

## ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS AU SEIN DE FRANCE MEDIAS MONDE

Entre les soussignés :

La Société France Médias Monde (F.M.M.), Société Anonyme au capital de 3.487.560 euros dont le siège social est situé 80 rue Camille Desmoulins – 92130 ISSY LES MOULINEAUX, immatriculée au RCS de Nanterre sous le numéro 501 524 029, représentée par sa Présidente Directrice Générale, Madame Marie Christine Saragosse,

D'une part,

Et,

D'autre part,

Les organisations syndicales représentatives signataires.

### Préambule

Dans la continuité des négociations ayant abouti à la conclusion de l'accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015 définissant un cadre social commun pour les salariés de l'Entreprise, la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives se sont à nouveau réunies afin de discuter les modalités de mise en place d'un compte épargne temps (C.E.T.).

Celui-ci vise à permettre à tous les salariés qui en émettent le souhait d'alimenter le dispositif afin de disposer d'un capital en temps pour financer des congés ou encore permettre aux collaborateurs proches de l'âge de la retraite d'aménager un congé de fin de carrière. Ce dispositif peut également permettre à des salariés de bénéficier d'une rémunération différée.

Antérieurement à la fusion-absorption du 13 février 2012, par France Médias Monde, des sociétés Radio France Internationale (R.F.I), France 24 et Monte Carlo Doualiya (M.C.D), les collaborateurs de R.F.I. et M.C.D. bénéficiaient d'accords de mise en place d'un compte épargne temps datant respectivement du 2 février 2000 et du 31 mars 2000.

Ces accords, mis en cause par la fusion juridique des différentes entités composant l'Entreprise, ont été prolongés au-delà de leur délai de survie de 15 mois par la conclusion de deux avenants, les 8 janvier 2015 et 31 décembre 2015, pour une durée déterminée allant jusqu'au 31 décembre 2016. Les parties signataires y sont également convenues de négocier les termes de la cessation du fonctionnement des C.E.T. de R.F.I et M.C.D.

C'est ainsi, à l'issue des négociations entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives qu'a été conclu le présent accord de mise en place du compte épargne temps pour les salariés de France Médias Monde.

### Article I – Objet

Le présent accord a pour objet de définir les modalités de mise en place d'un compte épargne temps, d'alimentation, de prise et de monétisation des droits à absence qui y seront versés.

### Article II – Champ d'application de l'accord

Conformément à l'article I/1.1 « Objet et champ d'application de l'accord » issu de l'accord d'entreprise France Médias Monde du 31 décembre 2015, les présentes dispositions s'appliquent au personnel que l'Entreprise emploie, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée prévu à l'article L.1242-2 du Code du travail.

### Article III – Conditions de liquidation des droits versés aux C.E.T. de R.F.I et M.C.D

Les droits versés aux C.E.T. de R.F.I et M.C.D peuvent être liquidés par la prise de congés ou la monétisation de ces droits selon les conditions définies dans les accords des 2 février et 31 mars 2000, ceci jusqu'au 31 décembre 2016.

Pour l'année 2016, par dérogations aux paragraphes 6.2 (Congés pour convenance personnelle) des accords précités, aucune durée minimale d'absence n'est requise dans le cadre du congé pour convenance personnelle financé par le compte épargne temps.

La prise de congés financés par l'utilisation de ces comptes épargne temps ne peut s'étendre au-delà du 31 décembre 2016.

Au-delà de cette date, la valeur monétaire, arrêtée au 31 décembre 2016, du solde du C.E.T. antérieur pourra être transférée dans le nouveau dispositif mis en place par le présent accord selon les conditions fixées à l'article V/2 (*Versement du solde issu d'un C.E.T. antérieur vers le C.E.T. de France Médias Monde*).

### Article IV – Conditions d'alimentation du C.E.T.

#### Article IV/1 – Principes d'alimentation

Le compte épargne temps, exprimé en jours calendaires, peut être alimenté à l'initiative exclusive du salarié, ceci dans la limite de 7 jours calendaires par an (5 jours ouvrés).

Cette alimentation peut être effectuée par le versement de droits à absence ou le versement d'une fraction de 13<sup>ème</sup> mois de salaire dans les conditions ci-après définies.

#### Article IV/1.1 – Alimentation en jours

Chaque collaborateur peut y verser les droits à absence suivants, par ordre de priorité :

- Les jours acquis au titre des congés de fractionnement ;
- Les jours de réduction du temps de travail (R.T.T) ;
- Des jours de récupération, quel qu'en soit le motif, à raison de 7 heures versées pour une journée (jours dits « flottants » compris).

Les congés payés et congés pour événements familiaux ne peuvent pas être versés au compte épargne temps.

#### Article IV/1.2 – Alimentation par le versement d'une fraction de 13<sup>ème</sup> mois de salaire

Chaque année, les collaborateurs souhaitant verser au C.E.T. une fraction de leur 13<sup>ème</sup> mois de salaire doivent faire connaître leur souhait entre le 15 octobre et le 30 novembre au plus tard.

La valeur monétaire d'un jour ouvré de C.E.T. est obtenue par l'application de la formule de calcul suivante :

Valeur du salaire brut mensuel au jour du versement au C.E.T

1 jour calendaire = -----

30,42 (1)

(1) Nombre moyen mensuel de jours calendaires par mois

La valeur monétaire correspondant au nombre de jours calendaires que le salarié aura souhaité verser dans son C.E.T. sera déduite du solde de 13<sup>ème</sup> mois versé sur la paie du mois de décembre de l'année considérée.

En tout état de cause, le versement d'une fraction de 13<sup>ème</sup> mois de salaire ne peut ni entraîner un dépassement du nombre de jours pouvant être versé annuellement au C.E.T. ni un dépassement du plafond exprimé à l'article VI1 (*Plafond fixé à 120 jours calendaires*).

#### **Article IV/2 – Règles de conversion**

##### **Article IV/2.1 – Conversion en jours calendaires**

Les jours de congés de fractionnement, jours de R.T.T ou jours de récupération acquis par les collaborateurs de France Médias Monde correspondent à des jours ouvrés ; ceux-ci sont convertis en jours calendaires selon la formule suivante :  $1 \text{ jour ouvré} / 5 \times 7 = 1,4 \text{ jour calendaire}$ .

##### **Article IV/2.2 – Conversion des jours versés par les collaborateurs à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit**

Les droits à absence déposés par les collaborateurs à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit sur le compte épargne temps sont proratisés en fonction de leur durée contractuelle de travail par rapport à un temps plein au moment de l'acquisition des jours déposés.

Ainsi, un salarié à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit de 50 % déposant 10 jours calendaires d'absence qu'il avait acquis lorsqu'il ne travaillait pas à temps plein est crédité de 5 jours calendaires sur son compte épargne temps ( $10 \times 50 \% = 5$ ).

#### **Article V – Plafonnement du nombre de jours épargnés**

##### **Article V/1 – Plafond fixé à 120 jours calendaires**

Chaque collaborateur de France Médias Monde peut alimenter son compte épargne temps selon les conditions prévues à l'article IV (*Conditions d'alimentation du C.E.T.*) du présent accord, ceci dans la limite de 120 jours calendaires, tous modes d'alimentation définis à l'article IV (*Conditions d'alimentation du C.E.T.*) confondus.

Lorsque le plafond de 120 jours calendaires est atteint, l'alimentation du compte épargne temps par le collaborateur est suspendue, temporairement, jusqu'à ce que celui-ci ait épuisé tout ou partie de ses droits (par monétisation ou prise de congés). L'alimentation redevient possible dès lors que le compteur de jours disponibles est inférieur au plafond fixé.

##### **Article V/2 – Versement du solde issu d'un C.E.T. antérieur vers le C.E.T. de France Médias Monde**

###### Conditions de transfert :

Le transfert de la valeur monétaire, arrêtée au 31 décembre 2016, du solde d'un C.E.T. antérieur vers le compte épargne temps de France Médias Monde est limité à 120 jours calendaires, après conversion, le cas échéant, de ce solde en jours calendaires selon la formule suivante :  $1 \text{ jour ouvré} / 5 \times 7 = 1,4 \text{ jour calendaire}$ .

Dans cette hypothèse, lorsque le plafond de 120 jours fixé à l'article V/1 (*Plafond fixé à 120 jours calendaires*) du présent accord a été atteint, l'alimentation du compte épargne temps par le collaborateur est suspendue, temporairement, jusqu'à ce que celui-ci ait épuisé tout ou partie de ses droits (par monétisation ou prise de congés). L'alimentation redevient possible dès lors que le compteur de jours disponibles est inférieur au plafond fixé (120 jours).

###### Traitement d'une modification de la structure de la rémunération postérieure au transfert :

Chaque collaborateur de France Médias Monde est amené à conclure un avenant à son contrat de travail visant à régulariser sa situation au regard du nouveau cadre social mis en place dans l'Entreprise. Ces avenants proposeront une modification de la structure de la rémunération des collaborateurs qu'ils seront susceptibles d'accepter ou de refuser.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les salariés quel que soit leur choix, toute modification de la structure de la rémunération d'un collaborateur qui interviendrait postérieurement au versement du solde issu d'un C.E.T. antérieur vers le C.E.T. de F.M.M. entrainera une réévaluation du nombre de jours disponibles en application de la procédure suivante :

- La valeur monétaire du C.E.T. de F.M.M. est figée à la veille de la date d'effet de l'avenant au contrat de travail prévoyant l'intégration des avantages individuels acquis (A.I.A.) dans le salaire de base ;
- Le nouveau nombre de jours disponibles dans le C.E.T. de F.M.M. à la valeur du nouveau salaire est obtenu par la formule suivante :

$$\frac{\text{Valeur monétaire du C.E.T. de F.M.M. avant intégration des A.I.A.}}{\text{Valeur monétaire d'un jour de C.E.T. (=valeur d'un congé payé)}} \times 1,4 = \text{Nouveau nombre de jours calendaires disponible}$$

## Article VI – Conditions d'utilisation du compte épargne temps

Tout collaborateur ayant ouvert un compte épargne temps peut, à tout moment, recourir à celui-ci dans les conditions définies ci-après.

### Article VI/1 – Utilisation en temps

#### Article VI/1.1 – Principes d'utilisation

Le solde du compteur C.E.T. ne peut en aucun cas être négatif.

Le compte épargne temps peut être utilisé aux fins de financer l'un des congés non rémunérés visés ci-après, ceci moyennant le respect des conditions légales, réglementaires et conventionnelles d'octroi de ces droits à absences.

Le financement de congés par l'utilisation des droits placés sur le C.E.T. est ouvert quel que soit le nombre de jours déjà épargnés et ce sans minimum de jours d'absence requis.

La prise de droits à absence financés par l'utilisation du compte épargne temps doit se faire sur la base d'une journée au minimum.

Il est rappelé que l'alternance de congés payés avec d'autres types de droits à absence ne peut avoir lieu qu'une fois pour une même période d'absence.

En tout état de cause, ces demandes d'absence restent soumises à l'accord préalable du supérieur hiérarchique du salarié.

Les conditions d'interruption d'un congé indemnisé au titre du compte épargne temps répondent aux conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### Article VI/1.2 – Valorisation des jours pris par les collaborateurs à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit

Les droits à absence déposés par les collaborateurs à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit sur le compte épargne temps sont revalorisés en fonction de leur durée contractuelle de travail par rapport à un temps plein au moment de la prise des jours placés dans le C.E.T..

Ainsi, un salarié à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit de 50 % souhaitant déposer 10 jours calendaires d'absence se verra débiter seulement 5 jours calendaires de son compte épargne temps (10 x 50 % = 5).

## **Article VI/1.2 – Nature des congés financés par le C.E.T.**

### **Article VI/1.2.1 – Le congé pour convenance personnelle**

Tout salarié peut demander à utiliser tout ou partie de ses droits acquis dans le C.E.T. pour financer un congé pour convenance personnelle.

Cette utilisation n'est pas soumise à l'épuisement des droits à absence acquis au titre des congés payés.

La demande de congé doit être formulée, par écrit, au moins un mois avant la date de départ envisagée.

Pour les demandes d'absence d'une durée supérieure à une semaine, l'employeur dispose d'un délai maximum de 14 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour informer le salarié de sa décision. L'absence de réponse de la part de l'employeur dans le délai imparti vaut acceptation. Dans ce cadre, le départ en congé peut être reporté par l'employeur pour une période maximale d'un mois afin de pouvoir répondre aux contraintes d'organisation de service.

Le congé pour convenance personnelle ne peut être interrompu avant la date prévue de retour du salarié, sauf accord exprès des deux parties.

Le congé pour convenance personnelle peut précéder ou succéder l'un des congés non rémunérés de longue durée prévus par le Code du travail et rappelés à l'article VI/1.2.2 (*Les congés de longue durée et congés liés à la famille*) du présent accord.

### **Article VI/1.2.2 – Les congés de longue durée et congés liés à la famille**

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés non rémunérés de longue durée et congés liés à la famille suivants :

- Congé pour création d'entreprise (C. trav., art. L. 3142-78) ;
- Congé sabbatique (C. trav., art. L. 3142-91) ;
- Congé individuel de formation (C. trav., art. L. 6322-1) ;
- Congé de solidarité internationale (C. trav., art. L. 3142-32) ;
- Congé parental d'éducation (C. trav., art. L. 1225-47) ;
- Congé de soutien familial / de proche aidant (C. trav., art. L. 3142-16) ;
- Congé de solidarité familiale (C. trav., art. L. 3142-22) ;
- Congé de présence parentale (C. trav., art. L. 1225-62).

La prise de ces congés se fait dans les conditions et pour la durée prévue par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

### **Article VI/1.2.3 – Financement d'un passage temporaire à temps partiel**

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer partiellement ou totalement un passage à temps partiel ou en forfait annuel en jours réduit du collaborateur (hors congé spécifique de fin de carrière), lorsque celui-ci sollicite la réduction de son temps de travail.

Cette ouverture des droits à indemnisation dans le cadre de l'utilisation du C.E.T. concerne les motifs suivants de temps partiel :

- Temps partiel pour convenance personnelle ;
- Congé parental d'éducation à temps partiel ;
- Congé pour création d'entreprise à temps partiel ;
- Temps partiel pour raison médicale (période non travaillée non indemnisée par la sécurité sociale) ;
- Temps partiel pour raisons familiales dans le cadre de l'article L. 3123-7 du Code du travail ;
- Période d'activité à temps partiel dans le cadre du congé de solidarité familiale.

Le passage à temps partiel dans le cadre de l'un des motifs visés au présent article est conditionné au respect des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### **Article VI/1.2.4 – Congé spécifique de fin de carrière**

Dès l'âge de 60 ans, chaque collaborateur peut bénéficier d'un congé spécifique de fin de carrière dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite.

Pour pouvoir bénéficier de ce dispositif, le salarié doit réunir les conditions définies ci-après :

- Avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite ;
- Indiquer la date de son départ à la retraite ou être mis à la retraite par l'employeur ;
- S'engager, par écrit, à liquider la totalité de ses droits exclusivement en temps.

L'utilisation de ces droits permet au collaborateur de financer ce congé spécifique de fin de carrière afin de cesser intégralement ou progressivement son activité professionnelle en réduisant sa durée du travail. Dans ce cadre, un accord entre le collaborateur et l'Entreprise détermine les modalités d'utilisation du compte épargne temps pour mettre en place cette réduction d'activité.

Dans le cadre d'un départ à la retraite à l'initiative du salarié, la demande de congé spécifique de fin de carrière doit être formulée, par écrit, au moins 6 mois avant la date de départ à la retraite et accompagnée des documents visés ci-dessus.

En cas de mise à la retraite du salarié par l'employeur, la demande de congé spécifique de fin de carrière doit être formulée dans un délai d'un mois à compter de la notification au salarié de sa mise à la retraite.

Le congé spécifique de fin de carrière ne peut être interrompu.

Lorsque le recours au congé spécifique de fin de carrière ne permet pas l'utilisation de l'intégralité des droits à absence versés au C.E.T. par le collaborateur avant la cessation de la relation de travail entre lui et l'Entreprise, ceux-ci sont liquidés dans le cadre de l'établissement de son solde de tout compte.

#### **Article VI/1.3 – Situation du salarié durant le congé**

Durant le congé financé par le compte épargne temps, le contrat de travail du collaborateur est suspendu. Ce dernier demeure dans les effectifs de l'Entreprise.

##### **Article VI/1.3.1 – Situation au regard de la protection sociale**

Les droits du salarié au titre de la prévoyance et du régime d'assurance frais de santé sont maintenus.

##### **Article VI/1.3.2 – Situation au regard des droits à absence**

Les périodes de congé financées par le compte épargne temps du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif. Elles donnent ainsi droit à l'acquisition de congés payés et autres droits à absence dont bénéficie le salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail, notamment pour ce qui concerne les jours de R.T.T.

##### **Article VI/1.3.3 – Situation au regard de l'ancienneté**

Les périodes de congé financées par le compte épargne temps du salarié sont assimilées à du temps de travail effectif et prises en compte intégralement pour le calcul de l'ancienneté et des droits afférents.

##### **Article VI/1.3.4 – Situation au regard des obligations contractuelles**

Pendant le congé financé au moyen de son compte épargne temps, le collaborateur demeure tenu de respecter ses obligations contractuelles ainsi que les dispositions prévues à l'article I/3.8 (*Exclusivité de collaboration*) de l'Accord F.M.M. en matière de discrétion, de confidentialité, de loyauté et de non concurrence à l'égard de l'Entreprise, ceci quel que soit son motif.

##### **Article VI/1.3.5 – Situation au regard du Droit collectif**

Pendant le congé financé au moyen de son compte épargne temps, le collaborateur demeure électeur et éligible pour ce qui concerne les élections professionnelles.

La suspension du contrat de travail n'entraîne pas de suspension des mandats électifs ou de représentation du personnel.

Ainsi, lorsqu'il est titulaire d'un mandat, le collaborateur continue d'exercer ses prérogatives dans les conditions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

#### **Article VI/2 – Monétisation**

Le salarié peut solliciter la monétisation de tout ou partie des droits versés sur le compte épargne temps.

La valorisation, en numéraire, des jours monétisés à la demande du collaborateur est établie sur la base de sa rémunération journalière brute habituelle (salaire de base et prime d'ancienneté) au jour du versement. Le 13<sup>ème</sup> mois de salaire, le dixième de congés payés, les majorations, compléments de salaire ou primes liés à des sujétions particulières de travail (travail de nuit, dimanche, astreintes, heures supplémentaires, jours fériés, etc.) sont exclus du calcul de l'indemnité versée au titre de la monétisation du C.E.T. Le calcul de la rémunération des jours indemnisés est identique à celui réalisé pour l'indemnisation des congés payés.

#### **Article VI/3 – Congé pris en temps**

Lors de l'utilisation de son compte épargne temps, le collaborateur perçoit sa rémunération journalière brute habituelle (salaire de base et prime d'ancienneté). Le 13<sup>ème</sup> mois de salaire, le dixième de congés payés, les majorations, compléments de salaire ou primes liés à des sujétions particulières de travail (travail de nuit, week-end, astreintes, heures supplémentaires, jours fériés, etc.) sont exclus du calcul de l'indemnité versée au titre de l'utilisation du C.E.T. Le calcul de la rémunération des jours indemnisés est identique à celui réalisé pour l'indemnisation des congés payés.

La maladie, lorsqu'elle est attestée par un arrêt de travail dans les conditions conventionnellement prévues, suspend l'indemnisation au titre du C.E.T. Les jours de C.E.T. non pris sont maintenus au crédit du compte du collaborateur jusqu'à leur utilisation.

Lorsque la durée du congé prévu par le collaborateur est supérieure à la durée indemnisable, le paiement de l'indemnité compensatrice de C.E.T. est interrompu après consommation intégrale des droits. La date de retour prévu du collaborateur demeure inchangée, sauf accord écrit de l'Entreprise d'avancer celle-ci.

#### **Article VII – Traitement social et fiscal de l'alimentation et de l'utilisation du C.E.T.**

Les jours versés par les collaborateurs de France Médias Monde au compte épargne temps ont une valeur pécuniaire définie selon les conditions fixées aux articles VI/2 (*Monétisation*) et VI/3 (*Congé pris en temps*) du présent accord.

Ces sommes ont un caractère de rémunération.

#### **Article VII/1 – Traitement social**

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les cotisations sociales ne sont pas exigées sur les droits versés au compte épargne temps du salarié au moment où il procède à leur affectation.

Les indemnités versées par l'Entreprise, correspondantes aux droits accumulés par le collaborateur sur son C.E.T., sont soumises aux cotisations de sécurité sociale, prélèvements assimilés, taxes et participations sur les salaires, aux conditions du jour de leur paiement.

#### **Article VII/2 – Traitement fiscal**

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour ce qui concerne l'impôt sur le revenu, le régime fiscal de l'indemnisation du congé au moyen du compte épargne temps est aligné sur son régime social.

Ainsi, l'imposition intervient au titre de l'année de paiement des indemnités prélevées sur le compte et non lors de l'affectation des droits à absence au compte épargne temps.

## **Article VIII – Cas exceptionnels de liquidation du compte épargne temps**

Lorsque la liquidation du compte épargne temps intervient, quel que soit le motif qui suit, celui-ci est valorisé dans les conditions définies à l'article VI/2 (*Monétisation*).

### **Article VIII/1 – Liquidation automatique**

En application de l'article D. 3154-1 du Code du travail, lorsque la valorisation des droits accumulés par le collaborateur sur son compte épargne temps excède six fois le plafond mensuel retenu pour le calcul des contributions au régime d'assurance chômage, une indemnité correspondante à la fraction excédentaire de ces droits est versée au collaborateur.

### **Article VIII/2 – Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail du collaborateur, quel qu'en soit le motif, le crédit du compte épargne temps est liquidé lors de l'établissement de son solde de tout compte et versé avec celui-ci sous la forme d'une indemnité compensatrice correspondante aux jours épargnés.

### **Article VIII/3 – Décès**

En cas de décès du salarié, les montants versés au C.E.T. par le collaborateur décédé sont dus à ses ayants droits au même titre que les différentes sommes réglées dans le cadre du solde de tout compte.

## **Article IX – Durée, révision et dénonciation de l'accord**

### **Article IX/1 – Durée**

Le présent accord d'entreprise est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation ou demande de révision après respect du préavis fixé ci-après.

### **Article IX/2 – Révision**

Le présent accord d'entreprise pourra faire l'objet d'une révision d'un ou plusieurs articles par voie d'avenant.

La demande de révision doit être notifiée par l'un des signataires ou adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception à l'ensemble des parties signataires et accompagnée d'un projet de nouvelles dispositions pour les articles concernés. Seuls les articles mentionnés dans la demande font l'objet de discussions.

La négociation doit s'ouvrir au plus tard dans les 30 jours suivants la demande de révision, le délai débutant à la date de présentation de la lettre recommandée aux parties signataires.

Si, à l'issue d'un délai de trois mois, après au moins trois réunions et si aucun accord n'a pu être conclu, un constat de négociation est établi. Ce constat de négociation prend acte soit du maintien des dispositions inchangées ayant fait l'objet de la demande, soit d'une volonté de prolonger les négociations et d'un délai supplémentaire fixé d'un commun accord.

Une même demande ou une demande tendant au même objet ne pourra être présentée plus de deux fois dans l'année en cours.

### **Article IX/3 – Dénonciation**

La dénonciation résulte de la volonté des parties alors que la mise en cause est la conséquence d'un événement extérieur (fusion, scission...). Les effets générés par ces causes différentes sont les mêmes.



Le présent accord d'entreprise pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires. Cette dénonciation n'emportera disparition du présent accord que si elle est réalisée par l'employeur ou des organisations syndicales signataires représentatives et représentant ensemble plus de 50 % des suffrages valablement exprimés au 1<sup>er</sup> tour des élections des membres titulaires du Comité d'Entreprise.

Il ne peut être dénoncé que pour l'intégralité de ses articles et avenants, tels qu'ils existent à la date où la dénonciation est formulée. La dénonciation fait l'objet d'une notification adressée à l'autre partie signataire de l'accord par lettre recommandée avec accusé de réception. La partie qui dénonce cet accord d'entreprise doit accompagner la lettre de dénonciation des éléments motivant sa demande.

A compter de cette notification court un délai de préavis de trois mois pendant lequel doit s'ouvrir une négociation dans le but de conclure un accord de substitution et à l'issue duquel la dénonciation devient effective. L'accord d'entreprise continue de produire ses effets durant le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause.

A défaut de signature d'un accord de substitution dans le délai légal de survie à compter de la notification de la dénonciation ou de la date de mise en cause, le présent accord d'entreprise cesse de produire ses effets et les salariés conservent les droits versés en application du présent accord d'entreprise.

#### Article X – Dépôt et entrée en vigueur

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du Travail et du Greffe du Conseil des Prud'hommes.

Le présent accord est établi en six exemplaires originaux.

Il entrera en vigueur, sous réserve du respect du délai légal prévu pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales représentatives non signataires, le 1<sup>er</sup> janvier 2017.

Fait à Issy-les-Moulineaux le .

Pour France Médias Monde, Madame Marie-Christine Saragosse, Présidente Directrice Générale :

Pour la CFDT : Ludovic Dunod

Tarek Kai

Rodolphe Paccard

Marc Thiebault

Pour la CFTC : Maximilien de Libera

Yara Jamali-Elo

Aziza Naitsibaha

Pour la CGT : Addala Benraad

Françoise Delignon

Sabine Mellet



Pour FO : Maria Afonso

Hugo Casalinho

Patrice Chevalier

Christophe Loisel

Pour le SNJ : Nina Desesquelle

Marc Verney