

### **Article III/3.2.4.3 Dérogations**

A titre dérogatoire et / ou exceptionnel (pendant une durée limitée), il peut être autorisé de dépasser les durées journalière et hebdomadaire de travail.

Celles-ci peuvent :

- être portées à 12 heures pour la durée quotidienne de travail ;
- dépasser le plafond de 48 heures pour la durée hebdomadaire, sans jamais pouvoir porter celle-ci au-delà de 60 heures.

Ces dérogations sont applicables aux cas suivants :

- Travail exceptionnel lié à la continuité des programmes ou de l'antenne ou à la continuité d'un tournage, d'une mission ou d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique en place ;
- Travail lié à un événement imprévu à caractère de force majeure ;
- Nécessité de maintenir le même personnel sur une production en raison de l'obligation de continuité de celle-ci ;
- Nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible.

Les journalistes étant régis par une convention de forfait annuel en jours, ceux-ci ne sont en principe pas soumis aux durées légales de travail quotidien et hebdomadaire. Leur amplitude exceptionnelle maximale de travail sur une journée ne peut excéder 13 heures. Toutefois, les durées légales journalières et hebdomadaires déterminées aux articles III/3.2.4.1 (Durée journalière) et III/3.2.4.2 (Durée hebdomadaire) constitueront une référence maximale dans l'organisation du travail des journalistes.

### **Article III/3.2.5 Travail du dimanche**

Pour les journalistes travaillant en 5/2, le travail du dimanche ouvre droit à une indemnisation forfaitaire de 30 euros bruts ou à une récupération correspondant au tiers du temps de travail effectif réalisé le dimanche, au choix du salarié.

Cette indemnité ne se substitue pas aux dispositions liées au travail d'un jour de repos hebdomadaire.

Cette indemnité forfaitaire se cumule avec l'indemnité prévue à l'article III/3.2.6.4 (Indemnisation du travail de nuit), III/3.2.7.4 (Rémunération de l'astreinte) et III/3.5.6 (Jours fériés).

### **Article III/3.2.6 Travail de nuit**

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

#### **Article III/3.2.6.1 Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- Soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien entre 22h00 et 7h00 ;
- Soit accomplit, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.

### **Article III/3.2.6.2 Régime applicable au travail de nuit**

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

- D'une surveillance médicale renforcée impliquant une visite médicale tous les six mois ; dans ce cadre, tout travailleur de nuit convoqué à une visite médicale hors de son temps de travail bénéficie d'une demi-journée de récupération en compensation de son temps de trajet et du temps nécessaire à l'examen médical ;
- D'un droit de priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de sa catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent s'il souhaite occuper ou reprendre une vacation ou un poste de jour.

A cet effet le salarié bénéficie des formations nécessaires.

A partir de l'âge de 50 ans, les travailleurs de nuit bénéficient de 2 jours de repos supplémentaires par an.

Si l'exercice du travail de nuit devient incompatible avec des obligations familiales impérieuses, notamment avec la garde d'enfant ou la prise en charge d'une personne dépendante conformément aux dispositions de l'article L. 3122-37 du Code du travail, le salarié peut refuser le travail de nuit sans que ce refus ne constitue une faute grave ou un motif de licenciement.

Consécutivement à son retour de congé de maternité, toute collaboratrice occupant un poste sur des vacations de nuit peut, sur avis du médecin du travail, être temporairement affectée à un poste de jour, ceci pour une durée déterminée en accord avec la Direction des Ressources Humaines. Dans ce cas l'indemnisation perçue par la salariée au titre du travail de nuit lui est maintenue temporairement.

### **Article III/3.2.6.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit**

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

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

### **Article III/3.2.6.4 Indemnisation du travail de nuit**

Le travail de nuit est indemnisé forfaitairement, par vacation, de la façon suivante :

- Vacation prenant fin entre 22h00 et 00h00 ou commençant après 5h00 et jusqu'à 6h00 inclus : 20 euros bruts ;
- Vacation terminant après 00h00 et avant 3h00 ou commençant après 4h00 et jusqu'à 5h00 inclus : 30 euros bruts
- Vacation terminant entre 3h00 et 4h00 inclus ou commençant après minuit et jusqu'à 4h00 inclus : 40 euros bruts ;
- Vacation commençant avant 00h00 ou à 00h00 et terminant à 5h00 ou après : 50 euros bruts.

Cette indemnité forfaitaire se cumule avec l'indemnité prévue à l'article III/3.2.5 (Travail du dimanche), III/3.2.7.4 (Rémunération de l'astreinte) et III/3.5.6 (Jours fériés).

### **Article III/3.2.7 Astreinte**

#### **Article III/3.2.7.1 Définition de l'astreinte**

L'astreinte est une période planifiée pendant laquelle le journaliste, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation d'être en mesure d'intervenir rapidement pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Pour ce faire, le salarié doit être joignable à tout