

Pour les salariés en heures, cette indemnité forfaitaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.7.4 (Indemnisation du travail de nuit), II/2.2.8.3 (Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte), II/2.3.2 (Heures supplémentaires) et II/2.6.6 (Jours fériés).

Les collaborateurs au forfait jours peuvent également cumuler ces indemnités, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires dont ils ne bénéficient pas.

### **Article II/2.2.7 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 II/2.2.7.1 Définition du travailleur de nuit**

Est considéré comme travailleur de nuit tout travailleur qui :

- Soit accompli 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 accompli, pendant une période de douze mois consécutifs, 270 heures de travail entre 22h00 et 7h00.

La liste des travailleurs de nuit tels que définis ci-dessus est remise au médecin du travail 2 fois par an.

#### **Article II/2.2.7.2 Régime applicable au travailleur 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 supplémentaire 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.

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 II/2.2.7.3 Durées maximales spécifiques au travail de nuit**

La durée quotidienne de travail accompli 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.

Dans certains secteurs (à ce jour : Cabine de RFI, KB de RFI, Maintenance de France 24 et Coordination antenne de France 24), cette durée de 8 heures de travail effectif réalisée la nuit peut

être portée à 12 heures. Cette dérogation ne concerne que les personnels dont le cycle prévoit des contreparties spécifiques liées à cette sujétion.

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 II/2.2.7.4 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.

Pour les collaborateurs en heures, cette indemnité forfaitaire se cumule avec les majorations et indemnités prévues aux articles II/2.2.6 (Travail du dimanche), II/2.2.8.3 (Prise en compte du temps d'intervention lors de l'astreinte) et II/2.6.6 (Jours fériés).

Les collaborateurs au forfait jours peuvent également cumuler ces indemnités, à l'exception de celles relatives aux heures supplémentaires dont ils ne bénéficient pas.

#### **Article II/2.2.8 Astreinte**

##### **Article II/2.2.8.1 Définition de l'astreinte**

L'astreinte est une période planifiée pendant laquelle le salarié, 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 moment et par tous moyens en un lieu compatible avec l'efficacité des interventions, en tout cas à deux heures maximum du lieu d'intervention dans des conditions normales de circulation.

Elle ne constitue pas du temps de travail effectif.

Les dispositions suivantes s'appliquent aux personnels techniques et administratifs, cadres et non cadres relevant de l'accord d'entreprise. Les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est une des sujétions liées à leur statut en sont exclus.

##### **Article II/2.2.8.2 Modalités de gestion de l'astreinte**

La Direction organise les astreintes. Elles ne sont donc en aucun cas systématiques pour tous les services/antennes.

Au jour de signature du présent accord, les services susceptibles d'être concernés par l'astreinte sont les suivants :

- Informatique ;
- Nouveaux Médias ;
- Production ;
- Rédactions ;
- Services Techniques.

Cette liste pourra être modifiée par la Direction sous réserve de la saisine des instances représentatives du personnel (I.R.P) compétentes.