

# LIVRE 1 – DISPOSITIONS COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

## TITRE 1. DROIT SYNDICAL, LIBERTE D'OPINION ET REPRESENTATION DU PERSONNEL

Les dispositions ci-dessous visent à rappeler les règles générales applicables en matière de droit syndical, de liberté d'opinion et d'institutions représentatives du personnel.

Dans le domaine du droit syndical, il est rappelé que les accords suivants ont été conclus : l'accord relatif à la détermination du périmètre de désignation des délégués syndicaux et représentants de section syndicale du 31 mars 2011, le protocole d'accord sur les moyens accordés aux organisations syndicales du 2 décembre 2011, l'accord sur la diffusion électronique de documents syndicaux du 25 septembre 2009.

Les parties conviennent de négocier par ailleurs des accords spécifiques relatifs aux instances représentatives du personnel et aux parcours professionnels des représentants du personnel France Télévisions.

### 1.1 Exercice du droit syndical et de la liberté d'opinion

Le droit syndical et la liberté d'opinion s'exercent dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires reconnaissent la liberté d'opinion, à chaque organisation syndicale et pour l'ensemble des salariés.

L'expression publique de celle-ci se fait dans le respect de la déontologie professionnelle et des obligations des missions de service public à l'égard du citoyen, telles que informer, éduquer, cultiver, distraire. Toutefois, elle ne doit en aucun cas porter atteinte au respect de la dignité de la personne humaine, à la liberté et aux intérêts d'autrui.

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective et individuelle de leurs intérêts professionnels.

Les parties reconnaissent la liberté aux organisations syndicales professionnelles de s'associer pour l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts.

Tout salarié peut librement adhérer à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix, constituée conformément à la loi.

#### 1.1.1. Délégués syndicaux centraux, Délégués syndicaux d'établissement et Représentants de la section syndicale

A. Le délégué syndical est chargé de représenter son organisation syndicale auprès du chef d'Entreprise.

B. Le délégué syndical est l'interlocuteur de l'employeur en matière de négociation collective : c'est par son intermédiaire que l'organisation fait connaître au chef d'entreprise ses réclamations, revendications et propositions.

C. Le rôle du délégué syndical consiste également à défendre les intérêts de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

D. Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués syndicaux peuvent, tant durant les heures de délégation qu'en dehors de leurs heures habituelles de travail, circuler librement dans l'entreprise, dans l'établissement, sur le site et plus globalement dans tous les lieux où s'exerce l'activité de l'entreprise et y prendre tous contacts nécessaires à l'accomplissement de leur mission, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas apporter de gêne importante à l'accomplissement du travail des salariés.

Ils peuvent également, durant les heures de délégation, se déplacer librement hors de l'entreprise.

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel, des comités d'établissements, et des CHSCT. Ces panneaux d'affichage seront installés dans chaque immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de l'entreprise. Ils seront placés dans des endroits déterminés d'un commun accord et accessibles à tout le personnel.

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

Un exemplaire de chaque communication syndicale est transmis à l'employeur simultanément à son affichage ou à sa diffusion.

E. Le représentant de la section syndicale exerce ses fonctions dans le cadre des dispositions légales. Il bénéficie des prérogatives définies ci-dessus, à l'exception de l'article 1.1.1 B.

### **1.1.2. Participation aux réunions statutaires des organisations syndicales, et aux différents travaux paritaires et syndicaux**

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise pourra demander le détachement de salariés pour assister à des réunions statutaires (congrès, assemblées générales) dans la limite globale de 190 jours par année dite « glissante ».

Ces mêmes organisations syndicales pourront également demander le détachement de salariés qui sont convoqués pour siéger dans les réunions paritaires et syndicales suivantes :

- de l'OPCA et OPACIF de référence du secteur,
- de la Commission Paritaire Nationale Emploi et Formation de l'Audiovisuel (CPNEF AV),
- des sociétés de perception et de répartition des droits d'auteur,

HC  
D  
76

- des organismes sociaux de retraite, de prévoyance, mutuelle dans lesquels l'entreprise France Télévisions est représentée,
- de la Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels (CCIJP)
- de négociation en cas de révision ou de dénonciation de la CCNTJ,
- du CI-ORTF dans lequel l'entreprise France Télévisions est représentée.

Ces détachements pourront être demandés pour des réunions ayant lieu tant à l'échelon national ou européen qu'à l'échelon professionnel.

Afin de ne pas gêner le bon fonctionnement des services, une demande écrite de l'organisation syndicale sera présentée 10 jours ouvrés avant la date de la réunion prévue à l'employeur.

Pour le décompte de la durée du travail, ces participations sont rémunérées comme temps de travail à 100% du salaire horaire, mais ne sont pas considérées comme temps de travail effectif ouvrant droit au bénéfice des majorations et récupérations.

### **1.1.3. Déplacement et Délai de route**

Les temps de déplacement des salariés détachés à la demande d'une organisation syndicale représentative soit pour participer à une réunion convoquée à l'initiative de la direction soit pour participer aux réunions, commissions et délégations telles que prévues à l'article 1.1.1 sont indemnisés dans les conditions prévues aux articles consacrés au temps de déplacement dans le statut collectif relatif au temps de travail de France Télévisions.

### **1.1.4. Locaux syndicaux**

Dans les établissements employant au moins 200 et moins de 1000 salariés, l'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun à toutes les sections et convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Dans les établissements de 1000 salariés et plus, un local distinct est mis à disposition de chaque section syndicale constituée par une organisation syndicale représentative dans l'établissement. Ce local sera aménagé et doté du matériel bureautique et informatique nécessaire à son fonctionnement

Dans ces mêmes établissements de 1000 salariés et plus, un local commun est mis à la disposition des sections syndicales constituées par des organisations syndicales non représentatives dans l'établissement.

Il est rappelé que l'attribution des locaux se fait en application de l'accord sur les moyens accordés aux organisations syndicales du 2 décembre 2011 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou tout accord conclu ultérieurement.

A la demande d'une organisation syndicale, l'employeur peut fournir une salle de réunion, au siège de l'entreprise et dans chacun des établissements, pour que puissent s'y tenir des réunions d'adhérents salariés de l'entreprise, sous réserve des contraintes inhérentes à la disponibilité des locaux dans le périmètre concerné.

Les sections syndicales peuvent inviter dans leur local des personnalités syndicales extérieures.

Si la réunion doit se tenir en dehors du local syndical, l'autorisation préalable de la direction est requise.

Elles peuvent inviter des personnalités extérieures autres que syndicales. Dans ce cas, la tenue de ces réunions est subordonnée à l'accord préalable de la direction.

#### **1.1.5. Congé de formation économique, social et syndical**

Dans les conditions légales en vigueur, les salariés peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

#### **1.1.6. Mandat syndical**

Les personnels bénéficiant de crédits d'heure, quel qu'en soit le volume, pour exercer un mandat syndical sont considérés comme étant en activité.

La direction confirme sa volonté d'ouvrir une négociation sur les parcours professionnels des représentants du personnel.

### **1.2 Représentation du personnel**

#### **Comité Central d'Entreprise**

Conformément aux dispositions du code du travail, un comité central d'entreprise est constitué au sein de France Télévisions.

Au jour de la signature du présent accord, la composition du comité central d'entreprise est fixée par l'accord du 18 janvier 2011. Toute modification ultérieure de cet accord sera prise en compte.

Le comité central d'entreprise exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissement.

Eu égard à ses attributions d'ordre économique et professionnel, il est informé et consulté dans les conditions légales en vigueur, et notamment sur tous les projets économiques et financiers importants concernant l'entreprise, conformément à l'article L.2327-2 du Code du travail.

#### **Comités d'établissement**

Conformément à l'article L.2327-15 du Code du travail, les comités d'établissement ont les mêmes attributions que les comités d'entreprise dans la limite des pouvoirs confiés aux chefs de ces établissements.

Ainsi, le comité a pour objet d'assurer l'expression collective des salariés permettant la prise en compte permanente de leurs intérêts dans les décisions relatives à la gestion et à l'évolution économique et financière de l'établissement, à l'organisation du travail, à la formation professionnelle et aux techniques de production dans

l'établissement. Il exerce les attributions économiques qui concernent la marche générale de l'établissement et assure la gestion des activités sociales.

Le comité d'établissement détermine dans un règlement intérieur les modalités de son fonctionnement et celles de ses rapports avec les salariés de l'entreprise pour l'exercice des missions qui lui sont confiées.

Les élus au comité d'établissement disposent des crédits d'heures fixés par la réglementation ou par accord.

Le temps consacré aux réunions mensuelles, aux préparatoires à ces réunions dans la limite d'une journée et aux réunions convoquées par la direction n'est pas décompté de ce crédit d'heures.

Le crédit d'heures affecté au membre du comité d'établissement titulaire peut, à sa demande, être transféré ponctuellement à un membre du comité d'établissement suppléant de la même organisation, en cas de remplacement du titulaire par le suppléant.

Le temps passé en réunion, aux réunions des commissions obligatoires légales ainsi que les heures de délégations utilisées sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre de sièges au comité d'établissement est de:

Nombre de salariés	nombre de sièges titulaires	nombre de sièges suppléants
50 à 74	3	3
75 à 149	5	5
150 à 399	7	7
400 à 749	9	9
750 à 999	13	13
1000 à 1749	15	15
1750 à 2499	16	16
2500 à 3499	17	17
3500 à 4499	20	20
4500 à 5499	21	21
1 siège supplémentaire par tranche de 1000 salariés		

### Délégués du personnel

Les délégués du personnel peuvent, sur leur demande, se faire assister d'un représentant d'une organisation syndicale lors des réunions avec l'employeur. Les délégués du personnel, ont pour mission de présenter à l'employeur toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables dans l'entreprise. En sus de cette mission, ils exercent les missions supplétives définies par le code du travail, le cas échéant.

Des panneaux d'affichage distincts sont affectés aux communications des délégués du personnel.

Un local est mis à disposition des délégués du personnel. Ce local peut être commun avec celui du CHSCT ou celui du CE.

Les délégués du personnel disposent des crédits d'heures fixés par les dispositions réglementaires ou par accord.

Le temps consacré aux réunions mensuelles ou aux réunions convoquées par la direction n'est pas décompté de ce crédit d'heures.

Le crédit d'heures affecté au Délégué du personnel titulaire peut, à sa demande, être transféré ponctuellement à un Délégué du personnel suppléant de la même organisation en cas de remplacement du titulaire par le suppléant.

Le temps passé en réunion ainsi que les heures de délégations utilisées sont considérés comme du temps de travail effectif.

Le nombre de sièges attribué aux délégués du personnel est de :

Nombre de salariés	Nombre de Sièges titulaires	Nombre de Sièges suppléants
11 à 25	1	1
26 à 74	2	2
75 à 99	4	4
100 à 124	5	5
125 à 174	6	6
175 à 249	7	7
250 à 499	9	9
500 à 749	10	10
750 à 999	11	11
A partir de 1000 salariés 1 titulaire et 1 suppléant supplémentaire par tranche de 250 salariés		

### **Comité d'hygiène, sécurité et conditions de travail**

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à la prévention des risques professionnels. Il exerce les attributions définies par le Code du travail.

Handwritten notes in blue ink: "MC", "D.", and "no 92".

## TITRE 2. REGULATION SOCIALE

L'entreprise entend consacrer le rôle de régulation et de contrôle des représentants du personnel et des organisations syndicales représentatives par la constitution de dispositifs de régulation contribuant à la bonne gestion des évolutions salariales individuelles et de la mobilité dans l'entreprise.

A cet effet, les prérogatives des délégués du personnel et des organisations syndicales représentatives sont étendues dans les conditions suivantes :

### **2.1 Concertation locale**

#### **2.1.1. Mesures salariales individuelles**

Dans le cadre du processus d'attribution des mesures individuelles, un comité des salaires PTA et journaliste est mis en place au niveau de l'établissement au sens des délégués du personnel.

Ce comité est composé des délégués du personnel de l'établissement et d'une délégation de la direction. Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CE pourra désigner un représentant de son organisation appartenant à l'effectif de l'établissement DP concerné.

Dans les établissements (au sens DP) de plus de 1000 salariés, il est institué cinq comités selon le découpage par famille professionnelle ci-après :

- Programmes
- Production - Fabrication – Technologies
- Communication – Marketing – Etudes
- Gestion d'entreprise et Immobilier et Moyens Généraux
- Journalistes

Chaque comité est composé de délégués du personnel titulaires ou suppléants de l'établissement.

Le nombre de délégués du personnel ayant vocation à participer à chacun des comités est calculé au prorata des effectifs que compte la famille professionnelle considérée au sein de l'établissement, rapporté au nombre total de délégués du personnel de l'établissement.

Pour la participation à chacun de ces comités, les délégués du personnel titulaires ou suppléants sont désignés par les organisations syndicales représentatives au niveau de l'établissement, sur la base des résultats en voix obtenus au premier tour des dernières élections des membres titulaires du CE de cet établissement.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement au sens CE pourra désigner un représentant de son organisation appartenant à l'effectif de l'établissement DP concerné pour siéger dans chacun des cinq comités précités.

HC  
2.  
DG Q

Chaque année, ce comité examine les situations individuelles des collaborateurs qui n'auraient pas bénéficié d'augmentation individuelle depuis 4 années révolues. Il se réunira avant l'attribution des mesures individuelles de l'année civile en cours.

Au cours de ce comité, les représentants des salariés émettent des propositions et formulent des observations concernant les salariés qui n'auraient pas bénéficié de mesure depuis 4 années révolues.

Pour la préparation des travaux du comité, la liste des salariés de l'établissement est transmise aux membres du comité, laquelle comporte les informations suivantes :

Ø Pour les PTA (hors cadres supérieurs et cadres dirigeants) :

- nom
- prénom
- affectation géographique
- emploi
- groupe de classification
- âge
- sexe
- ancienneté entreprise

En complément, et sous réserve de l'autorisation écrite préalable donnée par chaque salarié à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- du groupe de classification, niveau de classification et niveau de placement des salariés de l'établissement
- de la nature, du pourcentage et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque salarié.
- de la liste des salariés n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 4 années révolues

Ø Pour les journalistes (hors encadrement):

- nom
- prénom
- affectation géographique
- fonction
- âge
- sexe
- ancienneté professionnelle
- ancienneté entreprise

En complément, et sous réserve de l'autorisation écrite préalable donnée par chaque journaliste à l'entreprise avant la tenue de la réunion annuelle du comité, conformément à la loi N°78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers

et aux libertés et aux textes en vigueur, le comité de suivi des salaires sera également informé :

- 1- du niveau de salaire de base des journalistes de l'entreprise avec mention, le cas échéant, du palier.
- 2- de la nature, du pourcentage et de la date de la dernière mesure individuelle attribuée à chaque journaliste.
- 3- de la liste des journalistes n'ayant pas bénéficié d'une revalorisation individuelle depuis 4 années révolues.

Les membres du comité des salaires sont tenus à une obligation de confidentialité sur les informations qui leur sont communiquées dans ce cadre.

Les décisions d'attribution des mesures individuelles seront communiquées par la voie hiérarchique aux salariés bénéficiaires.

Dans le mois qui suit l'attribution des mesures individuelles, les membres du comité de suivi sont informés des décisions de mesures individuelles concernant les salariés sous réserve de l'autorisation écrite préalable mentionnée ci-dessus.

### **2.1.2. Bourse de l'emploi**

Dans le cadre du processus de comblement des postes, les délégués du personnel sont informés des postes à pourvoir dans leur établissement. Cette information est également communiquée aux délégués syndicaux centraux.

Afin d'éclairer leur contribution, ils sont destinataires de la liste des candidatures internes à la mobilité exprimées sur les postes PTA relevant d'un groupe de classification inférieur au groupe 9 et des postes journalistes hors encadrement. Cette liste des candidatures internes est constituée des éléments suivants :

- nom, prénom
- groupe de classification
- affectation géographique
- emploi ou poste occupé
- ancienneté entreprise

Ils seront également destinataires de la liste des candidats issus du groupe ou ayant déjà collaboré avec France Télévisions.

Les délégués du personnel font parvenir leurs observations écrites au représentant de la fonction ressources humaines de l'établissement dans les 8 jours suivant la transmission de la liste des candidatures internes à la mobilité.

Les délégués syndicaux centraux font parvenir leurs observations à la direction des ressources humaines de France Télévisions dans les mêmes délais.

Ils sont informés des candidats retenus à l'occasion de la première réunion mensuelle qui suit la prise de décision.

MC  
Σ  
76  
87

## 2.2 Comité de suivi national

Un comité des salaires et de l'emploi se réunit chaque année au niveau de l'entreprise afin de faire un bilan des mesures salariales individuelles et mobilités ou recrutements intervenus au cours de l'année écoulée.

Cette réunion aura lieu, si possible, dans l'année de mise en œuvre des mesures ou au plus tard au cours de premier trimestre de l'année suivante.

### 2.2.1 Informations transmises aux membres du comité

Pour la bonne tenue de leurs travaux, les membres du comité sont destinataires d'informations ayant vocation à être débattues en séance plénière et qui leur sont adressées dans un délai de 15 jours précédant la tenue de la réunion.

#### a) Salaires

En matière salariale, le comité a vocation à veiller à l'équité et au respect de la diversité dans l'attribution des mesures, ainsi qu'à la bonne répartition de celles-ci entre les différents établissements de l'entreprise.

Le comité formule des observations au regard des données suivantes :

- Nombre total de mesures attribuées
- Répartition des mesures entre promotions et revalorisations individuelles
- Taux moyen des revalorisations individuelles
- Répartition du nombre de mesures par établissement
- Répartition hommes / femmes
- Répartition cadres / non cadres
- Répartition des mesures par tranche d'âge

#### b) Emploi

En matière d'emploi, le comité a vocation à être informé du nombre de postes comblés et des modalités de leur comblement. A cet effet, le comité formule des observations au regard des données suivantes :

- Nombre total de postes comblés
- Répartition des postes par nature du comblement
- Bilan par établissement
- Répartition hommes / femmes
- Répartition cadres / non cadres
- Répartition par tranche d'âge

### 2.2.2 Composition

Le comité est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de représentants de la direction.

## TITRE 3. DROITS ET OBLIGATIONS

---

### 3.1 Embauche

L'embauche s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par les textes en vigueur à France Télévisions.

Le contrat de travail remis au salarié devra notamment préciser la nature du contrat et les conditions d'emploi parmi lesquelles figurent l'emploi et la classification, le montant de sa rémunération brute, la durée de la période d'essai, le lieu d'affectation et notamment, pour les journalistes le rattachement à la CCNTJ.

Le contrat de travail peut être conclu pour une durée indéterminée ou pour une durée déterminée dans les conditions précisées aux articles L. 1242-2 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,

Pendant toute la durée d'exécution de son contrat de travail, le salarié doit faire part à son employeur, au moment de sa survenance, de toute modification intervenue dans les renseignements demandés.

### 3.2 Diversité et non discrimination

France Télévisions s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pris en compte ni l'origine, ni le sexe, ni les mœurs, ni l'orientation sexuelle, ni l'âge, ni la situation de famille ou la grossesse, ni les caractéristiques génétiques, ni l'appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, à une nation, ni les activités ou opinions politiques, ni les activités ou opinions syndicales ou mutualistes, ni les convictions religieuses, ni l'apparence physique, ni le nom de famille, ni l'état de santé ou le handicap, pour arrêter une décision à l'égard du salarié notamment en matière de recrutement, rémunération, formation, déroulement de carrière, affectation, promotion, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail.

Toute mesure ou décision contraire est nulle de plein droit et ne pourra produire effet.

Par ailleurs, tout salarié auteur d'une discrimination pourra faire l'objet de sanctions disciplinaires. Il pourra éventuellement faire l'objet des poursuites prévues par les dispositions législatives à l'initiative du salarié qui s'estimerait victime.

France Télévisions s'engage à se doter des outils et des procédures nécessaires afin de prévenir les discriminations et en corriger les effets.

Convaincues que l'entreprise France Télévisions représente un acteur majeur du paysage audiovisuel et, conscientes de leur responsabilité sociale au sein de l'entreprise, les parties s'engagent à faire respecter les accords conclus au sein du groupe ou de l'entreprise et à développer les actions visant à lutter contre l'ensemble des discriminations et en faveur de la diversité et de l'égalité des chances.

### **3.3 Période d'essai**

Conformément aux dispositions prévues par le code du travail, les salariés embauchés en contrat à durée indéterminée sont soumis à une période d'essai dont la durée maximale est fixée comme suit :

- Pour les ouvriers et les employés, la période d'essai est de 2 mois de présence effective ;
- Pour les techniciens et agents de maîtrise, la période d'essai est de 3 mois de présence effective ;
- Pour les cadres et journalistes, la période d'essai est de 4 mois de présence effective.

A l'issue de la période d'essai, l'employeur notifie sa décision par écrit au salarié dans les conditions fixées par l'article L. 1221-25 du code du travail.

Pour les salariés dotés de contrat à durée déterminée, la période d'essai est régie par les dispositions prévues à l'article L. 1242-10 du code du travail.

### **3.4 Discrétion professionnelle**

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

Ces dispositions ne font pas obstacle à l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion dont dispose tout salarié.

### **3.5 Exclusivité de collaboration**

Le principe d'exclusivité de collaboration s'impose à l'ensemble des salariés à temps plein de la société.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction pour chaque salarié d'exercer une activité lucrative, salariée ou non, ou en concurrence, hors de la société et qui serait préjudiciable à l'entreprise.

Ce principe fondamental donne aux collaborations extérieures un caractère dérogatoire et exceptionnel. Elles doivent être autorisées expressément par l'employeur dans le strict respect des règles édictées en la matière par celui-ci.

Les collaborations extérieures ne peuvent engager la société et porter atteinte à son image.

Les activités d'enseignement, de formation, d'éducation et d'expertise sont autorisées si ces activités se déroulent hors temps de travail, ou dans le cadre d'une

Handwritten notes in blue ink: "MC", "D.", "D", "D", "D".

activité à temps partiel ou d'un congé sabbatique. Dans tous les cas, elles doivent être déclarées au préalable à l'employeur et ne doivent pas nuire à la bonne exécution du contrat de travail.

Dans certains cas particuliers prévus par l'article 3.3.1 du titre 3 du livre 3, ces heures d'enseignement peuvent être rémunérées comme temps de travail à 100 % du salaire horaire, dans les conditions prévues par l'article susvisé.

Ne sont pas visées par l'exclusivité de collaboration les activités d'auteur d'œuvres littéraires, scientifiques ou artistiques sous réserve de ne pas porter préjudice à l'image de la société.

### **3.6 Intérêts croisés**

Les salariés ne peuvent par eux-mêmes ou par personne interposée posséder des intérêts de nature à compromettre leur indépendance, dans une entreprise en relation d'affaires avec la société ou le groupe (ou susceptible de l'être en raison de son activité), ainsi que d'être lié par contrat avec une telle entreprise quelles que soient la forme et la nature juridique de ce contrat.

Tous les renseignements utiles sont fournis à l'employeur par les salariés pour permettre la vérification du respect de cette disposition, à la demande de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

### **3.7 Utilisation des prestations**

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de son contrat de travail doit pouvoir être utilisé intégralement par la société, par tout mode d'exploitation connu ou inconnu à ce jour, en extrait ou intégralement.

Les salariés cèdent par conséquent à la société, à titre exclusif, l'intégralité des droits nécessaires à l'utilisation des prestations qu'ils accomplissent dans le cadre de leur collaboration à la société qu'ils aient ou non la qualité d'auteur du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre télévisuelle ou radiophonique ou à tout autre activité de la société, sans préjudice de leur droit moral.

Sont notamment acquis par la société, pour la durée de la propriété littéraire et artistique et pour tous pays, les droits de représentation, de diffusion, de reproduction, d'adaptation et d'exploitation commerciales ou non, des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.

La société a également la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article.

Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel, à l'exception :

- des droits d'auteur dus au titre des utilisations secondaires des prestations des personnels journalistes qui relèvent de l'accord relatif aux modalités

- d'utilisation des œuvres des journalistes 3 mai 2007 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou de tout accord conclu ultérieurement
- des droits d'auteur éventuellement dus et réglés dans le cadre des accords existants ou à conclure entre la société et les sociétés d'auteurs auprès desquelles les salariés concernés ont apporté leurs droits, sauf cas exceptionnels précisés dans le contrat de travail.

### 3.8 Inventions

L'invention faite par les salariés est régie par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle.

### 3.9 Protection juridique des salariés et assistance des salariés

Tout salarié de l'entreprise a droit conformément aux règles fixées par le code pénal et les lois spécifiques à une protection contre les menaces, outrages, injures, diffamation, agressions physiques, écrites ou verbales et toute atteinte à la personne dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Lorsque les actes mentionnés ci-dessus sont commis par une personne extérieure à l'entreprise, celle-ci prend en charge le coût de la défense du salarié.

### 3.10 Droit d'expression

Les salariés disposent d'un droit d'expression directe et collective selon les modalités prévues aux articles L. 2281-1 et suivants du code du travail.

Les salariés bénéficient par ailleurs d'un droit à l'expression individuelle dans les limites légales et réglementaires.

### 3.11 Ancienneté

Les salariés sous contrat à durée indéterminée conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de l'ancienneté qui leur a été reconnue à France Télévisions SA et dans les sociétés absorbées par France Télévisions SA en vertu de la loi n° 2009-258 du 5 mars 2009 relative à la communication audiovisuelle et au nouveau service public (France 2, France 3, France 4, France 5, FTVI et RFO).

Dans le cadre de la politique mobilité du groupe, les collaborations effectuées au sein d'une filiale du groupe France Télévision (\*) sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté au prorata des périodes d'emploi.

En tout état de cause, ces dispositions ne sont valables que si l'intéressé n'a pas perçu d'indemnités de licenciement, de rupture conventionnelle ou de départ en retraite pour ce laps de temps.

#### Périodes prises en compte pour la détermination de l'ancienneté :

Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, sont prises en compte les interruptions de travail suivantes :

- les congés payés annuels, congés divers, de fractionnement, RTT, CET...
- le congé pour accident de travail, de trajet, ou maladie professionnelle,
- le congé de maternité ou d'adoption,
- le congé de paternité,
- le congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- le congé de solidarité familiale,
- les congés pour évènements familiaux,
- le congé de solidarité internationale,
- le congé de soutien familial,
- le congé individuel de formation (CIF), Congé de formation, Droit individuel à la formation (DIF) ;
- la journée d'appel de préparation à la défense,
- les périodes d'activité au titre d'un engagement à servir dans la réserve opérationnelle,
- les congés des salariés candidats à un mandat parlementaire ou local, dans les conditions prévues aux articles L.3142-56 et suivants du Code du travail,
- le congé de présence parentale et le congé parental d'éducation pour moitié ;
- les périodes de maladies ou d'invalidité ayant fait l'objet d'un versement de prestation en espèce par le régime général ou local de sécurité sociale
- les périodes en qualité de juré d'assise.

Les périodes de collaboration sous contrat de travail à durée déterminée, de toute nature, effectuées pour l'entreprise sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté à partir de la date de première collaboration et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail de l'intéressé.

Pour le personnel journaliste, l'ancienneté professionnelle est celle définie à l'article 24 de la CCNTJ. Cet article s'applique aux journalistes anciennement PTA qui, par ailleurs, conservent leur ancienneté entreprise.

(\*) on entend par groupe l'ensemble des sociétés pour lesquelles France Télévisions est actionnaire majoritaire

### **3.12 Frais de mission et de déplacement**

Les conditions et les modalités de règlement des frais de mission et de déplacement sont fixées par la réglementation interne de l'entreprise.

La mobilité géographique relève d'un choix du salarié. L'entreprise se porte garante du respect des dispositions légales encadrant les conditions d'exercice de la mobilité géographique.

Les mobilités dites de mission pour renfort ou remplacement temporaire se font sur la base du volontariat.

### **3.13 Mécénat de compétences**

Le mécénat de compétences permet aux entreprises, conformément à la législation en vigueur, la mise à disposition ponctuelle et gracieuse de compétences spécifiques

Handwritten notes in blue ink: "MC" at the top right, and several symbols including a circle with an arrow, a stylized signature, and other marks.

de leurs collaborateurs auprès d'associations d'intérêt général à vocation culturelle, sociale, environnementale, humanitaire et autres.

Dans ce cadre, le collaborateur « missionné » par l'entreprise reste contractuellement lié à celle-ci. La période de mise à disposition du salarié compte pour le calcul d'ancienneté entreprise.

Ce dispositif est cadré par une note de service.

dg  
P  
Q  
R  
MC

## TITRE 4. LA GESTION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans l'environnement audiovisuel où les besoins et les technologies se développent très rapidement, il devient nécessaire de sécuriser les parcours professionnels et d'offrir une perspective à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

Cette perspective se construit autour de la connaissance et de la reconnaissance des compétences individuelles et collectives des collaborateurs, constituant l'atout majeur et la valeur ajoutée de l'entreprise.

La gestion des parcours professionnels consiste en l'accompagnement et la préparation des salariés aux différentes étapes de leur vie professionnelle au sein de France Télévisions.

Ainsi l'entreprise assure la mise à disposition d'outils permettant de faciliter la mobilité, le développement des compétences et la gestion des parcours professionnels des salariés en vue d'exercer les emplois dont l'entreprise a besoin, de permettre l'évolution au sein de l'entreprise en fonction des opportunités et des impératifs stratégiques de l'entreprise, de prévenir les risques de fragilisation et de garantir le maintien dans l'emploi des salariés, en particulier des publics prioritaires, à certaines étapes de leur vie professionnelle ou du fait des évolutions technologiques ou organisationnelles.

La gestion des parcours professionnels demande l'implication de l'ensemble des acteurs de l'entreprise, le collaborateur, son encadrement et la fonction Ressources Humaines. Elle s'inscrit dans le cadre des règles définies par l'entreprise et des dispositifs négociés de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences en vue d'un traitement et un accompagnement équitables.

### 4.1. PUBLICATION DES POSTES A POURVOIR – BOURSE DE L'EMPLOI

Les postes à pourvoir font l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel au fur et à mesure des besoins de l'entreprise. L'ensemble des informations sur les postes ouverts est publié sur l'intranet de France Télévisions et sur les différents panneaux d'affichage de l'entreprise et disponible auprès des responsables ressources humaines. Les informations sont notamment relatives à la description du poste et aux compétences requises.

### 4.2. ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

L'entreprise est attachée à faire de la mobilité professionnelle un axe fort de sa politique de développement des ressources humaines.

Dans les cas où la mobilité implique une mobilité géographique (en métropole, entre métropole et outre-mer, entre établissements d'outre-mer) les salariés concernés bénéficient d'aides et de mesures d'accompagnement à la mobilité dans le but de faciliter leur prise de fonction.

Les mesures concernent les salariés sous contrat de travail à durée indéterminée dont la mobilité entraîne un changement de résidence.

Ces mesures font l'objet d'une négociation spécifique dans le cadre d'un accord triennal sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences.

Handwritten notes in blue ink: a circled 'P', '76', '2', 'MC', and a signature.

### 4.3. FORMATION PROFESSIONNELLE

Pour la formation professionnelle, l'accord Groupe sur la formation tout au long de la vie, le développement des compétences, la reconnaissance des qualifications et de l'expérience du 13 juillet 2007 développe les grands principes définis ci-après en matière de formation professionnelle et de développement des compétences et en détermine les modalités d'application plus précises.

Les parties signataires soutiennent la nécessité de mettre en œuvre une véritable démarche de développement des compétences constitutives de la qualification du salarié, nécessaire à son évolution professionnelle et pouvant déboucher sur une certification dans le cas d'une reconversion professionnelle. Cette démarche de compétences doit s'appuyer sur les politiques menées conjointement en matière d'emploi et de formation professionnelle, afin d'accompagner les collaborateurs tout au long de leur carrière et d'assurer l'adéquation permanente de leurs compétences et de leur projet professionnels avec les besoins et objectifs de l'entreprise.

La notion de compétences s'entend comme la capacité démontrée d'un salarié à mobiliser, dans un environnement professionnel, une combinaison – transversale ou spécifique – de connaissances, savoir-faire, aptitudes professionnelles pour réaliser les activités et exercer les responsabilités qui lui sont confiées.

Pour ce faire, la politique menée en matière de formation professionnelle doit répondre notamment aux objectifs majeurs suivants :

- garantir le maintien dans l'emploi des salariés ;
- permettre l'adaptation permanente des salariés aux évolutions éditoriales, technologiques et organisationnelles connues par l'entreprise ;
- accompagner le développement des compétences des collaborateurs par le biais de parcours professionnels permettant une évolution au sein de son métier, ou l'ouverture sur des métiers de la même famille professionnelle ou vers d'autres métiers en lien avec les besoins de l'entreprise.

Le plan de formation de l'entreprise accompagne le plan de développement stratégique de l'entreprise.

Il est conçu à partir de l'analyse des conséquences des principaux projets des secteurs d'activité en terme :

- de besoins d'acquisition, de renforcement de compétences ou de reconversions professionnelles,
- des besoins à moyen ou long terme liés à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Le plan de formation doit donc permettre à chaque salarié de tenir son poste de travail ou son emploi, de s'adapter à ses évolutions, et de l'aider à maintenir sa capacité à évoluer dans son emploi ou dans un nouvel emploi par la sécurisation des parcours professionnels.

Il participe au développement des compétences et des qualifications des salariés de France Télévisions et s'inscrit dans le cadre des règles et dispositifs définis par l'entreprise permettant un traitement et un accompagnement équitables.

L'entreprise assure la mise en œuvre des moyens facilitant l'accès à tous les collaborateurs des dispositifs liés à la formation professionnelle et au développement des compétences.

#### **4.4. ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL**

Chaque salarié bénéficie, une fois par an, d'un entretien d'évaluation professionnelle.

L'évaluation professionnelle est un acte important de la gestion des ressources humaines et constitue un espace de dialogue privilégié entre le salarié et sa hiérarchie.

L'entretien est réalisé entre un responsable hiérarchique et son collaborateur direct, il permet de faire le bilan des réalisations, des objectifs et de la contribution de l'année écoulée, de définir les réalisations et les objectifs pour la période suivante, de faire le point sur la maîtrise des compétences et sur les besoins de formation, et d'échanger sur l'évolution professionnelle à court et moyen terme.

Il permet :

- D'analyser objectivement l'adéquation entre les exigences du poste, les compétences mises en œuvre par le salarié et les moyens alloués par l'entreprise.
- D'apprécier la contribution du salarié pendant la période écoulée depuis l'évaluation précédente.
- D'identifier les besoins de renforcement de compétences et les actions de formation professionnelle à prévoir.
- D'exprimer les attentes respectives pour la période à venir, d'en dégager les orientations ou les objectifs, et d'identifier les actions d'accompagnement nécessaires.
- De présenter et commenter auprès du salarié les décisions individuelles qui le concernent, en matière d'évolution de rémunération, promotion, positionnement dans le système de classification et reposant sur des critères professionnels.

L'évaluation fait l'objet d'un entretien, programmé à l'avance pour en permettre la préparation, entre le salarié et son responsable hiérarchique. Au cours de cet entretien, chacun est amené à exprimer son point de vue.

L'évaluation est formalisée par un écrit. Le salarié peut y inscrire ses observations. Un exemplaire de cet écrit est remis au salarié. L'original est transmis au responsable ressources humaines selon les règles et les modalités en vigueur au sein de France Télévisions.

#### **4.5. LE BILAN PROFESSIONNEL OU « POINT CARRIERE »**

L'entretien professionnel annuel est aussi l'occasion de proposer un bilan professionnel aux collaborateurs (PTA) positionnés sur le niveau d'expertise « confirmé » et disposant d'une expérience dans leur emploi supérieure à 15 ans.

Il s'agit d'une prestation spécifique qui, à travers un accompagnement individuel permet à chaque salarié concerné d'identifier avec pertinence et objectivité ses compétences dans son emploi. Ces éléments viennent compléter les conclusions de l'entretien d'évaluation professionnelle. Ils constituent autant d'informations permettant au responsable hiérarchique de proposer le cas échéant une évolution au niveau d'expertise « maîtrise » pour les PTA.

Ce dispositif peut être proposé, par un responsable hiérarchique dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, aux collaborateurs journalistes rédacteur reporter et journalistes reporters d'image disposant d'une expérience professionnelle de 15 ans dans la même fonction et souhaitant faire un bilan de son parcours professionnel afin d'envisager, le cas échéant, un accès au niveau Journaliste spécialisé.

Handwritten initials in blue ink: P, R, J, MC.

## TITRE 5. COMPTE-EPARGNE TEMPS

Les dispositions du présent titre sont applicables au personnel technique et administratif et au personnel journaliste visés respectivement au Livre 2 et 3 du présent accord.

Dans le cas où la législation évoluerait, le présent titre relatif au CET sera révisé afin de prendre en compte ces évolutions.

### 5.1. BENEFICIAIRES

Tout salarié sous contrat de travail à durée indéterminée couvert par le présent accord, justifiant d'une ancienneté ininterrompue d'au moins un an dans l'entreprise, peut ouvrir un compte épargne temps.

Les salariés intéressés doivent formuler une demande écrite d'ouverture de compte.

A la date d'entrée en vigueur du présent accord les salariés disposant d'un CET en conservent le bénéfice, ils pourront l'alimenter et l'utiliser dans les conditions définies ci-après. Les droits déjà épargnés seront transférés dans le dispositif décrit ci-dessous.

### 5.2. FONCTIONNEMENT DU COMPTE

#### 5.2.1. Alimentation du compte

##### 5.2.1.1. Dispositions générales

Le CET est alimenté exclusivement à l'initiative du salarié, dans la limite de 22 jours par an, par :

- des congés payés légaux, acquis au titre de la cinquième semaine ;
- des congés supplémentaires liés à l'ancienneté ou des congés supplémentaires liés à l'âge pour les salariés qui en bénéficient ;
- des congés de fractionnement pour les personnels techniques et administratifs ;
- les 4 jours dont bénéficient les journalistes au décompte annuel en jours travaillés au titre des contraintes liés à l'activité ;
- des jours de repos RTT dans la limite de 10 jours par année civile ;
- des jours de récupération, dans la limite de 10 jours ouvrés (notamment, repos compensateur de remplacement, contrepartie obligatoire en repos, récupération générée au titre du dépassement du décompte annuel en jours travaillés) ;
- les éléments suivants de rémunération convertis en temps :
  - la prime d'intéressement ;
  - le rappel de rémunération versé au salarié en cas de mesures salariales ;
  - primes à caractère exceptionnel ;
  - 13<sup>ème</sup> mois des journalistes.

C  
T  
H.C  
D.

Les repos prévus par la loi pour des raisons de protection de la santé et de la sécurité des salariés ne peuvent pas être affectés au CET (repos quotidien et hebdomadaire, contreparties en repos au travail de nuit).

Les jours de récupérations devront être pris en priorité suivant les modalités des articles 2.1.2.5 (heures supplémentaires) et 2.1.3.4 (suivi de l'activité du salarié) pour les personnels techniques et administratifs et des articles du 3.2.4 (heures supplémentaires) et 3.1.3.2 (modalités de compensation des dépassements et examen de la charge de travail) pour le personnel journaliste des dispositions relatives au temps de travail.

L'alimentation du CET repose sur le volontariat du salarié. Tout au long de l'année, dans la limite des possibilités précisées ci-dessus, le salarié indique le nombre de jours qu'il souhaite affecter à son compte épargne temps. En aucun cas, le versement du CET ne peut résulter d'un automatisme.

Dans le cas où le nombre de jours déposés au CET entraînera un dépassement du plafond maximum annuel de 22 jours, seront prioritairement déposés au CET dans l'ordre suivant les congés payés annuels, les jours de récupération, les jours RTT, les congés d'ancienneté.

Les éléments de rémunération convertis en temps sont comptabilisés en sus du maximum des 22 jours qui peuvent être portés au CET chaque année.

#### **5.2.1.2. Dispositions spécifiques liées à l'indexation**

Constatant que le taux d'indexation varie en fonction des Départements d'Outremer et afin de faciliter la mobilité des personnels de France télévisions, les heures, les jours ou les sommes sont placés sur le CET en tenant compte du taux d'indexation en vigueur correspondant à la date d'acquisition du droit en temps ou en montant.

Lors de la liquidation des droits, le nombre d'heures ou de jours est rémunéré en fonction du taux d'indexation en vigueur dans l'établissement où le salarié opère cette liquidation.

Ces dispositions ne sont applicables qu'aux salariés affectés dans un Département d'Outremer pour une durée indéterminée ou déterminée et ne concernent pas les personnels en mission.

#### **5.2.2. Règle de conversion**

L'épargne est comptabilisée dans le CET en heures. La conversion d'heures en jours et de jours en heures est effectuée, temps pour taux, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur.

L'épargne comptabilisée par le CET s'effectue en heures pour les salariés soumis à une organisation du temps de travail reposant sur un décompte en heures et en jours pour les salariés bénéficiant d'un décompte annuel en jours travaillés. Le congé pris nécessite la conversion de ces heures en rémunération.

L'ensemble des éléments qui sont versés au CET est converti en heures de la manière suivante :

- Les récupérations, lorsqu'elles sont comptabilisées en heures, sont déposées pour leur valeur en heure temps pour taux,
  - les récupérations (lorsqu'elles sont comptabilisées en jours) et les « jours RTT » sont converties en heures, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur
  - les congés payés sont convertis en multipliant le nombre de jours par 7 heures ;
  - les éléments de rémunération sont convertis en heures en divisant le montant des sommes brutes par le salaire horaire du salarié.
  - Le calcul déterminant la règle de conversion sur la base d'un salaire mensuel fixée au présent article est le suivant :
- pour les personnels en heures :
 

$52 \text{ semaines} \times 5 \text{ jours} \times 7 \text{ heures} = 1820 \text{ heures} / 12 \text{ mois} = 151,67 \text{ heures (par mois)}$  ;
  - pour les personnels en jours :
 

$52 \text{ semaines} \times 5 \text{ jours} = 260 \text{ jours} / 12 \text{ mois} = 21,67 \text{ jours (par mois)}$ .

Salaire horaire du salarié PTA = salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté) divisé par 151,67 heures.

Salaire journalier du salarié PTA = salaire (salaire de base mensuel + prime d'ancienneté) divisé par 21,67 jours selon l'organisation du temps de travail du salarié concerné.

Salaire horaire du journaliste = salaire (salaire de base mensuel + prime ancienneté) + 13<sup>ème</sup> mois et divisé par 151.67 heures.

Salaire journalier du journaliste = salaire (salaire de base mensuel + prime ancienneté) + 13<sup>ème</sup> mois et divisé par 21,67 jours selon l'organisation du temps de travail du salarié concerné.

### **5.2.3. Tenue du compte**

Le compte est tenu par l'employeur qui communique au salarié deux fois par an, l'état de son compte.

### **5.3. DURÉE DE L'ÉPARGNE**

Conformément aux dispositions légales, un salarié doit avoir épargné au minimum 2 mois de congés (soit 44 jours ouvrés ou 308 heures) pour pouvoir les prendre. L'atteinte de ce nombre de 2 mois fait courir le délai de 5 ans pendant lequel le congé doit être pris. Le salarié peut alors décider d'utiliser tout ou partie de ses droits épargnés.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a, à l'expiration du délai de 5 ans, un enfant âgé de moins de 16 ans ou un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans. Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans qui optent pour un congé de fin de carrière.

Le délai minimum de 2 mois ne peut se substituer aux durées minimales légales ou conventionnelles applicables aux congés suivants :

- congé parental d'éducation ;
- congé pour création d'entreprise ;
- congé sabbatique ;
- congé pour convenance personnelle ;
- congé de solidarité familiale.

En cas d'utilisation partielle ou de monétisation des droits épargnés par un salarié, le délai de 5 ans (ou de 10 ans le cas échéant) continue à courir si le solde de droits restant dans le compte est égal ou supérieur à 44 jours (ou 308 heures).

#### **5.4. UTILISATION DU COMPTE**

Tout titulaire d'un CET peut l'utiliser pour prendre un congé de fin de carrière ou pour financer tout ou partie d'un des congés non rémunérés visés ci-après.

##### **5.4.1. Utilisation du CET pour un congé de fin de carrière**

###### **5.4.1.1. Conditions et modalités de départ en congé**

Le congé de fin de carrière est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salariés âgés de 50 ans et plus, qui précède le départ à la retraite et permet une cessation anticipée progressive ou totale d'activité. Ces jours ne peuvent donner lieu à une monétisation au moment du départ à la retraite. En conséquence, ils doivent être impérativement pris avant la date de liquidation de retraite envisagée. Le CET est définitivement clos à la date de rupture du contrat de travail.

La durée du congé de fin de carrière est limitée au nombre de jours épargnés. Il n'y a pas de seuil minimal pour en bénéficier.

La demande doit être formulée 6 mois au plus tard avant la date de cessation progressive ou totale d'activité envisagée.

###### **5.4.1.2. Situation du salarié pendant le congé de fin de carrière**

Le salarié est placé en situation de congé. Pendant toute la durée du congé de fin de carrière, le salarié bénéficie des dispositions prévues en matière de couverture sociale (retraite/prévoyance et frais de santé) correspondant à sa qualité de salarié. Par ailleurs, le salarié n'acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

Lorsqu'une maladie survient pendant le congé de fin de carrière, le salarié en informe son employeur.

Une période de maladie qui interviendrait pendant un congé de fin de carrière ne pourra en aucune manière prolonger la durée de ce congé. Dans ce cas, la société continue de lui verser la rémunération à laquelle il peut prétendre.

Cette rémunération se cumule avec les indemnités journalières de sécurité sociales ainsi que les indemnités journalières de prévoyance auxquelles le salarié peut prétendre.

Le versement de l'indemnité de congé de fin de carrière s'effectue sur une base mensuelle aux échéances de paie habituelles. La rémunération qui présente un caractère de salaire ne pourra excéder celle que perçoit habituellement le salarié, sur la base de 35 heures par semaine ou de 151.67 heures par mois pour les salariés soumis à un régime horaire, et sur la base d'un mois de travail normal pour les salariés soumis au décompte annuel en jours.

Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

#### **5.4.2. Utilisation du CET pour un congé différé**

##### **5.4.2.1. Conditions et modalités de départ en congé**

Le congé différé est un congé financé par l'épargne, ouvert aux salariés ayant épargné au minimum 2 mois de congés (ou 44 jours). Le salarié peut décider d'utiliser tout ou partie de ses droits épargnés.

La demande doit être formulée 6 mois au plus tard avant la date de départ envisagée. Le congé ne peut alors être reporté sauf accord exprès de l'employeur.

Toutefois, la Direction des ressources humaines, saisie par le salarié, pourra déroger quant au délai de préavis et au nombre de jours après examen de sa demande.

##### **5.4.2.2. Situation du salarié pendant le congé différé**

Le salarié est placé en situation de congé. Il s'engage à respecter les dispositions conventionnelles en vigueur associées à ce statut.

Pendant toute la durée du congé différé, le salarié bénéficie des dispositions prévues en matière de couverture sociale (retraite, prévoyance et frais de santé) correspondant à sa qualité de salarié. Lorsqu'une maladie survient pendant le congé différé, le salarié en informe son employeur dans les 48 heures.

Une période de maladie qui interviendrait pendant un congé différé ou dans les jours qui précèdent ne pourra en aucune manière prolonger la durée de celui-ci. Dans ces deux cas, le congé différé sera suspendu. Il peut faire l'objet soit d'une annulation (les jours non utilisés sont reportés dans les compteurs CET), soit d'un décalage ou d'un report à des dates convenues avec l'employeur.

Le salarié étant placé en situation d'absence pour maladie, il se verra appliquer les dispositions concernant cette absence.

*Handwritten notes in blue ink:*  
A circled 'P' with an arrow pointing to the right.  
A stylized signature or mark.  
The letters 'MC' written vertically.

Le salarié n'acquiert aucun des droits conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

Le versement de l'indemnité CET dans le cadre d'un congé différé s'effectue sur une base mensuelle aux échéances de paie habituelles. La rémunération qui présente un caractère de salaire ne pourra excéder celle que perçoit habituellement le salarié, sur la base de 35 heures par semaine ou de 151,67 heures par mois pour les salariés soumis à un régime horaire, et sur la base d'un mois de travail normal pour les salariés bénéficiant d'un décompte annuel en jours.

Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

### **5.4.3. Utilisation du CET pour indemniser un congé non rémunéré**

#### **5.4.3.1. Conditions et modalités de départ en congé non rémunéré**

Le CET peut être utilisé pour financer les congés figurant ci-dessous:

- congé parental d'éducation, à temps plein ou à temps partiel ;
- congé sabbatique ;
- congé de solidarité familiale ;
- congé de solidarité internationale ;
- congé pour création ou reprise d'entreprise ;
- formation effectuée en dehors du temps de travail. Sur ce dernier point, il est précisé que le CET n'est, en aucun cas, un moyen, pour l'entreprise, de se soustraire à son obligation de formation des salariés. Le CET ne peut être utilisé que :
  - pour des formations demandées à la seule initiative du salarié, n'étant pas du domaine de la formation continue, et ne rentrant donc pas dans le plan de formation ;
  - pour assurer aux salariés en congé individuel de formation un complément de salaire dans la limite maximale de la rémunération moyenne perçue au cours des deux dernières années.

Les modalités de prise de ces congés sont celles définies par les dispositions légales. Le salarié doit ainsi respecter un délai de prévenance minimum qui varie en fonction du congé légal ou conventionnel, ou de la situation particulière qu'il entend financer.

Le versement est effectué sous forme de capital sur le dernier mois travaillé, ou en plusieurs fois selon un échéancier convenu avec le salarié.

#### **5.4.3.2. Situation du salarié pendant le congé financé par le CET**

Le salarié est placé en situation de congé non-rémunéré. Par conséquent, ce dernier n'acquiert aucun des droits qui sont conditionnés par un travail effectif ou une présence physique dans l'entreprise sauf dispositions légales ou conventionnelles spécifiques.

*(Handwritten marks in blue ink: a large 'E', '2', and some illegible scribbles)*

La couverture sociale applicable est celle relevant des salariés en congé non-rémunéré.

#### **5.4.4. Utilisation du CET sous forme monétaire**

Chaque année, l'utilisation du CET sous forme monétaire fera l'objet d'une demande sur une période allant du 1er septembre au 31 décembre.

Un formulaire sera adressé à chaque salarié détenteur d'un CET afin qu'il exprime ses souhaits d'utilisation du CET sous forme monétaire.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels doivent être pris sous forme de congés et ne peuvent donner lieu à un versement dans un plan d'épargne salariale, ni à une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation partielle du compte.

##### **5.4.4.1. Complément de rémunération du salarié**

Le salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'entreprise, utiliser les droits épargnés sur le CET pour compléter sa rémunération dans la limite de 16 jours par an.

Si les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent être affectés sur le compte, ils ne peuvent être utilisés sous forme de complément de rémunération dans le cadre d'une « liquidation » partielle du CET.

##### **5.4.4.2. Alimentation d'un plan d'épargne salariale**

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés, dans les conditions prévues par la loi, pour alimenter un plan d'épargne d'entreprise (PEE), un plan d'épargne interentreprises (PEI) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO). De tels dispositifs pourront faire l'objet d'une négociation collective ultérieure.

###### **a) Contribution au financement des prestations de retraite**

Si le salarié décide d'utiliser son compte pour contribuer au financement de prestations de retraite, cet usage reste néanmoins réservé aux prestations de retraite supplémentaire qui revêtent un caractère collectif et obligatoire.

###### **b) Rachat des cotisations d'assurance vieillesse, des années d'études ou des années incomplètes**

Le compte peut contribuer à financer le rachat d'annuités d'études, pour le calcul de la pension de retraite.

#### **5.4.5. Cessation - Transmission - Renonciation**

##### **5.4.5.1. Cessation et transmission du compte**

###### **a) Déblocage des heures épargnées**

AC  
P  
D  
DC  
D

La rupture du contrat de travail justifie le paiement d'une indemnité correspondant aux heures épargnées quel qu'en soit le nombre et le motif de la rupture.

Le décès du bénéficiaire entraîne, de fait, la rupture du contrat de travail. Les droits épargnés dans le CET sont dus aux ayants droits du salarié décédé.

Le déblocage des heures épargnées est automatique et l'équivalent de ces heures en rémunération est versé avec le solde de tout compte.

Cette rémunération est soumise au régime fiscal et social dans les conditions du droit commun et est inscrite au bulletin de salaire.

Les jours épargnés au titre de la cinquième semaine de congés annuels peuvent faire l'objet d'une liquidation monétaire dans le cadre de la liquidation totale du compte.

#### **b) Transfert de sommes à la caisse des dépôts et consignations**

Les sommes sont transférées par l'employeur à la Caisse des dépôts et consignations (CDC). Les sommes consignées sont rémunérées dans les conditions fixées par l'article L. 518-23 du code monétaire et financier et soumises à la prescription prévue à l'article L. 518-24 du même code (soit 30 ans).

Le déblocage des droits consignés peut intervenir :  
à la demande du salarié bénéficiaire, par le transfert de tout ou partie des sommes consignées sur le CET, à un plan d'épargne d'entreprise (PEE) ou un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) si ces dispositifs étaient créés dans l'entreprise ;  
à la demande du salarié bénéficiaire ou de ses ayant-droit, par le paiement, à tout moment, de tout ou partie des sommes consignées.

#### **5.4.5.2. Conditions de renonciation à l'utilisation du compte**

En l'absence de rupture du contrat de travail, le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte qu'il a ouvert, pour des raisons familiales ou médicales, et notamment en cas de :

- naissance ou adoption d'un troisième enfant, décès du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- maladie du conjoint, concubin ou du partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant ;
- divorce ou séparation du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- invalidité totale ou partielle du bénéficiaire, de son conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ou de son enfant ;
- chômage du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un Pacs ;
- situation de surendettement ;
- financement de la scolarisation d'un enfant.

Cette renonciation doit être faite par écrit à la direction des ressources humaines. Elle se traduit par le versement, en une seule fois, d'une somme correspondant aux droits épargnés et calculés conformément à l'article 5.2.2 (règles de conversion).

Le salarié qui renonce à son CET pourra en ouvrir un nouveau dans un délai minimal de 1 an après la date de renonciation.

#### **5.4.6. Affectation dans une collectivité territoriale d'outre-mer**

Le salarié de Métropole ou des départements d'outre-mer disposant d'un compte épargne temps, affecté pour une durée déterminée ou indéterminée dans un établissement situé dans une collectivité territoriale d'outre-mer, peut soit demander la suspension de son compte pendant toute la durée de son affectation dans une collectivité territoriale d'outre-mer,, soit l'utiliser sous forme monétaire dans les conditions fixées à l'article 5.4.4 ci-dessus.

Ces dispositions ne concernent pas les salariés en mission.

HC  
R  
2  
2

## **TITRE 6. COUVERTURE SOCIALE EN CAS DE MALADIES ET ACCIDENTS NON PROFESSIONNELS, MATERNITE, ACCIDENTS DU TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES**

---

### **6.1. REGIME APPLICABLE**

Sont visées au présent titre les mesures de protection sociale complémentaire à celles de la sécurité sociale relevant soit des dispositions de l'article L.911-2 du code de la sécurité sociale pour ce qui concerne le régime général ou le régime local spécifique de l'Alsace Moselle, ou la réglementation qui en tient lieu dans le territoire de Saint Pierre et Miquelon.

### **6.2. DISPOSITIONS GENERALES**

Les absences résultant de maladies ou d'accidents (de trajet, de travail) professionnels ou non, de maternité, d'adoption ou de paternité ne constituent pas une rupture du contrat de travail si elles sont justifiées par le salarié dans les 48 heures, mais une suspension de l'exercice effectif de celui-ci, sauf cas de force majeure.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'employeur et lui adresser dans les 48 heures un certificat d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la sécurité sociale.

L'employeur doit être averti au plus tôt par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat d'arrêt de travail du médecin qui doit parvenir à l'entreprise dans les quarante-huit heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

La non-production des certificats visés ci-dessus après mise en demeure, d'une part, et le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré d'autre part, entraînent la perte des avantages particuliers prévus dans les articles qui suivent sans préjudice de sanctions disciplinaires

### **6.3. MAINTIEN DU SALAIRE - SUBROGATION**

Les salariés absents pour l'un des motifs mentionnés dans les articles suivants bénéficient, dans les limites prévues, à l'exception du congé parental d'éducation et du congé paternité, du maintien de leur rémunération de référence, telle que définie ci-dessous, déduction faite des prestations en espèces du régime général ou local de Sécurité Sociale qui seront perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation, sans que la rémunération nette maintenue à cette occasion soit supérieure à ce qu'ils auraient perçu s'ils avaient travaillé.

La rémunération de référence s'entend de la moyenne de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'arrêt de travail, hors prime à caractère exceptionnel et hors remboursements de frais.

RC  
2  
D

Le bénéficiaire des dispositions du présent chapitre est subordonné aux droits à prestations en espèces par le régime général ou local de Sécurité Sociale.

Le salarié doit fournir à l'employeur tout justificatif permettant d'identifier sa situation au regard des droits à indemnisation (maladie professionnelle, affection longue durée...).

#### **6.4. EXAMENS MEDICAUX**

Les salariés bénéficient des examens médicaux prévus par la législation du travail (visites de recrutement, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Les salariés sont tenus de se présenter aux convocations pour ces examens.

#### **6.5. MALADIES ET ACCIDENTS**

Le salarié se trouvant dans l'incapacité d'assurer son travail, par suite de maladie ou d'accident (de trajet, de travail) professionnel ou non professionnel, est placé en arrêt de travail. Pendant cet arrêt, dont la durée totale s'apprécie sur une période de douze mois consécutifs, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3.ci-dessus dans les limites de :

- 30 jours lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 4 mois ;
- 135 jours lorsque l'ancienneté du salarié est égale ou supérieure à 4 mois. Au delà de cette durée, le régime de prévoyance versera à l'entreprise une indemnité permettant le maintien de la rémunération de référence dans les mêmes conditions.

Les indemnités journalières allouées au titre du régime général ou local de Sécurité Sociale, sont perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.

En cas de minoration des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale à titre de sanction, les indemnités journalières sont réputées servies intégralement pour le calcul du maintien du salaire.

Les cures thermales, prises en charge par la sécurité sociale dans des établissements agréés, ouvrent droit à indemnisation aux mêmes conditions que celles prévues ci-dessus et sont prises en compte dans les durées prévues ci-dessus.

En cas de reprise du travail à temps partiel thérapeutique, les salariés bénéficient, pour la période indemnisée par la Sécurité Sociale, du maintien de la rémunération de référence déduction faite des prestations en espèces versées aux salariés au titre du régime général ou local de Sécurité Sociale.

En cas d'inaptitude à son poste de travail suivi d'un reclassement dans un autre emploi compatible avec son état physique, le salarié conserve tous ses droits, notamment en matière de salaire.

MC  
2.  
P  
J  
S

Si une maladie survient alors que le salarié est en congés payés, elle interrompt ce congé, à condition qu'elle soit déclarée dans les mêmes formes et les 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 bénéficier ultérieurement du solde du congé non pris.

#### **6.6. INAPTITUDE D'ORIGINE PROFESSIONNELLE**

Conformément aux dispositions de l'article L.1226-10 du Code du travail, les délégués du personnel sont consultés lorsque l'inaptitude du salarié est consécutive à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Le secrétaire du CHSCT est tenu informé des déclarations d'inaptitude d'origine professionnelle et des propositions de reclassement des salariés de l'établissement. L'avis du médecin du travail sera demandé pour les propositions de reclassement faites aux salariés.

#### **6.7. INDEMNISATION EN CAS DE DECES OU D'INCAPACITE PERMANENTE SUITE A UN ACCIDENT DU TRAVAIL**

##### **6.7.1. Risques exceptionnels**

Pour les salariés exposés, dans l'exercice de leurs fonctions, à des risques qualifiés d'exceptionnels, l'entreprise souscrit une assurance complémentaire couvrant les cas de décès ou d'infirmité permanente totale, pour un capital égal à dix fois le salaire annuel de l'intéressé, sans pouvoir dépasser le plafond de 650 000€. Ce montant est revalorisé dans le cadre dudit contrat d'assurance.

La définition des risques exceptionnels retenue par le présent accord pour les personnels non journalistes est celle qui est donnée par la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes.

L'entreprise assure la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

##### **6.7.2. Accidents hors risques exceptionnels**

Pour tous les autres cas d'accidents du travail, l'employeur souscrit une assurance complémentaire couvrant les cas de décès ou d'incapacité permanente totale pour un capital égal à cinq fois le salaire annuel du salarié sans excéder 650 000 €.

Les cas d'incapacité permanente partielle entraîneront le versement du capital correspondant au risque encouru, réduit en fonction du taux d'incapacité reconnu par la sécurité sociale.

L'employeur assure dans les mêmes conditions la couverture des frais liés aux rapatriements sanitaires.

## 6.8. MATERNITE - ADOPTION - PATERNITE- CONGE PARENTAL D'EDUCATION

### 6.8.1. Maternité

#### 6.8.1.1. Généralités

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur. Pendant la durée de ce congé, l'intéressée perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3 ci-dessus, les prestations journalières du régime général ou local de Sécurité Sociale étant perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.

La durée du congé de maternité peut être augmentée de six semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical. L'intéressée perçoit la totalité de la rémunération telle qu'elle est définie à l'article 6.3 ci-dessus.

Il n'entre pas en compte pour le calcul des droits attachés aux congés de maladie tels que définis ci-dessus. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

#### 6.8.1.2. Réduction d'horaires

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée journalière du travail est réduite de deux heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées sur une même journée au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

Pour les salariées à temps partiel, le droit à réduction d'horaires s'apprécie proportionnellement à la durée du travail prévue au contrat.

#### 6.8.1.3. Congé supplémentaire au congé de maternité

Immédiatement à l'issue de son congé légal de maternité et en cas d'allaitement, la salariée a la faculté de prendre un congé supplémentaire rémunéré de 30 jours calendaires à plein salaire à la seule et unique condition que le congé de maternité ait été indemnisé par l'entreprise en application de l'article 6.8.1.1.

La salariée doit faire part de son intention de bénéficier de ce congé supplémentaire, en précisant la durée de ce congé par lettre recommandée avec avis de réception, au moins 1 mois avant la fin de son congé de maternité.

#### 6.8.1.4. Fin du congé

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 6.5 ci-dessus.

Ce congé ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

### 6.8.2. Adoption

En cas de congé d'adoption, les dispositions applicables sont régies par les dispositions du code du travail.

Pendant la durée de ce congé, l'intéressé(e) perçoit la totalité de sa rémunération de référence telle que définie à l'article 6.3 ci-dessus, déduction faite des prestations journalières du régime général ou local de Sécurité Sociale qui seront perçues par l'entreprise dans le cadre de la subrogation.

### **6.8.3. Paternité et accueil du jeune enfant**

En cas de congé de paternité et d'accueil du jeune enfant, les dispositions applicables sont celles du Code du travail.

### **6.8.4. Congé parental d'éducation**

Le congé prévu aux articles L.1225-47 et suivants du code du travail est accordé à tout salarié qui en fait la demande pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption et jusqu'au 3ème anniversaire de la naissance ou de l'arrivée au foyer d'un enfant de moins de 16 ans confié en vue de son adoption.

Ce congé a une durée initiale d'un an au plus. Il peut être prolongé deux fois pour prendre fin, au plus tard, au terme des trois ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption d'un enfant de moins de trois ans, quelle que soit la date de son début.

Lorsque l'enfant adopté ou confié en vue de son adoption est âgé de plus de trois ans mais n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, le congé parental ne peut excéder une année à compter de l'arrivée au foyer

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le salarié est réintégré de plein droit dans son emploi ou dans un emploi similaire dans son lieu de travail d'origine.

Le passage à temps partiel parental relève des dispositions des articles L.1225-47 et suivants du code du travail.

## **6.9. PREVOYANCE**

L'entreprise souscrit un contrat de prévoyance permettant de garantir les salariés contre les risques suivants :

- frais de soins de santé, dont le contrat fixera les modalités d'adhésion et/ou de couverture pour les ayants droits
- prévoyance : Incapacité non indemnisée directement par l'entreprise, Invalidité, et Décès.

Les conditions d'accès et la répartition des taux de cotisation entre l'entreprise et le salarié sont fixées par les accords de prévoyance négociés dans l'entreprise. Il s'agit de l'accord relatif à la prévoyance complémentaire et aux frais de santé des salariés du groupe France Télévisions en date du 8 décembre 2008 en vigueur au jour de la signature du présent accord ou de tout accord conclu ultérieurement.

*(Handwritten initials and signatures)*  
D  
P  
JG  
Z.  
MC

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les retraités bénéficient du dispositif frais de soins de santé dans les conditions fixées par le contrat de prévoyance.

En outre, pour le capital décès, les ayants droit d'un salarié autre que celui en période d'essai, décédé en activité, en congé rémunéré ou en congé de formation, ont droit, au moment du décès et quelle que soit la cause ou le lieu de celui-ci, au paiement d'une allocation décès de neuf mois de rémunération, qui s'ajoute aux capitaux-décès versés au titre du contrat de prévoyance prévu ci-dessus, déduction faite le cas échéant, des capitaux versés par les caisses de retraite. Cette disposition s'applique également aux salariés affectés ou en poste à Saint-Pierre et Miquelon.

#### **6.10. RETRAITE**

Les salariés relèvent du régime général de la sécurité sociale et du régime de retraite complémentaire obligatoire.

MC  
8.  
C DE

## TITRE 7. DISCIPLINE

### 7.1. DEFINITION

Constitue une sanction toute mesure, autre que les observations verbales, prise par l'employeur à la suite d'un agissement du salarié considéré par l'employeur 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.

Toute sanction disciplinaire prononcée sans le respect des garanties de la procédure disciplinaire prévues par la loi et le présent accord est nulle

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

### 7.2. ECHELLE 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 pour une durée pouvant aller jusqu'à un mois au plus,
- le licenciement, avec ou sans préavis, et avec ou sans l'indemnité de licenciement telle que prévue à l'article 8.4 du présent titre.

### 7.3. GARANTIES ET PROCEDURE DISCIPLINAIRE

#### 7.3.1. Entretien préalable

Dés lors que l'employeur envisage de prendre une sanction définie à l'échelle des sanctions ci-dessus, il doit convoquer le salarié à un entretien préalable.

La convocation à un entretien préalable doit :

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

Au cours de l'entretien, l'employeur indique la sanction qu'il envisage et son motif et recueille les explications du salarié.

La sanction est notifiée par écrit, dans le mois suivant le jour de l'entretien préalable, et doit être motivée.

2 MC  
JG P 47

### **7.3.2. Commission de discipline**

Pour toute sanction envisagée autre que l'avertissement ou le blâme avec inscription au dossier, le salarié, s'il le souhaite, peut demander dans les 3 jours calendaires suivant la tenue de l'entretien préalable la saisine de la commission de discipline.

La commission de discipline se réunit dans un délai compris entre 10 jours et 15 jours calendaires à compter de la demande du salarié.

Si la sanction finalement notifiée est un avertissement ou un blâme, avec inscription au dossier, la commission de discipline n'aura pas lieu de se réunir.

Lorsque l'employeur continue d'envisager une sanction de mise à pied, la commission de discipline compétente est celle constituée au niveau de l'établissement (au sens CE).

Pour la sanction envisagée de licenciement disciplinaire, la commission de discipline compétente est celle constituée au niveau de l'entreprise.

#### **7.3.2.1. Composition de la commission de discipline**

- *Constitution de la commission de discipline au niveau de l'entreprise*

La commission de discipline est présidée par un représentant de la direction désigné par le président directeur général assisté de collaborateurs, dont la moitié au moins est journaliste si le salarié concerné est journaliste.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise peut désigner deux délégués du personnel (titulaires ou suppléants) ou délégués syndicaux d'entreprise pour participer à cette commission de discipline.

Lorsque le sujet abordé dans le cadre de la saisine de la commission de discipline est relatif à la déontologie ou aux principes professionnels, la délégation de la direction et celles des représentants syndicaux sont majoritairement composées de journalistes dans le respect de la Charte d'éthique professionnelle des journalistes annexée au présent accord.

Cette désignation est portée à la connaissance de l'employeur au plus tard dans les 4 jours suivants la réception de la convocation.

- *Constitution de la commission de discipline au niveau de l'établissement (au sens CE)*

La commission de discipline est présidée par un représentant de la direction désigné par le directeur de l'établissement assisté de collaborateurs, dont la moitié au moins est journaliste si le salarié concerné est journaliste.

Chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'établissement peut désigner deux délégués du personnel (titulaires ou suppléants) ou des délégués syndicaux de cet établissement pour participer à cette commission de discipline.

*Handwritten notes in blue ink:*  
A large stylized signature or mark.  
Σ MC  
P  
DE

Lorsque le sujet abordé dans le cadre de la saisine de la commission de discipline est relatif à la déontologie ou aux principes professionnels, la délégation de la direction et celles des représentants syndicaux sont majoritairement composées de journalistes dans le respect de la Charte d'éthique professionnelle des journalistes annexée au présent accord.

Dans le cas où le nombre de délégué du personnel est inférieur au nombre d'organisations syndicales représentatives de l'établissement, elles désigneront un seul représentant en priorité parmi les délégués du personnel et en l'absence d'un nombre suffisant de délégués du personnel, un salarié de l'établissement en lieu et place.

Cette désignation est portée à la connaissance de l'employeur au plus tard dans les 4 jours suivants la réception de la convocation.

#### **7.3.2.2. Fonctionnement et rôle de la commission de discipline**

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

Le salarié et les membres de la commission de discipline peuvent demander communication du dossier disciplinaire qu'ils consultent sur place en présence d'un représentant de la direction.

Après avoir entendu les explications du salarié, la commission de discipline présente ses observations sur la sanction envisagée.

Un compte rendu de la réunion de la commission de discipline est établi par la direction et communiqué aux participants.

Les membres de la commission de discipline sont tenus à une obligation de confidentialité sur les faits exposés lors de la commission de discipline.

La notification de la décision de l'employeur doit intervenir par lettre recommandée avec accusé de réception au plus tard dans le mois suivant la réunion de la commission de discipline.

#### **7.3.3. Suspension d'activité du salarié**

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

L'employeur doit simultanément convoquer le salarié mis en cause à un entretien préalable.

#### **7.3.4. Prescription des sanctions**

Handwritten notes in blue ink: "Σ", "HC", "D6", and a signature.

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.

Handwritten notes in blue ink: a circled 'P', a circled 'D', 'Σ.', 'MC', and 'Df'.

## TITRE 8. CESSATION D'ACTIVITE

### 8.1. DEFINITION

La cessation d'activité résulte :

- du départ ou de la mise à la retraite du salarié,
- du licenciement,
- de la démission,
- de la rupture conventionnelle homologuée,
- du décès.

### 8.2. DISPOSITIONS COMMUNES

L'ancienneté est calculée selon l'article 3.11 du titre 3 du présent livre et proportionnellement aux périodes d'emploi et à la durée du travail conformément aux dispositions légales en vigueur figurant à l'article L3123-13 du code du travail.

En cas de travail à temps partiel pour raison médicale (temps partiel thérapeutique), la rémunération prise en compte pour déterminer l'assiette de calcul des indemnités citées ci-après est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à temps plein.

### 8.3. DEPART OU MISE A LA RETRAITE DU SALARIE

#### 8.3.1. Départ volontaire à la retraite

Le départ volontaire à la retraite s'effectue selon les dispositions des articles L.1237-10 et suivants du code du travail.

Le salarié doit effectuer un préavis de 3 mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité comprend les éléments suivants : Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, compléments de salaire à caractère permanent (non indexés, dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire moyen de référence correspond à l'assiette de calcul décrite ci-dessus divisée par 12.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Trois mois de salaire entre dix ans révolu et dix neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Quatre mois de salaire entre vingt ans révolu et vingt trois ans d'ancienneté dans l'entreprise

- Au-delà de vingt quatre ans révolus, quatre mois de salaire auquel s'ajoute 1/5ème de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 24ème année.

L'indemnité de départ volontaire à la retraite n'est due que si le salarié a obtenu la liquidation de sa retraite.

### **8.3.2. Mise à la retraite**

La mise à la retraite s'effectue selon les dispositions des articles L.1237-5 et suivants du code du travail.

Le salarié doit effectuer un préavis de 3 mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité de mise à la retraite est égale à 1/12ème du salaire brut perçu par le salarié au cours des douze derniers mois précédant l'envoi du courrier de mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des trois derniers mois.

Cette indemnité est fixée comme suit :

- Un mois de salaire entre un an révolu et quatre ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Deux mois de salaire entre cinq ans révolu et neuf ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Trois mois de salaire entre dix ans révolu et douze ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Au-delà de treize ans révolus, trois mois de salaire auquel s'ajoute 1/3 de mois par année d'ancienneté dans l'entreprise à compter de la 13ème année.

L'indemnité de mise à la retraite n'est due que si le salarié a obtenu la liquidation de sa retraite.

Ces dispositions ne peuvent conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue à l'article L.1234-9 du Code du Travail en cas de mise à la retraite.

## **8.4. LICENCIEMENT**

### **8.4.1. Licenciement pour motif économique**

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par l'employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Les licenciements ont lieu compte tenu notamment des critères suivants :

- les charges de famille, en particulier celles des parents isolés,
- l'ancienneté dans l'entreprise,

- la situation des salariés présentant des caractéristiques sociales rendant leur réinsertion professionnelle particulièrement difficile, notamment celles des personnes handicapées et des salariés âgés,
- les qualités professionnelles appréciées par catégorie.

Les salariés ainsi licenciés ont droit à :

- un préavis tel que défini ci après à l'article 8.4.3 ci-dessous.
- une indemnité de licenciement telle que définie ci- après à l'article 8.4.4 ci-dessous,
- une priorité de réembauche de 18 mois dans les entreprises du groupe à compter de la date de licenciement à condition d'en faire la demande au cours de ce même délai. Dans cette hypothèse, l'ancienneté acquise au moment du licenciement est prise en compte lors de la réembauche pour la détermination du niveau salarial ; elle ne le sera pas pour l'application des dispositions relatives à la prime d'ancienneté et pour l'application ultérieure des dispositions relatives au calcul de l'indemnité de départ à la retraite ou de licenciement sauf s'il a été procédé au moment de la réembauche au remboursement de l'indemnité de licenciement précédemment versée.

#### **8.4.2. Licenciement pour autres motifs**

L'employeur peut mettre fin au contrat de travail dans les conditions fixées aux articles L. 1232-1 et suivants du code du travail.

Les salariés ainsi licenciés ont droit à un préavis tel que défini ci après à l'article 8.4.3 ci-après et à une indemnité de licenciement telle que définie ci- après à l'article 8.4.4 ci-après, sauf en cas de faute grave ou lourde.

#### **8.4.3. Préavis**

En dehors du cas de licenciement pour faute grave ou lourde le salarié a droit à un préavis d'une durée de :

- 3 mois pour les journalistes et les cadres
- 2 mois pour les non cadres.

Pendant la durée du préavis, les salariés sont autorisés à s'absenter pour rechercher un emploi pendant 50 heures par mois, à raison de deux heures par jour ouvrable, alternativement au choix de l'employeur et du salarié. Le salarié pourra en accord avec son employeur, grouper tout ou partie de ces heures.

Le salarié ne peut plus se prévaloir de ces dispositions dès qu'il a trouvé un nouvel emploi.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

L'employeur peut décider de dispenser le salarié de l'exécution totale ou partielle de son préavis. Dans ce cas, l'employeur doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

#### **8.4.4. Indemnités de licenciement**

##### **8.4.4.1. Indemnités de licenciement des personnels techniques et administratifs**

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout personnel technique et administratif licencié percevra une indemnité égale à :

- un mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence par année d'ancienneté,
- trois-quart de mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence par année d'ancienneté,
- un demi-mois de salaire de référence pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence par année d'ancienneté,
- un quart de salaire de référence pour la tranche au-delà de trente ans de présence par année d'ancienneté,

Le montant de l'indemnité de licenciement versée au personnel technique et administratif ne peut excéder 24 mois de salaire.

Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :

Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

##### **8.4.4.2. Indemnités de licenciement des journalistes**

En dehors du cas du licenciement pour faute grave ou lourde, tout journaliste licencié percevra une indemnité calculée conformément aux dispositions de l'article L.7112-3 du code du travail soit un mois de salaire de référence par année d'ancienneté dans la limite de quinze mois. Par ailleurs conformément aux dispositions de l'article L.7112-4 du code du travail pour tout journaliste dont l'ancienneté est supérieure à 15 ans le montant de l'indemnité due est déterminée par une commission arbitrale ;

En dehors du cas du licenciement disciplinaire, tout journaliste licencié percevra, outre l'indemnité calculée conformément à l'article L.7112-3 du code du travail, une indemnité complémentaire ainsi calculée :

- pour plus de cinq ans d'ancienneté : quatre douzièmes du salaire annuel de référence,
- pour plus de dix ans d'ancienneté : cinq douzièmes et demi du salaire annuel de référence,
- pour plus de quinze ans d'ancienneté : sept douzièmes du salaire annuel de référence.

Le salaire annuel de référence comprend les éléments suivants :

Salaire de base (non indexé), prime d'ancienneté, les compléments de salaire à caractère permanent (non indexés dont le supplément familial et la part variable sur

MC  
P D.  
DE 97

objectifs de l'année n-1), hors primes exceptionnelles et éléments variables liés à l'activité le cas échéant

Le salaire de référence pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le salaire annuel de référence décrit ci-dessus divisé par 12.

### **8.5. DEMISSION**

Tout salarié qui démissionne doit en informer l'entreprise par écrit et observer un préavis de 1 mois pour les journalistes, 2 mois pour les non cadres et 3 mois pour les cadres.

En cas de non respect de ce préavis par le salarié, ce dernier doit verser à l'entreprise une indemnité correspondant à la rémunération qu'il aurait perçue pendant la durée du préavis non effectué à son initiative.

### **8.6. RUPTURE CONVENTIONNELLE HOMOLOGUEE**

L'employeur et le salarié peuvent convenir en commun de mettre fin au contrat de travail dans les conditions prévues aux articles L. 1237-11 et suivants du code du travail.

### **8.7. DECES**

Le décès du salarié rompt de plein droit le contrat de travail.

① Mc  
Σ.  
JG 07

# ANNEXES

## LIVRE 1 - ANNEXES COMMUNES AUX PERSONNELS TECHNIQUES ET ADMINISTRATIFS ET AUX JOURNALISTES

### I – ANNEXE RELATIVE AUX PRIMES A CARACTERE SOCIAL

La réalisation de certains événements familiaux ouvre droit à des primes dans les conditions fixées ci-après.

#### 1 – Prime « mariage » ou de pacte civil de solidarité

Tout salarié 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'événement se réalise pendant un contrat ;
- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration 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 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 €\*.

Quand les parents sont tous deux salariés de la société ou dans le cas de naissance, d'adoption ou de reconnaissances multiples, la prime versée à chacun d'eux est de 500€\*.

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

- que l'événement se réalise pendant un contrat ;

---

\* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

MC  
2. D  
76  
E

- que la durée du contrat de travail ou la durée cumulée de collaboration 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 perçoit, sur présentation de justificatifs, une prime dite de « supplément familial » pour les enfants qu'il a à sa charge effective au sens des prestations familiales.

Cette prime est d'un montant de 35 €\* pour chacun des deux premiers enfants. Elle est de 87 €\* par enfant à partir du 3<sup>ème</sup>.

Quand les parents sont tous deux salariés de l'entreprise, 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 l'entreprise, le salarié perçoit la différence.

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

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

### 4 – 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 (20 ans d'ancienneté de service) : 150 €\* ;
- Médaille de vermeil (30 ans d'ancienneté de service) : 225 €\* ;
- Médaille d'or (35 ans d'ancienneté de service) : 375 €\* ;
- Grande Médaille d'or (40 ans d'ancienneté de service) : 600 €\* ;

### 5- Indemnité de garde d'enfant

Les salariés dont la rémunération mensuelle brute (salaire + prime d'ancienneté + primes fixes) est inférieure à 2150€\* perçoivent, sur présentation de justificatifs, une prime dite « de garde d'enfants ». 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

---

\* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

Handwritten notes in blue ink: a large '8', 'KC', '96', and a circled 'Q'.

3ème anniversaire ou jusqu'à leur 4ème anniversaire en cas de difficultés 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.

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.

---

\* La revalorisation de ce montant est examinée dans le cadre des négociations annuelles obligatoires (NAO)

MC  
Σ.  
96  
47