

ACCORD COLLECTIF D'ENTREPRISE RELATIF AU DECOMPTE DES CONGES PAYES

ENTRE LES SOUSSIGNES

La société France 24, Société Anonyme à Conseil d'Administration au capital de 37 000 euros, dont le siège social se situe 5, rue des Nations Unies à Issy-les-Moulineaux (92400), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Paris sous le numéro 487 425 811 et représentée par Madame Christine Ockrent, Directrice Générale, et Madame Sophie Letierce, Directrice des Ressources Humaines ;

Ci-après désignée « France 24 »

La société France 24 Advertising, Société Anonyme Simplifiée au capital de 37 000 euros, dont le siège social se situe 5, rue des Nations Unies à Issy-les-Moulineaux (92400), immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de Nanterre sous le numéro 493456511 et représentée par Madame Sophie Letierce, Directrice des Ressources Humaines ;

Ci-après désignée « France 24 Advertising »

France 24 et France 24 Advertising constituant ensemble une Unité Economique et Sociale

D'UNE PART,

ET

Les Organisations Syndicales représentatives ci-après désignées :

- La CFDT représentée par Monsieur Adel GASTEL, Délégué Syndical, et Monsieur Rodolphe PACCARD, Délégué Syndical
- La CFTC représentée par Mademoiselle Charlotte GERVAIS, Déléguée Syndicale et Mademoiselle Aziza NAIT SIBAHA, Déléguée Syndicale,
- Le SNJ représenté par Monsieur Raïd ABU ZAIDEH, Délégué Syndical,
- La CFE – CGC représenté par Monsieur Maximilien de LIBERA, Délégué Syndical, et Mademoiselle Alexia WODLI, Déléguée syndicale,
- La CGT, représentée par Madame Sabine MELLET, Déléguée Syndicale ;

Ci-après désignées « les Organisations Syndicales ».

D'AUTRE PART,

AG
RP

AG
ANS
RAZ
Melle
1
JW

D'AUTRE PART,

APRES AVOIR RAPPELE QUE :

France 24 applique actuellement un système de calcul et de décompte des congés payés en jours ouvrés.

Compte tenu du rythme de travail particulier des salariés de France 24, il apparaît qu'un décompte des congés payés en jours calendaires serait plus adapté que le décompte actuellement pratiqué.

Les Parties ont également convenu que cet accord sera par la suite intégré dans la refonte de l'accord collectif portant sur l'aménagement du temps de travail qui est en cours de renégociation.

IL A PAR CONSEQUENT ETE CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1 : Conversion en jours calendaires des congés payés

Les droits à congés payés pour une année de référence complète (du 1^{er} juin N au 31 mai N+1) sont convertis en jours calendaires selon la méthode de calcul suivante :

- pour les journalistes, 30 jours ouvrés x 7/5 = **42 jours calendaires** (soit 6 semaines de congés payés) ;
- pour les non journalistes, 25 jours ouvrés x 7/5 = **35 jours calendaires** (soit 5 semaines de congés payés).

Article 2 : Modalités de prise des congés payés

Les modalités de prise des congés restent inchangées.

Pour les journalistes :

	En jours ouvrés	En jours calendaires
Nombre de CP / an	6 semaines ou 30 jours ouvrés	6 semaines ou 42 jours calendaires
Semaines pleines	5 périodes de 7 jours calendaires consécutifs	5 périodes de 7 jours calendaires consécutifs
Jours libres	5 jours	7 jours

AG
RP

ANS

RA2

CG
MDC
2

Pour les non-journalistes :

	En jours ouvrés	En jours calendaires
Nombre de CP / an	5 semaines ou 25 jours ouvrés	5 semaines ou 35 jours calendaires
Semaines pleines	4 périodes de 7 jours calendaires consécutifs	4 périodes de 7 jours calendaires consécutifs
Jours libres	5 jours	7 jours

Compte tenu de la possibilité donnée aux salariés de positionner librement 7 jours calendaires de congés payés (en une ou plusieurs fois), la transposition en jours calendaires conduit en pratique à l'octroi de deux jours de congés supplémentaires.

Il est par ailleurs rappelé que :

- Chaque salarié doit prendre au moins 2 semaines consécutives de congés payés entre le 1^{er} juin et le 31 octobre ;
- Les jours de congés payés qui n'auraient pas été pris au 31 mai de l'année écoulée sont perdus. A titre exceptionnel et sur autorisation expresse de la hiérarchie, peuvent être reportés un maximum de 14 jours de congés payés. Les congés payés ainsi reportés doivent être pris avant le 31 août suivant. A défaut, les jours de congés payés non pris seront perdus.
- A la demande des salariés qui, du fait de leur engagement au cours de la période d'acquisition des droits à congé, ne pourraient bénéficier d'un droit complet, il leur sera accordé :
 - un congé non rémunéré d'une durée maximale d'une semaine ;
 - la possibilité de prendre par anticipation des congés, à valoir sur les congés en cours d'acquisition, à concurrence d'une semaine.

Article 3 : Modalités de décompte des jours de congés payés

3.1. Concernant le décompte des semaines pleines :

Lors de chaque prise de semaines pleines, seront décomptés comme jours de congés tous les jours calendaires compris entre le premier jour où le salarié aurait dû travailler et le dernier jour précédant la reprise, dans la limite de 7 jours calendaires.

3.2. Concernant le décompte des jours libres :

Il est expressément convenu que les 7 jours « libres » peuvent être posés librement et seul le jour posé est décompté. Si le jour posé est accolé un à jour de repos hebdomadaire, ce dernier n'est pas comptabilisé comme jour de congé payé.

AG
RP

ANLS
RA2

CO
ndc
3
[Signature]

Article 4 : Traitement du reliquat de congés payés de l'année précédente

Concernant les congés payés qui étaient à prendre entre le 1^{er} juin 2009 et le 31 mai 2010 et dont les droits n'auraient pas été intégralement écoulés au 31 mai 2010, ce reliquat de congés payés, dès lors qu'il fait l'objet d'un report, est converti en jours calendaires par application de la méthode de calcul visée à l'article 1.1. Le résultat, en cas de besoin, sera systématiquement arrondi au chiffre supérieur.

Il est expressément convenu que ce reliquat :

- doit être pris avant le 30 septembre 2010. Les congés payés qui ne seront pas pris d'ici le 30 septembre 2010 seront perdus ;
- les modalités de prise de ce reliquat de congés payés sont les suivantes :
 - le reliquat inférieur ou égal à 7 jours calendaires sera posé en « jours libres »
 - le reliquat compris entre 7 et 14 jours calendaires : devront être posés 1 semaine pleine (7 jours calendaires) et l'excédent en jours libres.

Exemples :

a) Si un salarié a un reliquat de 5 jours ouvrés, ce reliquat est converti comme suit :

$$5 \text{ jours ouvrés} \times 7/5 = 7 \text{ jours calendaires}$$

b) Si un salarié a un reliquat de 8 jours ouvrés, ce reliquat est converti comme suit :

$$8 \text{ jours ouvrés} \times 7/5 = 11,2 \text{ jours calendaires arrondi à 12 jours}$$

Article 5 : Harmonisation des congés exceptionnels pour événements familiaux entre journalistes et non journalistes

Il est convenu que les congés exceptionnels pour événements familiaux sont harmonisés entre journalistes et non journalistes comme suit :

AG
RP

cc
ANS
Raz
MCL
4
du

Type de congé	
Mariage civil ou PACS du salarié	5 jours calendaires
Naissance ou adoption	3 jours calendaires
Décès conjoint (marié ou PACS) enfants	4 jours calendaires
Décès parents, beaux-parents	4 jours calendaires
Décès frère, sœur	2 jours calendaires
Décès petit-enfant	2 jours calendaires
Décès grands-parents	4 jours calendaires
Décès beau-frère ou belle-sœur	1 jour calendaire
Mariage enfant	2 jours calendaires
Mariage ascendant	2 jours calendaires
Déménagement	2 jours calendaires par année civile
Maladie d'un enfant de 12 ans ou moins (sur justification d'un certificat médical)	6 jours calendaires par année civile (durée du congé portée à 8 jours, à partir de 2 enfants âgés de 12 ans ou moins). Congé accordé à la mère ou au père ayant les enfants à charge

Il est précisé que les jours exceptionnels pour événements familiaux sont posés librement et seul le jour posé est décompté. Si le jour posé est accolé un à jour de repos hebdomadaire, ce dernier n'est pas comptabilisé comme jour de congé exceptionnel pour événements familiaux.

Il est rappelé qu'un justificatif doit être obligatoirement fourni à l'appui de toute demande de congés exceptionnels pour événements familiaux.

Cette nouvelle disposition entre en vigueur à compter du 1^{er} août 2010.

Article 6 : Durée de l'accord – Entrée en vigueur

Le présent accord se substitue à toute disposition antérieure ayant le même objet.

Il entrera en vigueur avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2010 et est conclu pour une durée indéterminée. Par dérogation, l'article 5 du présent accord entrera en vigueur le 1^{er} août 2010.

Les Parties ont la faculté de le dénoncer, sous réserve de respecter un préavis d'une durée de trois mois, dans les conditions prévues par les articles L.2261-9 et suivants du Code du Travail.

Elles pourront également le réviser à tout moment dans les conditions prévues par les articles L. 2261-7 et L.2267-8 du code du travail.

AG
RP

AG
RAZ
Mdl
CG
5

Article 7 : Publicité

Le présent accord fait l'objet des mesures de publicité prévues par le code du travail.

Il sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales.

Il sera également déposé en deux exemplaires, dont une version en support électronique, auprès de la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation.

Un exemplaire sera en outre déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil des prud'hommes de Boulogne Billancourt.

Fait à Issy-les Moulineaux,
Le 15/07/2010
En 10 exemplaires

Christine OCKRENT
Directrice Générale

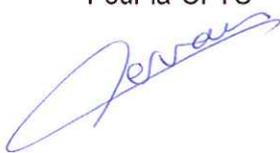


Sophie LETIERCE
Directrice des Ressources Humaines

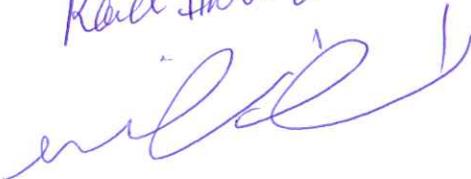
Pour la CFDT

Adel Castel
RODOLPHE PACCARD


Pour la CFTC




Pour le SNJ

Raïel Abou Zaid


Pour la CFE-CGC


Alexia WODOU


Pour la CGT