14 - SUSPENSION – DÉTACHEMENT - MISE A DISPOSITION :

1°) suspension du contrat pour mandats publics nationaux

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, ou nommé membre du gouvernement, est suspendu sur sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réintégré de plein droit sur son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions. Il bénéficie de tous les avantages acquis par les salariés de sa catégorie durant la période de suspension de son contrat et, en tant que de besoin, d'un recyclage professionnel.

2°) détachement

L'employeur peut, à titre exceptionnel et avec l'accord écrit de l'intéressé, détacher un salarié dans une administration publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale, pour une durée déterminée éventuellement renouvelable.

Pendant cette période, le salarié est rémunéré par l'employeur au service duquel il est détaché.

La réintégration du salarié dans l'entreprise avant le terme initialement prévu de son détachement est subordonnée à un délai de prévenance minimal de trois mois. A l'issue du détachement, le salarié retrouve son emploi ou un emploi de qualification équivalente.

3°) mise a disposition

A titre exceptionnel et dans l'intérêt de l'entreprise, l'employeur peut, sans but lucratif et avec l'accord écrit de l'intéressé, mettre un salarié à la disposition dans une administration

publique, une entreprise publique ou privée ou leurs filiales, une association ou une organisation internationale pour une durée déterminée.

Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine.

A l'issue de la période de mise à disposition, la réintégration se fait dans l'emploi ou dans un emploi de qualification équivalente.

Article 7.15 – OBLIGATIONS MILITAIRES :

Le contrat de travail d'un salarié en activité, après l'expiration de la période d'essai, appelé sous les drapeaux en cas de mobilisation ou pour accomplir une période militaire obligatoire est suspendu. A l'issue de cette période, le salarié est réintégré de plein droit, à condition d'avoir avisé l'employeur dès sa date de libération connue et au plus tard dans le mois suivant celle-ci.

Le temps passé pour accomplir le service national, une période militaire obligatoire ou sous les drapeaux en cas de mobilisation est compris dans la durée des services effectifs pris en compte à l'issue de la période d'essai pour le calcul de l'ancienneté de chaque salarié.

Tout salarié convoqué pour accomplir son service national ou une période militaire obligatoire doit sans délai en aviser l'entreprise.

Un congé spécial payé est accordé dans la limite de trois jours aux salariés appelés à accomplir une période dite prémilitaire.

Chapitre 3 CONGE DE FIN DE CARRIERE

Article 7.21 – DISPOSITIF GENERAL :

Il est créé un congé dit de fin de carrière. Ce congé permet au salarié d'anticiper sa cessation d'activité dans le cadre de la retraite en maîtrisant son rythme.

Ce congé est ouvert à tout salarié permanent âgé de plus de 50 ans.

Article 7.22 – MODALITES :

La demande est faite par le salarié auprès de l'employeur. Le droit à congé est alimenté par l'épargne de jours à l'initiative du salarié sur le CET.

Les droits ainsi épargnés sur le CET ne peuvent plus alors être, ni monétarisés, ni utilisés pour une autre finalité que ce congé.

Les salariés qui partent dans le cadre d'une demande de départ en retraite, s'engagent à remettre à l'employeur en même temps que l'ouverture du CET - congé de fin de carrière tous les éléments permettant d'apprécier leur date de départ. Ils le tiennent pareillement informés en cas de modification de ces informations.

Le congé de fin de carrière pourra être pris dans les conditions suivantes :

- Tout salarié justifiant des conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite du régime général de la sécurité sociale adresse à l'employeur sa demande à bénéficier du congé de fin de carrière. Cette demande est obligatoirement accompagnée d'une demande de départ en retraite. Elles sont faites au moins trois mois avant le début souhaité du congé de fin de carrière.
- Quand un salarié ne réunit pas les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à la retraite, l'employeur notifie au salarié la date de son début de congé de fin de carrière dans le cadre d'une mise à la retraite conformément à l'article 10.2 du présent accord.

Dans les deux cas et en accord avec l'employeur, la liquidation partielle du congé est possible sous forme de capital. Cette liquidation s'impute sur la durée du congé.

Pendant le congé de fin de carrière, le salarié sera :

- soit totalement dispensé d'activité et percevra chaque mois sa rémunération pendant la durée correspondant aux droits épargnés et jusqu'à épuisement de ces derniers ;
- soit partiellement dispensé d'activité et percevra chaque mois sa rémunération d'activité au prorata de celle-ci complétée par une rémunération correspondant aux droits épargnés et jusqu'à épuisement de ces derniers, à concurrence de sa pleine rémunération. Le choix d'un congé de fin de carrière à temps partiel se fait avec l'accord préalable de l'employeur au vu des contraintes d'organisation et de continuité de service qu'il peut engendrer.

Cette rémunération sera soumise à l'impôt sur le revenu et à cotisations sociales conformément à la législation en vigueur.

Le salarié continue à bénéficier de la couverture sociale prévue au présent accord.

Par ailleurs, pendant cette période, compte tenu de la nature juridique particulière du congé de fin de carrière, qui maintient le lien salarial, le salarié continuera, le cas échéant, à percevoir les primes permanentes qui ne font l'objet d'aucun abattement en cas d'absence y compris, s'il y a lieu, du supplément familial.

Le congé de fin de carrière ne dispense par l'employeur de la procédure de mise à la retraite conformément aux dispositions légales et conventionnelles.

La rupture du contrat de travail sera effective à l'issue du congé de fin de carrière.

| |
|-------------------------------|
| Titre 8 DISCIPLINE |
|-------------------------------|

Article 8.1 – DÉFINITION :

Conformément aux articles L122-40 à L122-44 du Code du Travail, constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par lui comme fautif, que cette mesure soit de nature à affecter immédiatement ou non la présence du salarié dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération.

A peine de nullité, toute sanction disciplinaire mentionnée au dossier du salarié ouvre droit aux garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi.

Les agissements fautifs du salarié ne peuvent être retenus comme motifs de sanctions que s'ils ont été commis ou dans l'exécution du contrat de travail ou sur les lieux ou pendant le temps de travail.

Article 8.2 – ÉCHELLE DES SANCTIONS :

L'échelle des sanctions disciplinaires applicables selon la gravité de la faute est ainsi fixée :

- l'avertissement,
- le blâme, avec inscription au dossier,
- la mise à pied, avec privation de la totalité du salaire pour une durée fixée à trois jours,
- la mise à pied, avec privation de tout ou partie du salaire pour une durée d'une semaine au moins et d'un mois au plus,
- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans indemnité.

L'avertissement et le blâme sont prononcés par l'employeur après que le salarié ait été invité à présenter ses observations sur les faits qui lui sont reprochés. Ils sont notifiés par écrit et motivés.

Les autres sanctions sont prononcées par l'employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue à l'article 8.3 ci-dessous.

Article 8.3 – PROCÉDURE DISCIPLINAIRE :

Lorsque l'employeur envisage de prendre une sanction autre que l'avertissement ou le blâme, elle est entourée des garanties de procédure suivantes :

8.3.1 L'entretien préalable :

La convocation, qui indique l'objet, doit :

- être écrite,

- déterminer la date, l'heure et le lieu de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,
- être, soit remise en main propre contre décharge dans un délai maximum d'un mois suivant le jour où l'employeur a eu connaissance du fait qu'il estime être fautif, soit adressée par lettre recommandée avec avis de réception, dans le même délai.

Au cours de l'entretien, qui aura lieu au plus tôt 5 jours francs après la date de réception de la convocation, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

Une fois l'entretien terminé, si l'employeur désire toujours qu'une sanction soit infligée au salarié, il doit convoquer le conseil de discipline dans un délai de huit jours.

8.3.2 Le conseil de discipline :

Le conseil de discipline est composé d'une délégation de représentants du personnel constituée par les délégués du personnel titulaires à la date de la convocation et d'une délégation de représentants de la direction. Il est présidé par le directeur général de FTVI ou son représentant.

Le salarié appelé à se présenter devant le conseil de discipline doit être convoqué dans les mêmes conditions que précédemment au moins huit jours à l'avance.

S'il en formule la demande, le salarié obtient la communication du dossier individuel disciplinaire établi à son encontre et son dossier individuel, ainsi que la personne de son choix qui, éventuellement, l'assiste.

S'il le juge nécessaire, le conseil de discipline peut demander un complément d'information ou entendre toute personne.

Le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise.

Au terme des débats, la délégation des représentants du personnel rend un avis sur la mesure envisagée par l'employeur. Cet avis est pris à la majorité des délégués du personnel titulaires présents et voté à main levée ou à bulletin secret à la demande d'un délégué du personnel. Si l'avis n'est pas unanime, les minoritaires peuvent émettre une opinion différente.

L'employeur se prononce alors en respectant le délai d'un jour franc.

Le salarié reçoit par lettre recommandée ou remise en mains propres contre décharge, la notification de la sanction finalement décidée par l'employeur ainsi que les faits qui lui sont reprochés. Les délégués du personnel présents à la séance du conseil de discipline reçoivent copie de cette notification.

Article 8.4 – SUSPENSION D'ACTIVITÉ DU SALARIÉ :

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'employeur peut, sur le rapport du chef de service, décider de suspendre immédiatement l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération. La décision prononçant la suspension motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.

Aucune sanction définitive ne peut être prise sans que la procédure disciplinaire décrite à l'article 8.3 ci-dessus ait été observée. En outre, l'employeur doit simultanément saisir le conseil de discipline qui se réunit dans un délai de quinze jours à dater du premier jour de la suspension.

Si, à l'issue de la procédure disciplinaire, le salarié n'a subi aucune sanction, il peut demander une mise au point publique par information au sein de l'entreprise.

Article 8.5 – GARANTIES DISCIPLINAIRES :

Lorsqu'un salarié fait l'objet d'une mesure de nature à affecter immédiatement ou non sa présence dans l'entreprise, sa fonction, sa carrière ou sa rémunération au motif d'une insuffisance professionnelle considérée par l'employeur comme fautive et s'il considère qu'il s'agit en fait d'une sanction, il peut demander que son cas soit évoqué à la réunion mensuelle des délégués du personnel.

Article 8.6 – SUSPENSION DES POURSUITES

En cas de poursuites pénales, le conseil de discipline peut demander à l'employeur de surseoir à statuer jusqu'à la décision du tribunal.

Article 8.7 – PRESCRIPTION DES SANCTIONS :

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

| |
|---|
| Titre 9 CLASSIFICATIONS ET REMUNERATIONS |
|---|

Chapitre 1
CLASSIFICATIONS ET EMPLOIS

Article 9.1 – CLASSIFICATIONS ET EMPLOIS :

La classification des emplois et leur liste avec le montant des salaires minima sont annexées au présent accord (annexe n° 1).

Chapitre 2 ELEMENTS DU SALAIRE

Article 9.11 – SALAIRE DE BASE :

Le salaire mensuel de base des collaborateurs ne peut être inférieur au salaire minimum de son niveau de classification. Les salariés pourront toutefois bénéficier lors de leur engagement d'un salaire supérieur au salaire de base minimum défini à l'annexe n°1 pour tenir compte :

- Ø du niveau de responsabilité de travail
- Ø de la formation initiale
- Ø de l'expérience professionnelle
- Ø d'une compétence très spécifique
- Ø des contraintes particulières liées à l'activité

Article 9.12 – PRIME D'ANCIENNETE :

Une prime d'ancienneté s'ajoute au salaire de base. Cette prime mensuelle destinée à récompenser la fidélité à l'entreprise, est calculée sur le salaire minimum conventionnel mensuel du niveau de classification du salarié multiplié par le taux de prime.

Le taux de prime est fixé à 0,8% par année d'ancienneté « société » jusqu'à 20 ans puis à 0,5% par année de 21 à 30 ans sans pouvoir excéder 21% sachant que, compte tenu des conditions particulières de mise en œuvre de cette prime, seule la date de recrutement en CDI ou en CDD à France Télévisions Interactive sera prise en compte pour le calcul du taux de prime et ce, quelle que soit la date d'ancienneté « société ».

Le montant de la prime est proratisé en fonction du temps de travail.

Les salariés dotés de contrats « hors grille » ne sont pas soumis aux minima salariaux et ne perçoivent pas de prime d'ancienneté.

Article 9.13 – ANCIENNETE « SOCIETE » :

Les périodes prises en compte pour la détermination de l'ancienneté société sont arrêtées selon le tableau ci-dessous :

| | |
|--|--------------------------------|
| - Collaborations sous CDD avec France Télévisions Interactive | Oui |
| - Ancienneté constatée dans une des entreprises du groupe France Télévisions | Oui |
| - Congés annuels | Oui |
| - Congés événements familiaux | Oui |
| - Repos compensateur | Oui |
| - Jours de réduction du temps de travail | Oui |
| - Maladie rémunérée | Oui |
| - Maternité et adoption | Oui |
| - Accident du travail ou maladie professionnelle | Oui |
| - Congé de formation économique, sociale et syndicale | Oui |
| - Service militaire obligatoire | Oui |
| - Maladie non rémunérée | Non |
| - Congé parental | Oui pour la moitié de sa durée |
| - Mandat public | Oui à concurrence de 18 mois. |
| - Détachement | Oui |
| - Mise à disposition | Oui |
| - Congé individuel de formation | Oui |
| - Congé sans solde, sabbatique, pour création d'entreprise | Non |
| - Congé médico-social | Oui à concurrence de 3 mois |

Toutefois ces périodes ne sont pas prises en compte quand le salarié a perçu une indemnité de licenciement ou de départ en retraite pour une ou plusieurs de celles-ci.

Chapitre 3 **AUTRES DISPOSITIONS**

Article 9.21 – NEGOCIATION ANNUELLE SUR LES SALAIRES :

La direction de France Télévisions Interactive engage avec les organisations syndicales représentatives de l'entreprise, la négociation annuelle sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés conformément aux dispositions des articles L.132-27 et suivants du Code du Travail.

La négociation porte notamment :

Ø sur le pourcentage et la répartition de la revalorisation des salaires entre les différentes fonctions ;

Ø et/ou la part revenant aux augmentations individuelles.

La négociation se déroule dans le cadrage général salarial du Groupe France Télévisions.

Les organisations syndicales bénéficient pour la préparation de cette négociation du crédit d'heures prévu par l'article L.412-20 du Code du Travail. Comme le temps passé à la négociation avec la direction, ce crédit d'heures est considéré comme temps de travail effectif et rémunéré comme tel.

Le salarié qui réintègre l'entreprise au terme d'une suspension de contrat bénéficie, dans la limite de trois ans, des augmentations collectives de salaire intervenues pendant ce congé.

Article 9.22 – SUIVI DES MESURES SALARIALES :

Dans le cadre des mesures individuelles, un comité de suivi des mesures salariales composé, d'une part, des délégués du personnel et, d'autre part, du Directeur Général ou de son représentant qui peut se faire assister, se réunit une fois par an. Les délégués du personnel peuvent demander l'assistance des délégués syndicaux.

Les membres du comité sont informés des propositions de la direction. Ils émettent des propositions et formulent des avis.

L'absence d'augmentation ne peut se produire pendant plus de trois années consécutives sans faire l'objet d'une justification précise auprès du salarié.

La réunion du comité est précédée d'un examen individuel de la situation salariale de chaque salarié avec sa hiérarchie.

Article 9.23 – PRIMES A CARACTERE SOCIAL :

Les salariés perçoivent des primes ou indemnités dans les cas suivants :

- mariage ou conclusion d'un pacte civil de solidarité ;
- naissance ou adoption ;
- supplément familial ;
- gardes d'enfant ;
- attribution de la médaille d'honneur du travail.

Les conditions d'ouverture de ces droits ainsi que le montant des primes ou indemnités sont arrêtés à l'annexe n°3.

Article 9.24 – PART VARIABLE :

La Direction de France Télévisions Interactive considère comme fondamental le rôle de son encadrement dans la réussite de ses projets et missions. Aussi peut-elle lui attribuer contractuellement, une part variable sur objectifs.

Elle vise à lier plus étroitement la contribution spécifique du collaborateur à sa rémunération. Elle est, à ce titre, limitée dans le temps à l'atteinte d'objectifs stratégiques pour l'entreprise.

Elle n'est pas un élément de salaire automatique. L'appréciation de la contribution du collaborateur par son supérieur hiérarchique constitue pour ce dernier une responsabilité majeure vis-à-vis de l'entreprise.

Elle ne peut excéder 10% du salaire brut annuel.

Article 9.25 – PRIME ANNUELLE :

Une prime annuelle sera octroyée aux employés de France Télévisions Interactive. Elle est versée en décembre à tous les salariés ayant travaillé au moins trois mois au cours de l'année considérée. Son montant uniforme et déterminé annuellement, sera proratisé en fonction du temps et de la durée de travail.

Article 9.26 – LA MOBILITE :

La Direction de France Télévisions Interactive s'engage à développer toute mesure favorisant la mobilité professionnelle et géographique entre les différentes entreprises du groupe.

Une « Charte de la mobilité » a été signée entre les directions des sociétés du groupe. Elle sera communiquée aux organisations signataires du présent accord.

Les parties conviennent de défendre les principes suivants :

- L'information régulière des personnels sur les différents postes à pourvoir dans les différentes sociétés du groupe par la Direction des Ressources Humaines de France Télévisions Interactive ;
- La non-discrimination en fonction de la société d'origine dans l'affectation des postes à pourvoir ;
- L'absence de période d'essai pour un salarié transféré d'une société du groupe à une autre ;
- Le maintien des niveaux de salaires, de l'ancienneté et d'un niveau de protection sociale équivalent pour tout salarié passant d'une société à une autre ;
- La possibilité de transférer les jours épargnés sur un compte épargne temps ;
- La possibilité de transférer les jours de congés payés acquis à l'exception des reliquats.

Article 9.27 – MODERNISATION DU SYSTEME SALARIAL :

France Télévisions Interactive s'engage à rechercher, à exploiter les outils salariaux proposés par la loi qui favorisent un système salarial moderne et dynamique comme l'intéressement et le plan d'épargne entreprise.

| |
|--|
| Titre 10 CESSATION D'ACTIVITE |
|--|

Article 10.1 – DÉFINITION :

La cessation d'activité résulte :

- du départ à la retraite à l'initiative du salarié,
- de la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur,
- du licenciement,
- de la démission,
- du décès.

Article 10.2 – DÉPART OU LA MISE A LA RETRAITE :

Il s'effectue dans les conditions prévues par les articles L.122-14-12 et L.122-14-13 du Code du Travail. Conformément à la loi du 21 août 2003, l'employeur ne peut pas mettre un salarié à la retraite avant l'âge de 65 ans.

Quand la mise à la retraite est faite à l'initiative de l'employeur, ce dernier doit faire part de son intention au salarié au cours d'un entretien en respectant, au minimum, un préavis supérieur d'un mois au préavis fixé à l'article 10.7.

Conformément à la législation en vigueur, si le salarié souhaite que les délégués du personnel présentent ses observations à l'employeur, ceux-ci peuvent être reçus par l'employeur sur leur demande, soit individuellement, soit collectivement, et en dehors de la réunion mensuelle.

Le salarié perçoit l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 10.3.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service effectif du salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Article 10.3 – INDEMNITE DE DEPART A LA RETRAITE :

A l'exclusion des fonctionnaires en service détaché, tout salarié qui part à la retraite dans les conditions fixées à l'article 10.2 ci-dessus, a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

- moins de 10 ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté,
- à partir de 10 ans d'ancienneté : un huitième de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans, puis un cinquième de mois par année d'ancienneté au-delà de 10 ans.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- la moyenne de la rémunération contractuelle mensuelle (salaire de base + prime d'ancienneté) des six derniers mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non

mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette ;

- la rémunération contractuelle mensuelle (salaire de base + prime d'ancienneté) du dernier mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette ;

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé de formation, ou en congé rémunéré à demi - traitement, ou non rémunéré suite à maladie, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur activité à plein temps.

Article 10.4 - LICENCIEMENT :

1°) Le licenciement pour motif économique

En cas notamment de difficultés économiques, de suppression de postes ou de réorganisation des activités, FTVI s'engage à rechercher un reclassement prioritaire dans les entreprises du groupe pour les salariés concernés.

Dans le cas où le reclassement n'est pas possible, les départs ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

1. Situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés,
2. Ancienneté dans l'entreprise,
3. Situation des salariés qui présentent des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment des personnes handicapées et des salariés âgés,
4. Qualités professionnelles appréciées par catégorie,

sauf accord particulier et conformément à un plan de départs dont les éléments et les conditions de mise en œuvre devront être examinés conformément à la Loi.

Les salariés licenciés par suite de compression d'effectifs ont droit :

- au préavis fixé par l'article 10.7 du présent chapitre,
- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 10.5,
- à une priorité de réembauchage dans les entreprises du Groupe d'un an à compter de la date de licenciement, éventuellement accompagnée de la formation nécessaire.

2°) Pour autres motifs

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L.122-14 et suivants du Code du Travail.

Les salariés confirmés, licenciés en application de l'alinéa ci-dessus, ont droit à l'indemnité fixée à l'article 10.5 et à un préavis dont la durée est fixée à l'article 10.7, sauf dans les cas de licenciement sans préavis ni indemnité en cas de faute grave ou lourde.

Article 10.5 – INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT :

Tout salarié confirmé, lorsqu'il y a droit, en cas de licenciement prononcé par l'entreprise, perçoit une indemnité de licenciement calculée comme suit par référence à son ancienneté « société » :

- un mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche comprise entre un et jusqu'à douze ans d'ancienneté,
- trois - quart de mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de douze ans jusqu'à vingt ans d'ancienneté,
- un demi - mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de vingt ans et jusqu'à trente ans d'ancienneté,
- un quart de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de trente ans d'ancienneté.

Les fractions d'année donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois entiers.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne pourra excéder le montant des salaires que l'intéressé aurait perçus entre la date de fin de son contrat et l'âge de soixante-cinq ans. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L. 122-9 et R 122-1 du Code du Travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la plus avantageuse des deux formules suivantes :

- la moyenne de la rémunération contractuelle mensuelle (salaire de base + prime d'ancienneté) des six derniers mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette ;
- la rémunération contractuelle mensuelle (salaire de base + prime d'ancienneté) du dernier mois. Les éléments de salaire contractuels à périodicité non mensuelle sont proratisés sur une base mensuelle. Les primes exceptionnelles sont exclues de l'assiette.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi - salaire ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.

Article 10.6 – DÉMISSION :

Tout salarié qui désire quitter l'entreprise doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article 10.7 ou, à défaut, verser à l'entreprise une indemnité correspondant à sa rémunération pendant la durée du préavis.

Article 10.7 – PRÉAVIS :

La durée du préavis est fixée à deux mois. Cette durée est portée à trois mois pour les cadres.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette latitude cesse à la date à laquelle il a trouvé un nouvel

emploi. Les heures d'absence sont payées ; elles peuvent être groupées sur demande de l'intéressé.

L'employeur peut faire cesser définitivement le service d'un salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir. Sur demande du salarié, l'employeur peut le dispenser de tout ou partie du préavis.

TITRE 11 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord sera déposé à la diligence de la Direction de France Télévisions Interactive en cinq exemplaires auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris ; et en un exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Fait à Paris en sept exemplaires originaux, le 15 décembre 2005

Pour la Direction de France Télévisions Interactive.
Monsieur Laurent SOULOUMIAC, Administrateur unique - Directeur Général de France Télévisions Interactive

Pour la CFDT,
.....

Pour la CFTC,
Pierre MATHIEU

Pour la CGC,
Dominique DE PERETTI

Pour la CGT,
Pascal VOISIN

Pour FO

.....

| |
|---|
| ANNEXE N°1 SUR LES CLASSIFICATIONS, LES EMPLOIS ET LES REMUNERATIONS MINIMALES |
|---|

Les objectifs de France Télévisions Interactive sont :

- de définir les classifications des emplois nécessaires au fonctionnement de l'entreprise ;
- de positionner les emplois correspondants, en fonction de leurs contributions à l'entreprise ;
- d'élaborer un système de référence commun aux salariés de l'entreprise, permettant de construire une hiérarchie cohérente des rémunérations ;
- d'offrir un outil de hiérarchisation objective des salariés ;
- de permettre à l'entreprise et à chaque collaborateur d'évaluer ses besoins en compétence et d'appréhender ses possibilités d'évolution professionnelle ;
- de permettre à l'entreprise d'ajuster les compétences nécessaires à ses objectifs ;
- de créer une perspective dynamique d'évolution professionnelle avec l'aide notamment des différents dispositifs de formation (formation continue, validation des acquis de l'expérience...).

Ces objectifs ont conduit à combiner les trois critères suivants, considérés comme étant d'égale importance :

- le niveau d'autonomie, d'initiatives et la capacité à recevoir délégation ou à déléguer ;
- l'expérience professionnelle acquise sous des formes variées (stages, contrat de qualification ou d'apprentissage, expérience proprement dite, etc.) ;
- le niveau de formation acquis à l'issue d'une formation initiale ou d'une formation continue homologuée.

Il est entendu que la détention ou l'acquisition de niveaux de formation supérieurs aux niveaux requis ne peut justifier en soi le repositionnement dans un niveau de classification supérieur.

A l'occasion d'un recrutement la détention d'un niveau de formation supérieur à celui fixé pour le poste ne peut faire obstacle aux décisions de recrutement visant à faciliter l'insertion sur le marché du travail, ni justifier un recrutement sur un niveau supérieur.

L'augmentation individuelle de salaire récompense la qualité du travail fourni par le salarié pendant la période écoulée, son implication dans la mise en oeuvre de ses compétences et sa capacité à tenir les exigences du poste.

La promotion consiste en un changement du niveau de classification du salarié. Elle traduit la reconnaissance de la capacité effective du collaborateur à tenir un emploi d'un niveau de classification plus élevé.

La liste des emplois est indicative et peut évoluer. Les représentants du personnel seront consultés lorsque des intitulés d'emplois nouveaux apparaîtront nécessaires.

NIVEAUX

EMPLOIS

Ouvrier / employé

Niveau 1
Agent administratif
Agent technique

SALAIRE MINIMUM

1 220 euros bruts mensuels

Maîtrise / technicien

Niveau 2

Rédacteur télématique
Technicien 1^{er} niveau
Secrétaire

SALAIRE MINIMUM 1 500 euros bruts mensuels

Maîtrise / technicien supérieur

Niveau 3

Assistant d'antenne
Assistant de direction
Assistant de production télématique
Assistant marketing
Attaché de communication/presse
Concepteur multimédia
Concepteur rédacteur
Développeur
Documentaliste multimédia
Graphiste multimédia
Technicien administratif
Technicien d'exploitation

SALAIRE MINIMUM 1 800 euros bruts mensuels

Cadre

Niveau 4

Assistant d'antenne confirmé
Attaché de direction
Cadre administratif
Cadre commercial
Cadre d'exploitation
Cadre de communication/presse
Cadre de production télématique
Cadre technique
Chargé d'études
Chargé de développement marketing
Chef de projet
Concepteur multimédia confirmé
Concepteur rédacteur confirmé
Développeur confirmé
Documentaliste multimédia confirmé
Graphiste multimédia confirmé
Ingénieur d'exploitation
Juriste

SALAIRE MINIMUM 2 000 euros bruts mensuels

Cadre supérieur

Niveau 5

Cadre supérieur administratif
Cadre supérieur de communication/presse
Cadre supérieur de production télématique
Cadre supérieur technique
Chef de projet senior
Responsable administratif et financier
Responsable de projet
Responsable des développements et de la production
Responsable des programmes
Responsable d'exploitation
Responsable graphisme
Responsable juridique
Responsable marketing

SALAIRE MINIMUM 2 500 euros bruts mensuels

Hors grille

Conseiller
Directeur
Directeur Général adjoint
Secrétaire Général

| |
|--|
| ANNEXE N°2 SUR LES PRIMES ET INDEMNITES |
|--|

1. Prime d'astreinte

La prime d'astreinte prévue à l'article 5.3 est fixée à 100 € brut mensuels pour deux week-ends et en moyenne, deux soirées par mois.

2. Chèque – taxi

Tout salarié de France Télévisions Interactive peut bénéficier de chèque – taxi. Le remboursement s'effectue, sur présentation de justificatifs (ou par obtention de chèques – taxi fournis par la direction), pour les trajets retour entre le lieu de travail et le domicile habituel situés en Ile de France et quand le salarié quitte son travail après 22h30.

| |
|---|
| ANNEXE N°3 SUR LES PRIMES A CARACTERE SOCIAL |
|---|

Conformément à l'article 9.23 du présent accord, la réalisation de certains événements familiaux ouvre droit à des primes dans les conditions fixées ci-après.

1- Prime de mariage ou de pacte civil de solidarité :

Tout salarié de France Télévisions Interactive qui se marie ou conclut un pacte civil de solidarité a droit, sur présentation de justificatifs, à une prime de 750 €.

Quand le mariage concerne deux collaborateurs de la société, la prime est versée une seule fois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné à la double condition :

- que l'évènement se réalise pendant un contrat ;
- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration à France Télévisions Interactive pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

2- Prime de naissance :

Tout salarié de France Télévisions Interactive perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite de « naissance » à l'occasion d'une naissance, d'une adoption, d'une reconnaissance ou d'une légitimation d'un enfant de moins de seize ans à charge et vivant au foyer.

La prime est d'un montant de 750 €.

Toutefois quand les parents sont tous deux salariés de la société ou dans le cas de naissance, d'adoption ou de reconnaissance multiples, la prime n'est versée qu'une seule fois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné par ailleurs à la double condition :

- que l'évènement se réalise pendant un contrat ;
- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration à France Télévisions Interactive pendant l'année civile soit au moins égale à trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

3- Supplément familial :

Tout salarié de France Télévisions Interactive perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite de « supplément familial » pour les enfants qu'il a à sa charge effective.

Cette prime est d'un montant mensuel de 35 € pour chacun des deux premiers enfants. Elle est de 87€ mensuels par enfant à partir du 3^{ème}.

Quand les parents sont tous deux salariés de France Télévisions Interactive, la prime n'est versée qu'une seule fois.

La prime n'est pas versée quand le conjoint la perçoit de son employeur. Cependant quand la prime perçue par le conjoint est inférieure à celle versée par France Télévisions Interactive, le salarié perçoit la différence.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonnée en outre à une durée de contrat ou une durée cumulée de collaboration avec France Télévisions Interactive sur l'année civile d'au moins trois mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

4- Indemnité de garde d'enfant :

Les salariés dont la rémunération mensuelle brute (salaire de base + prime d'ancienneté) est inférieure à 2000€ perçoivent, sur présentation de justificatifs, une prime dite de « garde d'enfant ». Elle sert à compenser les frais de garde dans une crèche ou chez une nourrice agréée pour les enfants à charge effective jusqu'à leur 3^{ème} anniversaire ou jusqu'à leur 4^{ème} anniversaire en cas de difficulté d'admission dans les écoles maternelles.

Elle est fixée à 7€ pour une journée entière pour chaque enfant répondant aux critères. Les jours fériés elle est portée à 16€. Elle est proratisée en cas de demi-journée.

Lorsque les parents sont salariés de France Télévisions Interactive, ou d'une société contrôlée par le Groupe France Télévisions ou d'une société de l'audiovisuel public, la prime n'est versée qu'à l'un des parents.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, le versement de la prime est subordonné en outre à une durée de contrat d'un mois.

La prime n'est pas due quand le salarié est en congé non rémunéré.

5- Prime de médaille du travail :

L'attribution à un salarié de la médaille d'honneur du travail dans les conditions prévues par le décret n°2000-1015 du 17/10/2000 donne lieu à l'attribution d'une prime fixée en fonction de l'échelon de la médaille :

| | | |
|-----------------------|-------|--|
| Médaille d'argent : | 150 € | (attribuée après 20 années de service) |
| Médaille de vermeil : | 225 € | (attribuée après 30 années de service) |
| Médaille d'or : | 375 € | (attribuée après 35 années de service) |
| Médaille grand or : | 600 € | (attribuée après 40 années de service) |

| |
|--|
| ANNEXE N°4 SUR LES MESURES TRANSITOIRES |
|--|

1. Dispositions relatives aux œuvres sociales et culturelles

Jusqu'à la création d'un CE propre à FTVI, la contribution aux œuvres sociales et culturelles de FTVI est versée au CE de France 3, sous réserve de l'accord de celui-ci. Le CE de FTVI décidera de prolonger ou non ce dispositif.

2. Information sur les cadres en 2005

Pour information et en 2005, les cadres FTVI sont soit cadres autonomes soit cadres dirigeants.

ANNEXE N°5 : FICHE TECHNIQUE
CALCUL DE L'ANCIENNETE SOCIETE ET DU TAUX DE PRIME D'ANCIENNETE A FTVI

Cette fiche présente à travers deux exemples concrets, le mode de calcul de la prime d'ancienneté d'après le dispositif conventionnel qui vous est présenté.

Exemple 1 :

Mme Dupond est recrutée en contrat à durée indéterminée à France Interactive le 1/12/2004. Son parcours est le suivant :

- En contrat à durée déterminée à France Télévisions Interactive du 1/8/2004 au 23/8/2004, puis du 1/11/2004 au 30/11/2004 soit une durée de 1 mois et 22 jours.
- En contrat à durée indéterminée dans une banque durant l'année 2003. Cette période n'est pas prise en compte.

A son recrutement le 1/12/2004, sa date d'ancienneté société est donc fixée au 9/10/2004 et figurera dans son contrat de travail.

Pour sa paie de janvier 2006, la date d'entrée à FTVI (9/10/2004) sert de base pour le calcul du taux de prime d'ancienneté de la collaboratrice. Ce taux sera donc de $1 \times 0,8\% = 0,8\%$. Il sera de $2 \times 0,8\% = 1,6\%$ en octobre 2006.

Exemple 2 :

Mme Dupond est recrutée en contrat à durée indéterminée à France Télévisions Interactive le 1/7/2001. Son parcours est le suivant :

En contrat à durée indéterminée à RFO du 15/2/1992 au 30/06/2001. Et CDD à France 2 du 20/9/1991 au 31/12/1991.

La durée retenue est donc :

| | | | |
|--------|-----|-----|----------------|
| 15 j | 4 m | 9 a | (RFO) |
| + 11 j | 3 m | 0 a | (CDD France 2) |
| = 26 j | 7 m | 9 a | |

A son recrutement (le 1/7/2001), la date d'ancienneté société qui figurera dans son contrat de travail sera le 5/11/1991.

Le taux de prime d'ancienneté pour la paie du mois de janvier 2006 de cette collaboratrice sera de $4 \times 0,8\% = 3,2\%$. Il sera de $5 \times 0,8\% = 4,00\%$ en juillet 2006.