ACCORD RELATIF
A L'AMENAGEMENT
DU TEMPS DE TRAVAIL

Entre FRANCE 24 représentée par Jean-Yves BONSERGENT, Directeur Général, d'une part

et

L'organisation syndicale représentative CFTC représentée par Charlotte GERVAIS, Déléguée Syndicale d'autre part.

SOMMAIRE

TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES 4

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 2 – DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION

Article 2.1 – DUREE DE LA CONVENTION

Article 2.2 – DÉNONCIATION

Article 2.3 – RÉVISION 5

TITRE II : DUREE DU TRAVAIL
DISPOSITIONS GENERALES DU TEMPS DE TRAVAIL 6

ARTICLE 3 – DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL D'UN COLLABORATEUR A TEMPS PLEIN

Article 3.1 – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF
3.1.1 - SONT CONSIDERES COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF
3.1.2 - NE SONT PAS CONSIDERES COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF 7

Article 3.2 – DUREE LEGALE ANNUELLE DU TRAVAIL 8
3.2.1 - AMPLITUDE HORAIRE
A- Durée journalière
B- Temps de pause
C- Durée hebdomadaire
D- Repos quotidien
E- Repos hebdomadaire
F- Dérogations
3.2.2 - JOURS FERIES 9
3.2.3 - REGIME DE NUIT
3.2.4 - TRAVAIL LE DIMANCHE 10
3.2.5 - ASTREINTE
A- Définition
B- Programmation et récapitulatif
C- Organisation et compensation
3.2.6 - JOURNEE DE SOLIDARITE
3.2.7 - JOURS DE FRACTIONNEMENT 11

Article 3.3 – PERIODE DE REFERENCE

Article 3.4 – REGIME APPLICABLE AUX COLLABORATEURS JOURNALISTES
3.4.1 - REGIME APPLICABLE AUX CADRES DIRIGEANTS DE LA REDACTION
A- Définition
B- Réduction du temps de travail des cadres dirigeants
C- Mode d'acquisition des jours de RTT 12
3.4.2 - REGIME APPLICABLE AUX JOURNALISTES NON PLANIFIES EN CYCLE
A- Définition
B- Durée annuelle de travail effectif
C- Forme de la réduction du temps de travail 13
D- Mode d'acquisition des jours de RTT
3.4.3 - REGIME APPLICABLE AUX JOURNALISTES EN CYCLES 14
A- Définition du journaliste en cycle
B- Définition du cycle
C- Durée annuelle de travail effectif des journalistes en cycles
D- Modalité de fonctionnement des cycles 14

Article 3.5 – REGIME APPLICABLE AUX COLLABORATEURS RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES CHAINES THEMATIQUES 15
3.5.1 - REGIME APPLICABLE AUX CADRES DIRIGEANTS
A- Définition
B- Réduction du Temps de travail des Cadres Dirigeants
C- Mode d'acquisition des jours de RTT
3.5.2 - REGIME APPLICABLE AUX CADRES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS 16
A- Définition du cadre au forfait annuel en jours
B- Durée annuelle de travail effectif du cadre au forfait annuel en jours
C- Forme de la réduction du temps de travail du cadre au forfait annuel en jours 17
D- Mode d'acquisition des jours de RTT

CF

3.5.3 - REGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS CADRES ET NON CADRES EN CYCLE 17
A- Définition du cycle
B- Régime applicable aux personnels cadres en cycle
1- Définition du cadre en cycle
2- Durée annuelle de travail effectif des personnels cadres en cycle
3- Modalités de fonctionnement des cycles des personnels cadres
C- Régime applicable aux personnels non cadres en cycle : employés et maîtrise 18
1- Définition des personnels non cadres en cycle : employés et maîtrise
2- Durée annuelle de travail effectif des personnels non cadres en cycle : employés et maîtrise
3- Modalités de fonctionnement des cycles des personnels employés et maîtrise
D- Forme de la réduction du temps de travail des personnels cadres en non cadres en cycle 19
E- Mode d'acquisition des jours de RTT des personnels cadre et non cadres en cycle

Article 3.6 – REGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés
3.6.1 - DEFINITION DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés
3.6.2 - DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL EFFECTIF DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés 20
3.6.3 - FORME DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés
3.6.4 - MODE D'ACQUISITION DES JOURS DE RTT DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés
3.6.5 - HORAIRE DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés 21

Article 3.7 – MODE D'UTILISATION ET DE REPORT DES JOURS DE RTT
3.7.1 - MODE D'UTILISATION DES JOURS DE RTT
3.7.2 - REPORT DES JOURS DE RTT

ARTICLE 4 – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR 23

Article 4.1 – APPRECIATION ET REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
4.1.1 - APPRECIATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES
4.1.2 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES COLLABORATEURS EN HORAIRES CONSTANTS
4.1.3 - REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES COLLABORATEURS EN CYCLE 24

Article 4.2 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

Article 4.3 – REPOS COMPENSATEUR LEGAL 25

Article 4.4 – PRISE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT ET DU REPOS COMPENSATEUR LEGAL

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES 26

Article 5.1 – COMMISSION DE SUIVI

Article 5.2 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Article 5.3 – DEPOT LEGAL 27

TITRE I
DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 – OBJET ET CHAMP D'APPLICATION

Les parties rappellent que les relations de travail au sein de la société FRANCE 24 sont régies par les dispositions :

- de la Convention Collective Nationale de Travail des Journalistes, pour les journalistes travaillant pour ladite société,
- de la Convention Collective Nationale des Chaînes Thématiques, pour les collaborateurs non journalistes travaillant pour ladite société, en ses dispositions étendues par arrêté du 4 juillet 2005,

et complétées par celles du Code du Travail le cas échéant.

Compte tenu des activités spécifiques de la société, des évolutions législatives et des adaptations des conventions précitées qu'elles impliquent, les parties sont convenues d'adopter les dispositions suivantes dont l'ensemble constitue un accord d'entreprise au sens de l'article L 132-19 et suivants du Code du Travail.

Le présent accord s'applique de plein droit à tous les collaborateurs salariés en service, exerçant leur emploi de manière permanente, en contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée de droit commun.

ARTICLE 2 – DURÉE, DÉNONCIATION, RÉVISION

Article 2.1 - DUREE DE LA CONVENTION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation ou demande de révision avec un préavis de 6 mois.

Article 2.2 - DÉNONCIATION

L'accord pourra être dénoncé pour tout ou partie de ses articles, annexes et avenants et par l'une des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception.

Elle sera accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction, lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou de l'employeur.

Dans cette hypothèse, la première réunion de négociation de ce projet d'accord doit intervenir au plus tard 60 jours après la date de réception de la lettre de dénonciation.

L'accord, ou partie de l'accord, dénoncé continue à poursuivre ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur des dispositions nouvelles ou à défaut pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du préavis. S'il n'y a toujours pas d'accord au terme de cette période, un nouveau délai de prolongation pourra être décidé par les parties.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, être dénoncé qu'après une période d'application d'une durée de 12 mois à compter de la signature.

Article 2.3 - RÉVISION

Chaque signataire au présent accord pourra en demander la révision.

La demande de révision doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction nouvelle du ou des articles soumis à révision.

La première réunion de négociation de ce projet doit obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande.

A défaut d'un accord sur les modifications proposées dans un délai de 12 mois à compter de la notification, la demande de révision sera réputée caduque.

Une même demande de révision ou une demande tendant au même objet, ne pourra être présentée plus de deux fois au cours d'une même année.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, faire l'objet d'une demande de révision avant l'expiration d'une période d'application d'une durée de 6 mois à compter de la signature.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en conformité du présent accord avec toute nouvelle prescription légale, réglementaire ou résultant d'une modification d'un texte conventionnel de niveau supérieur, par la négociation ou la signature d'un avenant.

CG

TITRE II
DUREE DU TRAVAIL
DISPOSITIONS GENERALES DU TEMPS DE TRAVAIL

ARTICLE 3 – DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL D'UN COLLABORATEUR A TEMPS PLEIN

Article 3.1 - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

On entend le temps de travail effectif comme étant toute période pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

3.1.1 – SONT CONSIDERES COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

a- Le temps de pause durant lequel le collaborateur reste à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de service et / ou à titre exceptionnel à la demande de la hiérarchie, les obligeant à rester disponible à toute intervention.

b- Le temps d'intervention en cours d'astreinte, à l'exclusion des interventions effectuées du domicile.

c- Le temps de voyage et de transport, selon des conditions à préciser, effectué selon les directives de l'entreprise à l'intérieur de l'horaire normal de travail ainsi que le temps de déplacement professionnel et le temps de conduite des véhicules commandés par l'entreprise.

d- Le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables.

e- Le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal dans les conditions prévues par la loi.

f- Le temps passé en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'employeur.

g- Toute heure supplémentaire effectuée, soit expressément demandée par la hiérarchie, soit justifiée par des circonstances et une charge de travail momentanée, reconnue et validée par la hiérarchie, a posteriori.

h- Le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine de travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale.

CR

3.1.2 – NE SONT PAS CONSIDERES COMME TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

a- Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu habituel de travail ou en repartir.
b- Les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration.

c- Les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

d- Les temps d'absence autorisés, rémunérés, quels qu'ils soient (les congés payés, le congé individuel de formation, les congés d'ancienneté, les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi ou par l'accord d'entreprise, les jours RTT, les jours fériés chômés...).

e- Les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cour d'assises, pour effectuer une période militaire...).

f- Les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec la hiérarchie.

g- Les absences liées à la maladie, aux accidents du travail, de trajet, aux maladies professionnelles, à la maternité…

h- Les repos compensateurs légaux et repos compensateurs de remplacement, les récupérations.

i- Les absences pour grève.

j- Les heures de travail effectuées au delà des horaires normaux lorsqu'elles n'ont pas été demandées expressément par la hiérarchie ou non justifiées par des circonstances et une charge de travail momentanée et donc non reconnue et non validée par la hiérarchie.

k- Les temps d'astreinte.

l- Le temps passé en formation professionnelle individuelle pour les formations utilisables à l'initiative du salarié ou ayant reçu son accord écrit. Ces actions de formations doivent avoir pour objet le développement des compétences du salarié.

Cette liste non exhaustive précise et complète les dispositions légales en vigueur.

La notion de temps de travail effectif retenue dans le présent article a notamment pour objectif de comptabiliser la durée du travail effectuée par les salariés et de déterminer le nombre de jours de RTT acquis.

Elle ne remet pas en cause les dispositions qui prévoient l'indemnisation de certaines absences.

CG

Article 3.2 - DUREE LEGALE ANNUELLE DU TRAVAIL

Les lois des 19 janvier 2000 et 30 juin 2004 ont porté la durée légale annuelle moyenne du travail effectif d'un collaborateur à temps plein, dont le temps de travail se décompte en heures, à 1.607 heures.

La durée légale annuelle moyenne du travail effectif d'un cadre à temps plein, lorsqu'elle est fixée par une convention de forfait en jours, ne peut être supérieure à 218 jours.

3.2.1 – AMPLITUDE DE TRAVAIL

A- Durée journalière

La durée maximale journalière est fixée à 12 heures par jour.

B- Temps de pause

L'article L 220-2 du Code du travail disposant « qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures, sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes » il appartiendra à chaque direction et service concernés de fixer les règles applicables en la matière.

C- Durée hebdomadaire

La durée légale maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine. La loi limite à 44 heures la durée moyenne hebdomadaire du travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (Article L 212-7 du Code du travail).

D- Repos quotidien

Le repos quotidien entre la fin et le début d'une journée de travail ne peut être inférieur à 11 heures consécutives (Article L 220-1 du Code du travail).

E- Repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'Article L 220-1 du Code du travail (Article L 221-4 du Code du travail).

Dans le cas où le salarié ne pourrait bénéficier de tout ou partie de son repos hebdomadaire, un repos compensateur équivalent au temps travaillé lui sera accordé qui devra être pris impérativement dans un délai de 2 mois, à l'initiative de l'employeur ou du salarié. Ce délai commence à courir à compter de la date génératrice du droit à récupération.
Le repos compensateur se prend sous forme de journée complète.

Conformément à l'Article L 221-9 du Code du Travail, compte tenu de l'activité continue de diffusion, il est admis que l'entreprise peut donner le repos hebdomadaire à certaines catégories de personnel par roulement un autre jour que le dimanche.
Sur le travail le dimanche voir le chapitre 3.2.4.

F- Dérogations

Ces durées maximales de travail ainsi que les limites fixées pour les repos quotidien et hebdomadaire peuvent être dépassées dans les cas suivants :

CG

a. travaux liés à la continuité de l'antenne, des programmes, d'une production ou d'un tournage, aux exigences de l'actualité, d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique et humain en place et à la continuité de l'exploitation des systèmes,

b. travaux liés à la sécurité ou à la prévention d'un danger imminent,

c. travaux exceptionnels et / ou urgents,

d. nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible,
e. travaux liés à un événement à caractère de force majeure,

f. travaux liés à des opérations dites exceptionnelles.

En cas de travaux urgents (liés à des incidents techniques pouvant mettre en péril la continuité de l'antenne et/ou la sécurité), les heures qui sont effectuées au delà de la vacation prévue et qui viennent dépasser la durée moyenne du cycle ou de la semaine ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mais ouvrent droit à paiement d'heures supplémentaires
Dans tous ces cas, le dépassement de la durée maximale peut aller exceptionnellement jusqu'à 60 heures de travail effectif par semaine.

3.2.2 – JOURS FERIES

Les fêtes légales ci-après désignées sont des jours fériés :

- 1er janvier	- lundi de Pâques
- 1er mai	- 8 mai
- Ascension	- 14 juillet
- Assomption	- Toussaint
- 11 novembre	- Noël

Pour les journalistes, et conformément à l'article 34 de la Convention Collective Nationale des Journalistes, le travail effectué un jour férié donnera lieu à récupération.

Pour les personnels non journalistes, hors cadres dirigeants, le travail effectué un jour férié donnera lieu à récupération selon les modes de décompte du temps de travail qui leur sont propres.

Pour les personnels en cycle, ce repos compensateur est intégré dans les périodes de repos du cycle.

3.2.3 – REGIME DE NUIT

Cette disposition concerne les personnels définis aux articles 3.4.3. A et 3.5.3. A.
Il est attribué :

- une prime forfaitaire de 20 euros pour toute vacation se terminant après minuit ou débutant avant 6 h.
- une prime forfaitaire de 40 euros pour toute vacation comportant au moins 3 heures effectuées entre minuit et 6 h.
- une prime forfaitaire de 50 euros pour toute vacation commençant avant minuit et se terminant après 6 h.

Ces différentes primes ne sont pas cumulables.

CG

3.2.4 – TRAVAIL LE DIMANCHE

Le travail du dimanche donne droit à une journée de repos obligatoirement prise au cours des 2 mois suivants, sauf pour les salariés appelés à travailler habituellement le dimanche (travail en cycle).

3.2.5 – ASTREINTE

En raison des particularités de l'activité audiovisuelle et du fonctionnement 24 h / 24, 7 j / 7 de FRANCE 24, certaines Directions liées à la continuité de l'antenne mettent en place des astreintes.

Ne sont pas concernés par les dispositions de cet article les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est l'une des sujétions liées à leur statut.

A- Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité et joignable immédiatement afin d'être en mesure d'intervenir soit à distance, soit sur le lieu même du travail, en moins d'une heure, si les circonstances l'exigent.

B- Programmation et récapitulatif

La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié concerné moyennant un délai de prévenance de 2 semaines. Ce délai peut être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

L'accomplissement d'astreintes donne lieu, pour chaque salarié concerné, à la remise, en fin de mois, d'un document indiquant le nombre d'heures d'astreinte effectuées et le cas échéant la durée de l'intervention sur le site et la compensation correspondante.

C- Organisation et rémunération

Les astreintes sont effectuées pendant 7 jours consécutifs par roulement, du lundi 0 h 00 au dimanche minuit.

Une prime forfaitaire de 154 euros est versée pour toute période de 7 jours consécutifs d'astreinte.

Toute intervention sur le site est rémunérée selon les conditions légales et décomptée en temps de travail effectif.

3.2.6 – JOURNEE DE SOLIDARITE

La journée de solidarité travaillée instaurée par la loi 2004-626 du 30 juin 2004 est fixée au lundi de Pentecôte.

CG

3.2.7 – JOURS DE FRACTIONNEMENT

Il est dérogé à l'octroi des congés supplémentaires liés au fractionnement du congé principal en dehors de la période du congé légal, en application de l'article L. 223-8, alinéa 4 du code du travail.
Il est convenu entre les parties que les jours supplémentaires prévus à l'article L.223-8, dont l'acquisition et le bénéfice revêtent un caractère aléatoire, sont attribués par défaut et intégrés à hauteur de 2 jours aux jours de repos dits de RTT définis dans le cadre de la réduction du temps de travail, qu'il y ait ou non fractionnement du congé principal.

Article 3.3 - PERIODE DE REFERENCE

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour l'ensemble des catégories définies dans le présent accord est fixée du 1er juin N au 31 mai N+1.

Article 3.4 - REGIME APPLICABLE AUX JOURNALISTES

La nature du métier de journaliste étant très difficilement compatible avec la notion de décompte horaire du temps de travail, il est convenu que le temps de travail se décomptera en jours, que les journalistes soient planifiés ou non.

3.4.1 – REGIME APPLICABLE AUX CADRES DIRIGEANTS DE LA REDACTION
(coefficient supérieur ou égal a 250)

A- Définition

Cette catégorie comprend les Directeurs Généraux, Directeurs Généraux Adjoints, Directeurs, Directeurs Adjoints, Rédacteurs en Chef auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

Conformément aux dispositions de la Convention Collective Nationale du Travail des Journalistes, la durée annuelle de travail effectif d'un cadre dirigeant de la rédaction à temps plein est fixée à 223 jours, dont le décompte s'effectue de la façon suivante :

De 365 jours calendaires, sont déduits :
- 104 jours au titre des repos hebdomadaires
- 30 jours ouvrés au titre des congés payés
- 8 jours fériés en moyenne

---
223 jours

B- Réduction du Temps de travail des Cadres dirigeants

Bien que les cadres dirigeants ne soient pas soumis aux règles sur la durée du travail ils bénéficient d'une réduction de leur temps de travail par l'octroi de 4 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) intégrant les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif des cadres dirigeants à temps plein est ainsi ramenée à 219 jours travaillés.

CG

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 219 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 8 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 219 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 219 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 219 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

Il est entendu que ce décompte ne tient pas compte des jours de congés pour évènements exceptionnels qui peuvent réduire la durée du travail indiquée ci-dessus.

C- Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée chaque année du 1er juin N au 31 mai N+1.

- 1 jour de RTT est acquis tous les trimestres (fin août, novembre, février et mai) lorsqu'au cours du trimestre, au moins 30 jours de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'Article 3.7 du présent accord.

3.4.2 – REGIME APPLICABLE AUX JOURNALISTES NON PLANIFIES EN CYCLE
(coefficient inférieur à 250)

A- Définition

L'activité tertiaire, audiovisuelle et d'information de la société FRANCE 24 implique que les journalistes non soumis à planification disposent d'autonomie dans l'organisation de leur temps de travail pour l'accomplissement des missions qui leurs sont confiées et nécessite une organisation sous forme de forfait annuel en jours.

B- Durée annuelle de travail effectif

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un journaliste à temps plein non planifié en cycle, pour chaque période de référence, est de 215 jours travaillés.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 215 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 8 jours fériés pris par

CG

l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 215 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 215 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 215 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

C- Forme de la réduction du temps de travail

Ces journalistes ne relevant pas des articles L 212-15-1 et L 212-15-2 du Code du travail, ils bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail annuelle par l'octroi de 8 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) intégrant les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord à 215 jours le journaliste devra prendre ses congés (congés payés et RTT) dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence. En tout état de cause, le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'Article 3.7 du présent accord.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris.

D- Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée chaque année du 1er juin N au 31 mai N+1.

- 6 jours de RTT sont acquis à raison d'une demi-journée de RTT par mois travaillé, y compris pendant les congés payés. La demi-journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil précédent, au moins 10 jours de travail effectif ont été effectués.

- 1 jour est de RTT est acquis au mois de novembre et de mai lorsqu'au cours du semestre de la période au moins 60 jours de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment les arrêts maladie, les congés de maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

CG

3.4.3 – REGIME APPLICABLE AUX JOURNALISTES EN CYCLE

A- Définition du journaliste en cycle

L'activité audiovisuelle et d'information en continu de FRANCE 24 et son fonctionnement 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 nécessitent la planification du travail de certains journalistes sous forme de cycles de travail.

B- Définition du cycle

Lorsque l'activité est irrégulière et se reproduit selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires sont dits cycliques.

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que des semaines de plus forte activité sont compensées par des semaines de plus faible activité.

C- Durée annuelle de travail effectif

Compte tenu des contraintes particulières pesant sur les journalistes planifiés en cycle avec notamment le fait de travailler certains week-ends et parfois en horaires décalés, les cycles mis en place conduisent les journalistes à travailler effectivement moins que les 215 jours correspondant à un journaliste non planifié en cycle.

Les parties reconnaissent que le différentiel constaté du nombre annuel de jours travaillés s'explique par les contraintes spécifiques du travail aux éditions des journaux.
Cette durée annuelle de travail effectif étant inférieure au seuil de 218 jours fixés par la loi et aux 215 jours évoqués à l'article 3.4.2, les journalistes en cycle bénéficieront de jours de RTT dès lors qu'ils seront amenés à travailler plus de 215 jours.

D- Modalités de fonctionnement des cycles

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 2 semaines et ne peut excéder 12 semaines.

L'organisation du travail pourra être faite sur 3 à 6 jours par semaine par semaine.

Une note de service précisera l'organisation pratique des cycles.

CG

Article 3.5 – REGIME APPLICABLE AUX COLLABORATEURS RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CHAINES THEMATIQUES

3.5.1 – REGIME APPLICABLE AUX CADRES DIRIGEANTS

A- Définition

Cette catégorie comprend les Directeurs Généraux, Directeurs Généraux Adjoints, Directeurs et Directeurs Adjoints auxquels sont confiés des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'entreprise.

B- Réduction du Temps de travail des Cadres dirigeants

Bien que les cadres dirigeants ne soient pas soumis aux règles sur la durée du travail ils bénéficient d'une réduction de leur temps de travail par l'octroi de 9 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) intégrant les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif des cadres dirigeants à temps plein est ainsi ramenée à 219 jours travaillés.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 219 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 8 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 219 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 215 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 219 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.
Il est entendu que ce décompte ne tient pas compte des jours de congés pour évènements exceptionnels qui peuvent réduire la durée du travail indiquée ci-dessus.

C- Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée chaque année du 1er juin N au 31 mai N+1.

- 6 jours de RTT sont acquis à raison d'un demi jour par mois travaillé y compris pendant les congés payés. La demi-journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours de travail effectif ont été effectués.

- les mois de septembre, janvier et mai, 4ème, 8ème et dernier mois de la période de référence, ouvrent droit chacun à l'acquisition d'un jour de RTT supplémentaire. Ce jour est acquis à condition d'avoir comptabilisé au moins 1 des 2 jours de chaque quadrimestre.

CG

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'Article 3.7 du présent accord.

3.5.2 – REGIME APPLICABLE AUX CADRES AU FORFAIT ANNUEL EN JOURS

A- Définition du cadre au forfait annuel en jours

L'activité tertiaire, audiovisuelle et commerciale de la société FRANCE 24 implique que le personnel cadre, en dehors des cadres en cycle, ne peut avoir d'horaires prédéterminés du fait de la nature de ses fonctions. Il dispose d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail pour l'accomplissement des missions qui lui sont confiées et des objectifs qui lui sont attribués.

Les cadres concernés par ce forfait sont tous les cadres hormis les cadres dirigeants définis au paragraphe 3.5.1 et les cadres en cycle définis au paragraphe 3.5.3.

Certains cadres, notamment ceux dont l'activité est liée à l'Antenne, peuvent être amenés à travailler le samedi et/ou le dimanche. Lorsque c'est le cas, les salariés bénéficient d'un jour de récupération qui devra être pris dans les deux mois suivants l'ouverture du droit. Les récupérations sont prises à l'initiative du salarié après accord du chef de service.

En ce qui concerne les cadres dont la qualification est inférieure à Chef de Service Adjoint, la Direction s'engage à limiter l'amplitude de travail journalière et hebdomadaire dans les conditions définies à l'article 3.2.1-A.
La hiérarchie se doit de veiller à ce que la durée habituelle de travail demeure raisonnable et que l'amplitude maximale ne soit qu'exceptionnelle.
Pour les autres cadres, les seules dispositions applicables de l'article 3.2.1 du présent accord relatif aux amplitudes de travail sont celles régissant le repos quotidien et le repos hebdomadaire.

B- Durée annuelle de travail effectif du cadre au forfait annuel en jours

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein pour chaque période de référence est ramenée à 215 jours travaillés.
Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 215 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 8 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 215 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 215 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 215 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

CG

C- Forme de la réduction du temps de travail du cadre au forfait annuel en jours

Ces cadres ne relevant pas des articles L 212-15-1 et L 212-15-2 du Code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail annuelle par l'octroi de 13 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT).
Ces 13 jours intègrent les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord à 215 jours, le cadre devra prendre ses congés (congés payés et RTT) dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence. En tout état de cause, le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés ou des heures travaillées de l'année durant laquelle ils sont pris.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'Article 3.7 du présent accord.

D- Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée chaque année du 1er juin N au 31 mai N+1.

- 12 jours de RTT sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé y compris pendant les congés payés.

  La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours de travail effectif ont été effectués.

- 1 jour supplémentaire est acquis au mois de mai, dernier mois de la période, lorsque 6 jours au moins ont été acquis sur la période de référence.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

3.5.3 – REGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS CADRES ET NON CADRES EN CYCLE

A- Définition du cycle

Lorsque l'activité est irrégulière et se reproduit selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires sont dits cycliques.

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine, au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive de telle sorte que des semaines de plus forte activité sont compensées par des semaines de plus faible activité.

B- Régime applicable aux personnels cadres en cycle

1- Définition du cadre en cycle

Cette catégorie comprend les cadres travaillant selon l'horaire collectif applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ; leurs heures d'arrivée et de départ sont ainsi préalablement fixées. Ils travaillent généralement dans le secteur de la production et de l'exploitation et sont inscrits au tableau de service.

Ces cadres sont soumis à l'ensemble des dispositions légales relatives à la durée du travail.

Leur durée de travail est appréciée en heures. Cependant, pour les salariés appelés dans le cadre de leurs fonctions à effectuer des missions en dehors de l'entreprise, leur durée du travail pourra s'apprécier en jours.

2- Durée annuelle de travail effectif des personnels cadres en cycle

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein est ramenée à 1.584 heures travaillées.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1.584 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 10 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1.584 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1.584 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1.584 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

3- Modalités de fonctionnement des cycles des personnels cadres

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 2 semaines et ne peut excéder 12 semaines.

L'organisation du travail pourra être faite sur 3 à 6 jours.

A l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 28 heures et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalière, hebdomadaire ou cyclique prévue à l'article 3.2.1 du présent accord.

Une note de service précisera l'organisation pratique des cycles.

C- Régime applicable aux personnels non cadres en cycle : employés et maîtrise

1- Définition du personnel non cadre en cycle : employés et maîtrise

CA

Cette catégorie comprend les employés et la maîtrise travaillant selon l'horaire collectif applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ; leurs heures d'arrivée et de départ sont ainsi préalablement fixées.

Ces salariés non cadres sont soumis à l'ensemble des dispositions légales relatives à la durée du travail.

Leur durée de travail est appréciée en heures. Cependant, pour les salariés appelés dans le cadre de leurs fonctions à effectuer des missions en dehors de l'entreprise, leur durée du travail pourra s'apprécier en jours correspondant à la forfaitisation d'un certain nombre d'heures préalablement fixées entre les parties.

2- Durée annuelle de travail effectif des personnels non cadres en cycle : employés et maîtrise

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein est ramenée à 1.584 heures travaillées.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1.584 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 10 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1.584 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1.584 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1.584 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

3- Modalités de fonctionnement des cycles des personnels non cadres : employés et maîtrise

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 2 semaines et ne peut excéder 8 semaines.

L'organisation du travail pourra être faite sur 2 à 6 jours.

A l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 31 heures et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalière, hebdomadaire ou cyclique prévue à l'article 3.2.1 du présent accord.

Une note de service précisera l'organisation pratique des cycles.

D- Forme de la réduction du temps de travail des personnels cadres et non cadres en cycle

La réduction de la durée annuelle du travail effectif des personnels cadres et non cadres travaillant en cycle s'évalue selon les conditions suivantes :

CG

- d'une part, la durée moyenne hebdomadaire de travail est de 37 heures sur la durée du cycle.

- d'autre part, il est octroyé 12 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT). Ces 12 jours intègrent les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

E- Mode d'acquisition des jours de RTT pour les personnels cadres et non cadres en cycle

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de chaque année.

Les 12 jours de RTT (soit 12 x 7,40 h) sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé y compris pendant les congés.

La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours ou 74 heures de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment : les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours RTT sont fixées à l'Article 3.7 du présent accord.

Article 3.6 – REGIME APPLICABLE AUX PERSONNELS EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

3.6.1 – DEFINITION DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

Ce paragraphe concerne les salariés non cadres travaillant selon des horaires constants dans le cadre d'une activité régulière.

Le travail est organisé sur 5 jours au maximum selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine.
Le samedi n'est pas travaillé, le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Toutefois, certains salariés travaillant en horaires hebdomadaires constants sur des postes devant être tenus 7 jours sur 7, peuvent être amenés à travailler le samedi et / ou le dimanche. Lorsque c'est le cas, les salariés bénéficient d'une récupération de même durée (voir chapitre 3.2.1 E).

CG

3.6.2 – DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein en horaire constant est ainsi ramenée à 1.584 heures travaillées.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1.584 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 8 jours pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1.584 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1.584 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1.584 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première année travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

3.6.3 – FORME DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

La réduction du temps de travail du personnel maîtrise et employé en horaire constant résulte :

- d'une part d'une semaine de 37 heures de temps de travail effectif,

- d'autre part de l'octroi de 14 jours de RTT (12 x 7,40 h) acquis aux conditions définies ci-après.

Ces 14 jours intègrent les 2 jours de fractionnement selon le mécanisme conventionnel d'intégration prévu à l'article 3.2.7 du présent accord.

Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée normale de travail de la semaine considérée soit celles effectuées au delà de 37 heures (article 4 du présent accord).

3.6.4 – MODE D'ACQUISITION DES JOURS DE RTT POUR LE PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

La période de référence est fixée du 1er juin au 31 mai de chaque année.

- 12 jours (soit 12 x 7,40 h) de RTT sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé y compris pendant les congés payés.

  La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours ou 74 heures de travail effectif ont été effectués.

  Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

- les mois de novembre et mai, 6ème et dernier mois de la période de référence, ouvrent droit chacun à l'acquisition d'1 jour de RTT supplémentaire. Ce jour est acquis à condition d'avoir comptabilisé au moins 1 des 3 jours de chaque semestre.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'article 3.7 du présent accord.

3.6.5 – HORAIRE DE TRAVAIL DU PERSONNEL EN HORAIRE CONSTANT : maîtrise et employés

L'horaire de travail est fixé à 7h 45mn sur 4 jours de la semaine et à 6 heures le 5ème jour dit jour de la sortie anticipée, étant entendu qu'il est décompté une heure pour le déjeuner.

Pour la bonne organisation du service, la sortie anticipée doit être fixée semestriellement ou annuellement. Lorsqu'une semaine comprend un jour férié entre le lundi et le vendredi, le jour de sortie anticipé ne peut être modifié.

Cette réduction horaire ne peut être applicable que dans le cadre de la semaine et n'est, en aucun cas, reportable d'une semaine sur l'autre.

En fonction des contraintes propres à chaque service, des dispositions particulières pourront être arrêtées, permettant d'appliquer la réduction hebdomadaire sur tout ou partie des autres jours de la semaine.

Article 3.7 – MODE D'UTILISATION ET DE REPORT DES JOURS DE RTT POUR L'ENSEMBLE DU PERSONNEL

3.7.1 – MODE D'UTILISATION DES JOURS DE RTT

Les jours de RTT se prennent à droit échu, sauf ceux acquis au mois de mai qui pourront être pris par anticipation ce même mois.

Le salarié peut utiliser les jours de RTT qu'il a acquis par journée ou demi-journée. Ces jours peuvent être accolés aux congés payés d'été, à condition que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service.

Il est convenu que les jours de RTT sont pris à l'initiative du salarié, moyennant un délai de prévenance raisonnable, sous la seule réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service. Le responsable hiérarchique veillera à la régulation de la prise de ces jours sur la période de référence.

3.7.2 – REPORT DES JOURS DE RTT

A l'issue de chaque période de référence définie à l'Article 3.3, le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours. Il est entendu que ce report, non automatique, doit être autorisé par la hiérarchie.

Ne sont pas compris dans le décompte des jours reportés les jours de RTT acquis le dernier mois de la période de référence.

Ces congés (congés payés et jours de RTT) doivent être soldés au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés ou des heures travaillées de l'année durant laquelle ils sont pris.

A l'exception de ces jours, il est précisé que les congés non pris à l'expiration de la période de prise de congés ne pourront faire l'objet d'un report et ne donneront lieu à aucune indemnisation, sauf dérogation exceptionnelle accordée par la Direction.

ARTICLE 4 – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET REPOS COMPENSATEUR

Le présent accord a également pour objectif de limiter les heures supplémentaires individuellement effectuées par certains salariés et donc de veiller au respect des limites légales notamment du contingent annuel d'heures supplémentaires de 220 heures par an et par salarié, tout en tenant compte des particularités de l'activité audiovisuelle.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est géré sur la période de référence prévue par le présent accord, soit du 1er juin N au 31 mai N+1.

Ce contingent peut être dépassé dans les conditions prévues par l'article L 212-7 du Code du travail.

Article 4.1 – APPRECIATION ET REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

4.1.1 – APPRECIATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif demandées expressément par la hiérarchie et accomplies par le salarié non cadre, au-delà de la durée légale du travail ou de la durée réputée y correspondre.

- Pour les salariés en horaire constant : il s'agit des heures travaillées en dépassement de la durée normale de travail de la semaine considérée, soit celles effectuées à partir de la 38ème heure.

- Pour les salariés en cycle : il s'agit des heures travaillées en dépassement du nombre d'heures normales fixées pour la période du cycle.

Toute heure supplémentaire effectuée, non expressément demandée par la hiérarchie, sera payée si elle est justifiée par des circonstances et une charge de travail momentanée, reconnue et validée par la hiérarchie, a posteriori.

4.1.2 – REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES COLLABORATEURS EN HORAIRE CONSTANT

- Heures comprises entre la 38ème et la 43ème heure incluse

  Les heures effectuées entre la 38ème et la 43ème heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 10%.

- Heures accomplies au-delà de la 43ème heure

  Les heures effectuées au-delà de la 43ème heure donnent lieu à une majoration de salaire de 20 %.

CG

4.1.3 – REMUNERATION DES HEURES SUPPLEMENTAIRES POUR LES COLLABORATEURS EN CYCLE

Nombre d'heures à partir desquelles les heures supplémentaires sont décomptées :

- cycle de 2 semaines x 37 h = 74 heures
- cycle de 3 semaines x 37 h = 111 heures
- cycle de 4 semaines x 37 h = 148 heures
- cycle de 5 semaines x 37 h = 185 heures
- cycle de 6 semaines x 37 h = 222 heures
- cycle de 7 semaines x 37 h = 259 heures
- cycle de 8 semaines x 37 h = 296 heures

Majorations :

Cycle	Heures à 110%	Heures à 120%
Cycle de 2 semaines	h > 74 h ≤ 86 (43 x 2)	h > 86
Cycle de 3 semaines	h > 111 h ≤ 129 (43 x 3)	h > 129
Cycle de 4 semaines	h > 148 h ≤ 172 (43 x 4)	h > 172
Cycle de 5 semaines	h > 185 h ≤ 215 (43 x 5)	h > 215
Cycle de 6 semaines	h > 222 h ≤ 258 (43 x 6)	h > 258
Cycle de 7 semaines	h > 259 h ≤ 301 (43 x 7)	h > 301
Cycle de 8 semaines	h > 296 h ≤ 344 (43 x 8)	h > 344

Article 4.2 – REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT

En vertu de l'article L 212-5 du Code du travail, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent soit :

- 1 heure 6 minutes pour les 8 premières heures majorées à 10 %
- 1 heure 12 minutes pour les heures suivantes majorées à 20 %

Dans ce cas précis, les heures supplémentaires récupérées ne s'imputent pas dans le contingent annuel des 220 heures.

Le choix de l'une ou l'autre des options est à l'initiative du salarié.

CG

Article 4.3 – REPOS COMPENSATEUR LEGAL

Dans le cadre du contingent annuel de 220 heures, le repos compensateur est de 50% des heures supplémentaires accomplies au-delà de la 41ème heure. (Article L 212-5-1 du Code du travail).

Au delà du contingent de 220 heures annuelles, le repos compensateur est de 100% des heures supplémentaires effectuées. (Article L 212-5-1 du Code du travail)

Le droit à repos compensateur s'apprécie selon la durée retenue pour le calcul des heures supplémentaires.

Article 4.4 – PRISE DU REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT ET DU REPOS COMPENSATEUR LEGAL

Le salarié peut prendre son repos par journée entière ou demi-journée avec accord de la hiérarchie et en fonction de l'organisation du service.

Le délai pour prendre le repos compensateur est de 2 mois. Ce délai s'apprécie au moment de l'acquisition du repos compensateur.

Il ne peut être permis de cumuler des heures de repos compensateur au delà de 220 heures sauf accord écrit de la hiérarchie.

CG

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS PARTICULIERES

Article 5.1 – COMMISSION DE SUIVI

Il est créé, sans préjudice du rôle de négociation des organisations syndicales, une commission de suivi de l'accord, composée d'un représentant de chaque syndicat signataire, et de représentants de la Direction de l'entreprise.

En cas de vote, chaque représentant d'un syndicat signataire et chaque représentant de la Direction dispose d'une voix.

La commission est présidée par un représentant de la Direction.

Cette commission est réunie tous les 3 mois pendant les 12 mois suivant la signature de l'accord, et tous les 6 mois la deuxième année, date à laquelle elle cessera d'exister. Elle est, en outre, réunie lorsque le Président ou un représentant d'un syndicat signataire le demandent expressément.

La commission est informée sur les conditions d'application du présent accord.

Elle est également saisie, par un ou plusieurs de ses membres, de questions relatives à l'interprétation et à l'application de l'accord.

Un bilan annuel de la réduction du temps de travail sera soumis à la commission de suivi.

Article 5.2 – ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Cet accord entre en vigueur après son dépôt légal (article 5.3).

Il est convenu entre les parties signataires que cet accord produira ses effets, à titre rétroactif, à compter du 1er janvier 2006. Ses dispositions annulent et remplacent les règles transitoires mises en œuvre suite à la création de l'entreprise et pendant la phase de négociation du présent accord.

En conséquence, les collaborateurs entrant dans le champ d'application de l'accord, présents dans l'entreprise avant sa date d'entrée en vigueur, bénéficient au 31 mai 2006, de jours de RTT qui n'ont pu être pris.

Aussi est-il convenu que ces jours sont automatiquement reportés au-delà du 31 mai 2006 et devront être pris au plus tard le 31 mai 2007.

A partir du 1er juin 2007, la règle de l'Article 3.7.2 sur le report autorisé de 10 jours de congés payés et RTT s'appliquera.

CG

Article 5.3 – DEPOT LEGAL

Conformément au décret du 17 mai 2006, le présent accord sera déposé, à la dilligence de l'employeur, en deux exemplaires dont une version sur support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Nanterre.

Un exemplaire original sera en outre déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Le présent accord est rédigé et signé en 5 exemplaires originaux.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 5/9/06

Pour FRANCE 24
Jean-Yves BONSERGENT - Directeur Général

Pour la CFTC
Charlotte GERVAIS - Déléguée Syndicale

CG