ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS DU GROUPE TF1

Entre le groupe TF1, représenté par Monsieur Tanguy DESCAMPS, Directeur Central des Affaires Sociales,

ci-après dénommé « l'entreprise » d'une part,

et

d'autre part, les organisations syndicales suivantes, représentées par les coordinateurs syndicaux de groupe désignés ci-après,

- **USNA-CFTC** représentée par Hubert CAZENAVE et Pierre REFFRAY
- **SNFORT** représenté par Dominique CORTES-Y-VILLAR et Marie-Aude MOREL
- **SNPCA – CFE – CGC Médias 2000** représenté par Nathalie LECHAT et Frédéric PETIT
- **Syndicat National des Médias CFDT** représenté par Pierre VANTORRE et Anne GOMIS
- **CGT TF1** représentée par Fabrice GRUDE et Sylvain ROLAND

ARTICLE 1 – OBJET

Il est rappelé que le compte épargne temps a été mis en place au sein du groupe TF1 par un accord collectif de groupe en date du 6 mars 2007, afin de répondre au souhait de certains salariés de disposer d'un capital temps pour financer l'utilisation de congés et de permettre aux salariés proches de l'âge de la retraite et à l'entreprise, d'aménager une période de transition avant le départ à la retraite par le financement d'un congé de fin de carrière. Les parties ont pu constater qu'aucun collaborateur, dans le passé, n'avait exprimé vouloir bénéficier d'un congé de fin de carrière précédant son départ à la retraite ou sa mise à la retraite.

Cet accord a ensuite été complété par avenants successifs afin de permettre d'une part, aux salariés de bénéficier d'une rémunération immédiate ou différée en contrepartie de période de congé ou de repos non pris, ceci en application de l'article L. 3151-1 et d'autre part, de transférer des jours du CET vers le PERCO.

Après sept années d'application de cet accord, les parties conviennent, sur la base du bilan présenté dans le cadre de la commission de suivi du 9 décembre 2014, qu'il est nécessaire de renégocier l'accord de groupe du 6 mars 2007, ses annexes et avenants successifs, afin de favoriser une prise de congés régulière des collaborateurs et contribuer, ainsi, à l'équilibre « vie professionnelle/vie personnelle » tout en diminuant le poids devenu excessif de la provision comptable, en constante évolution.

À l'issue de six réunions de négociation, les parties signataires ont arrêté et convenu du présent accord qui annule et remplace en toutes leurs dispositions : l'accord Groupe TF1 du 6 mars 2007 ainsi que l'ensemble des annexes et avenants successifs ayant découlé dudit accord.

ARTICLE 2 - CHAMP D'APPLICATION

Entrent dans le champ d'application de cet accord, les sociétés du groupe TF1, filiales de TF1 SA au sens de l'article L. 233-16 du Code du commerce et expressément visées dans l'annexe 1. Ces sociétés sont dénommées collectivement « l'entreprise » dans le présent accord. Cet accord s'applique donc automatiquement aux sociétés comprises dans son champ d'application défini ci-dessous. Il a été conclu après information et consultation de chaque comité d'entreprise compétent.

Dans le cas où une société entrerait dans le périmètre du groupe TF1 après la signature du présent accord, elle aurait la possibilité d'y adhérer par la signature d'un accord collectif d'adhésion signé après information/consultation de son Comité d'entreprise ou en l'absence de délégué syndical, par une lettre d'adhésion dûment signée par son représentant légal.

Lorsqu'une société sort du périmètre du groupe TF1, celle-ci est exclue de plein droit du périmètre de l'accord et le présent accord cesse de produire ses effets vis-à-vis de la société sortante. Les salariés de la société sortante ne peuvent donc plus alimenter leur compte épargne temps après la date de sortie de la société du groupe TF1 et ne conservent que la possibilité de liquider leurs droits.

ARTICLE 3 - SALARIES BENEFICIAIRES

Le compte épargne temps est ouvert à l'ensemble des salariés de l'entreprise entrant dans le champ d'application de l'accord.

ARTICLE 4 - CONDITIONS D'ALIMENTATION DU CET

Le compte épargne temps est divisé en deux compteurs :

Le compteur CET **Monétisable**	reçoit l'épargne des jours monétisables (congés d'ancienneté et JRTT) reçoit l'épargne en numéraire : d'une part, le 13ème mois dans sa totalité (Cf. Article 4.4 du présent accord) et d'autre part, le montant de l'épargne en numéraire affectée à ce jour et correspondant à l'ancienne section B.
Le compteur CET **Non monétisable**	reçoit l'épargne des jours non monétisables (congés payés)

L'alimentation en jours du CET s'opère dans l'ordre suivant :

1. les congés d'ancienneté,
2. les JRTT,
3. les congés payés (à compter de la 5ème semaine dans le respect des dispositions du Code du Travail).

4. 1 - Pour les Personnels de Production Techniques et Administratifs (PPTA)

Tout salarié PPTA peut décider de porter sur son compte épargne temps, dans la limite de 6 jours maximum par an :

1. ses congés d'ancienneté s'il en bénéficie,
2. ses jours de RTT qu'il détient au titre de l'accord relatif à la durée du travail qui lui est applicable,
3. ses jours de congés payés correspondant à la 5ème semaine.

4. 2 - Pour les Journalistes

Tout journaliste peut décider de porter sur son compte épargne temps, dans la limite de 6 jours maximum par an :

1. ses jours de RTT qu'il détient au titre de l'accord relatif à la durée du travail qui lui est applicable,
2. ses jours de congés payés à compter de la 5ème semaine.

4. 3 - Pour les personnels relevant des régimes particuliers des annexes 4 et 5 de l'accord d'entreprise de TF1 SA - PPTA (Reportage et Vidéo Mobile)

Les dispositions relatives au CET des personnels relevant des régimes particuliers des Annexes 4 et 5 de l'accord d'entreprise de TF1 SA – PPTA reportage et vidéo mobile sont renvoyées et traitées dans l'Annexe 2 du présent accord.

4. 4 – Pour le 13ème mois : modalités d'alimentation et de conversion

❖ **Alimentation**

Seule l'affectation de la totalité du 13ème mois est possible. Par conséquent, il est précisé que tout collaborateur disposant d'un CET supérieur ou égal à 38,5 jours ne disposera plus de la faculté d'épargner la totalité de son 13ème mois.

Les salariés doivent prendre leur décision d'épargner la totalité de leur 13ème mois entre le 15 octobre et le 15 novembre au plus tard de chaque année.

Le versement de ces sommes dans le compte épargne temps sera effectif le 31 décembre au plus tard de la même année.

Afin de maintenir la garantie prévoyance du salarié, la cotisation correspondante est prélevée normalement sur le montant du 13ème mois lors de son épargne sur le CET.

❖ **Conversion**

L'épargne en numéraire de la totalité du 13ème mois est convertie en jours au moment de l'alimentation du compte selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Epargne en numéraire x 21.75 (1)}}{\text{Salaire mensuel brut global (Salaire de base, prime(s) d'ancienneté le cas échéant) (2)}}$$

(1) moyenne mensuelle de jours travaillés
(2) à la date du versement au compte épargne temps

4. 5 - Dispositions particulières

❖ ***Jours de récupération***

Il est entendu que les jours de récupération ne peuvent être portés sur le compte épargne temps. C'est pourquoi, tous les jours de récupération, quelle que soit la raison pour laquelle ils ont été acquis (jour férié travaillé, dépassement de la durée légale du travail ou prime convertie en récupération etc.), ne peuvent être portés sur le compte épargne temps. Ainsi, à titre d'exemple, les 15 jours ouvrés annuels de récupération attribués aux Journalistes au titre des jours fériés travaillés, prévus par l'article 12 de l'accord d'entreprise des Journalistes de TF1 SA, ne peuvent être portés au compte.

ARTICLE 5 – PLAFOND DU NOMBRE DE JOURS EPARGNES

5.1 – Plafond fixé à 60 jours

Au total, le nombre de jours pouvant être porté au crédit du CET de chaque collaborateur concerné, tous types confondus (CA, JRTT, CP, 13ème mois) ne peut dépasser la limite maximale de 60 jours qui s'appréciera à compter du 31 mai 2015.

Dès lors que ce plafond de 60 jours est atteint, le salarié ne peut plus, momentanément, alimenter son CET avant de l'avoir, à tout le moins, partiellement utilisé et réduit en deçà de ce plafond.

De ce fait et plus particulièrement, il est précisé que tout collaborateur disposant d'un CET supérieur ou égal à 38,5 jours ne disposera plus de la faculté d'épargner la totalité de son 13ème mois.

5.2 - Concernant les salariés disposant d'un CET supérieur ou égal à 60 jours au 31 mai 2015

Le présent accord limitant à 60 le nombre de jours maximal pouvant être déposé par chaque collaborateur sur son CET, les salariés ayant, en application de l'accord initial, atteint ou dépassé ce chiffre ne peuvent plus, momentanément, alimenter leur compte de quelque manière que ce soit avant d'avoir au moins partiellement utilisé celui-ci et réduit leurs droits en deçà de ce plafond.

ARTICLE 6 - UTILISATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Le salarié pourra décider, à tout moment, d'utiliser les jours épargnés sur son compte épargne temps dans les conditions définies ci-après.

6.1 - Utilisation du CET en temps

Le compte épargne temps pourra être utilisé pour tout motif de congé, quel que soit le nombre de jours épargnés.

6.1.1 – Principe d'utilisation

Il est convenu que la prise du congé CET sera, comme pour toute demande de congé, soumise à l'accord préalable de la hiérarchie.

Dans le cadre de la maladie grave d'un proche (conjoint marié ou pacsé, ascendant ou descendant direct, ou personne sous tutelle), le salarié qui souhaite prendre un congé CET pour faire face à cet événement doit en aviser sa DRH dès qu'il en a connaissance en joignant les justificatifs médicaux. Celle-ci doit lui répondre dans les 15 jours qui suivent sa demande. La durée du congé, qui peut être fractionné, devra faire l'objet d'un accord préalable de la DRH.

Sauf accord exprès de l'entreprise, les congés pris en application du compte épargne temps ne peuvent être ni interrompus, ni suspendus.

FD

FP AG

6.1.2 - Statut du salarié pendant le congé

Pendant la durée du congé, le salarié continue d'appartenir à l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs.

A - Situation au regard de la protection sociale

Les droits à l'assurance frais médicaux et prévoyance sont maintenus.

B - Situation au regard de l'actionnariat

Le salarié peut continuer à effectuer des versements au Plan d'Epargne de Groupe TF1. La période de congés prise par le salarié au titre du compte épargne temps est assimilée à du temps de présence, elle est donc prise en compte dans le calcul de la participation et de l'intéressement, le cas échéant.

C - Situation au regard des congés payés et jours de réduction du temps de travail

Les périodes de congés en compte épargne temps (hors cas particulier du congé spécifique de fin de carrière) sont assimilées à du temps de travail effectif. À ce titre, ces périodes donnent droit à l'acquisition de congés payés et JRTT.

D - Situation au regard du calcul du 13ème mois

Ces périodes de congé en compte épargne temps (hors cas particulier du congé spécifique de fin de carrière) sont prises en compte dans le calcul du 13ème mois.

E - Situation au regard de l'ancienneté

Lorsque, au terme du congé compte épargne temps, le salarié poursuit son activité au sein du groupe TF1, les périodes de congés prises dans le cadre du compte épargne temps sont prises en compte dans leur totalité pour le calcul de l'ancienneté.

F - Situation au regard des obligations contractuelles du salarié

Le salarié reste tenu au respect des obligations de discrétion, confidentialité et loyauté à l'égard de la société.

G - Situation au regard du droit collectif

Le salarié en congé compte épargne temps demeure électeur et éligible aux élections professionnelles.

FD

A6

6.1.3 - Cas particulier du congé CET destiné à indemniser un congé spécifique de fin de carrière dans le cadre d'un départ à la retraite ou d'une mise à la retraite

Dès son 58ème anniversaire, tout salarié peut bénéficier des dispositions, ci-après détaillées, destinées à indemniser un congé spécifique de fin de carrière réservé aux seuls cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite.

A. Conditions

Les droits affectés au CET permettent, ainsi, au salarié concerné d'anticiper son départ à la retraite aux conditions suivantes :

- Avoir 58 ans révolus,
- Indiquer l'année de son départ à la retraite à taux plein,
- S'engager par écrit, dans cette hypothèse, à ne liquider la totalité de ses droits qu'en temps.

Ces conditions étant réunies, les règles de fonctionnement du CET dans le cadre d'un congé spécifique de fin de carrière s'établissent comme il suit :

L'alimentation en temps est portée à 12 jours maximum par an *(au lieu de 6)*, tous types confondus (CA, JRTT, CP) dans les conditions définies par la loi.

B. Plafond

Le plafond du nombre de jours pouvant être épargné sur le CET est porté à la limite maximale de 120 jours, au lieu de 60.

C. Statut du salarié pendant le congé spécifique de fin de carrière

Pendant la durée du congé spécifique de fin de carrière, le salarié continue d'appartenir à l'entreprise. À ce titre, il est pris en compte dans les effectifs.

❖ ***Situation au regard de la protection sociale***

Les droits à l'assurance frais médicaux et prévoyance sont maintenus.

❖ ***Situation au regard de l'actionnariat***

Le salarié peut continuer à effectuer des versements au Plan d'Epargne de Groupe TF1. Cette période est assimilée à du temps de présence, elle est donc prise en compte dans le calcul de la participation et de l'intéressement, le cas échéant.

❖ ***Situation au regard des congés payés et jours de réduction du temps de travail***

Cette période n'est pas assimilée à du temps de travail effectif. À ce titre, elle ne donne droit ni à l'acquisition de congés payés ni à l'acquisition de JRTT.

❖ ***Situation au regard du calcul du 13ème mois***

Cette période n'est pas prise en compte dans le calcul du 13ème mois.

❖ ***Situation au regard des obligations contractuelles du salarié***

Le salarié reste tenu au respect des obligations de discrétion, confidentialité et loyauté à l'égard de la société tout au long de cette période.

6.1.4 - Indemnisation du congé CET pris en temps

Pendant la prise de congés, les versements de l'indemnité de compte épargne temps sont effectués mensuellement par l'entreprise sous forme de salaire perçu sur la base du dernier salaire mensuel brut (salaire de base et prime d'ancienneté, le cas échéant) à l'exception de tout élément variable et notamment les heures supplémentaires, les primes de fonction, etc., avec déduction des charges sociales correspondantes dans les conditions de droit commun en vigueur. L'indemnisation donnera lieu à l'établissement d'un bulletin de paie.

6.1.5 - Traitement social et fiscal de l'alimentation et de l'utilisation du CET en temps

Toute somme d'argent due au salarié et versée au compte épargne temps n'a le caractère de rémunération que le jour où elle est effectivement perçue par le salarié, c'est-à-dire au jour de la consommation de son épargne.

Durant toute la période de l'épargne, elle ne représente qu'une provision et en tant que telle ne donne lieu à aucun des droits et obligations attachés à la notion de salaire.

6.2 - Utilisation du CET en numéraire

Le salarié pourra demander, une fois par an, la monétisation d'une partie de ses droits portés sur le compte épargne temps au titre de ses congés d'ancienneté ou de ses JRTT, sans que ce déblocage en numéraire ne puisse excéder 6 jours.

Pour ce faire, il devra adresser sa demande avant le 31 juillet de chaque année, en renvoyant le formulaire type au service paie pour un versement normalement prévu au mois d'août.

La conversion en numéraire des jours épargnés au titre des congés d'ancienneté ou des JRTT que le salarié débloque en numéraire s'effectue de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours épargnés x salaire mensuel brut global (1)}}{21{,}75\ (2)}$$

(salaire de base + prime d'ancienneté le cas échéant)

(1) à la date de prise de congé
(2) moyenne mensuelle de jours travaillés

Il est rappelé que les jours placés sur le CET au titre de la 5ème semaine de CP ne peuvent être liquidés qu'en temps.

6.3 – Affectation de jours CET sur le PERCO

Conformément à l'accord PERCO Bouygues du 10 novembre 2005 modifié par avenants du 1er juillet 2008 et du 14 novembre 2008, les salariés auront la possibilité (pendant les mois de juin-juillet) d'affecter des jours de CET lesquels seront convertis en numéraire, sans que le nombre de jours déposés puissent excéder 10 jours par année civile. Cette affectation de jours convertis en numéraire s'opérera normalement avec la paie du mois d'août.
La conversion en numéraire des jours inscrits sur le compte épargne temps que le salarié transfère sur un PERCO s'effectue de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours épargnés x salaire mensuel brut global (1)}}{21{,}75\ (2)}$$

(salaire de base + prime d'ancienneté le cas échéant)

(1) à la date de prise de congé
(2) moyenne mensuelle de jours travaillés

Il est précisé que :

- les sommes ainsi transférées dans le PERCO Bouygues ouvriront droit à l'abondement dans les conditions prévues par l'accord PERCO Bouygues,
- le montant des sommes transférées du CET n'est pas pris en compte pour l'appréciation du plafond annuel des versements susceptibles d'être faits dans le PERCO Bouygues.

En application de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, les jours de CET transférés sur un PERCO bénéficieront :

- des exonérations de cotisations patronales (hors accidents du travail, FNAL, Transport, Solidarité) et salariales de sécurité sociale ;
- des exonérations fiscales prévue par l'article 81-18°-b du Code Général des Impôts en matière d'épargne salariale.

ARTICLE 7 - CAS EXCEPTIONNELS DE LIQUIDATION

7.1 - Liquidation volontaire

Le salarié peut demander, dans un délai de 6 mois à compter du fait générateur et dans le respect de la réglementation applicable à chaque situation, la liquidation du compte épargne temps en numéraire en cas de survenance d'un des évènements suivants :

- mariage ou PACS,
- naissance ou arrivée au foyer en vue d'une adoption d'un 3ème enfant et suivants,
- invalidité 2ème ou 3ème catégorie du salarié, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- décès de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS,
- surendettement du salarié dans le cadre de la loi n°95-125 du 8 février 1995, codifié aux articles L 331-1 et suivants du Code de la consommation,
- acquisition ou agrandissement de la résidence principale ou la remise en état de la résidence principale endommagée à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel,
- divorce, séparation de corps, dissolution d'un PACS, s'ils sont assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle unique ou partagée d'au moins un enfant mineur au domicile du salarié,
- Création ou reprise d'entreprise par le salarié ou son conjoint.

Le salarié doit fournir les pièces justificatives de ces cas de liquidation.

Le compte épargne temps est liquidé dans sa totalité et clôturé.

7.2 - Démission – Rupture conventionnelle – Licenciement

En cas de rupture du contrat de travail du collaborateur, le compte épargne temps est automatiquement liquidé au moment de l'établissement du solde de tout compte.

Le compte épargne temps est soldé, le salarié percevant l'indemnité compensatrice correspondant aux jours épargnés.

7.3 - Décès

L'indemnité compensatrice, correspondant aux jours épargnés, est versée selon les règles de droit dévolues en matière de succession.

7.4 – Embauche - Mutation

Tout collaborateur, nouvellement embauché ou muté, intégrant une société du groupe TF1 ne pourra pas alimenter le compte épargne temps de celui-ci de ses droits acquis dans le compte épargne temps de la société qu'il quitte.

ARTICLE 8 - CREATION D'UN COMPTE DE REPORT DE CONGES (HORS CET)

Un compte de report de congés (CA, JRTT, CP) est mis en place.

Ouvert à tous les collaborateurs, ce compte de report a pour vocation de recevoir tout ou partie du reliquat des congés non pris par les salariés pour raisons de service, à la date du 1er juin de l'exercice suivant et après alimentation automatique de leur CET dans les limites et conditions définies à l'article 4 du présent accord.

Le nombre de jours de congés pouvant venir au crédit de celui-ci est fixé à 6, au maximum.

Les jours ainsi déposés dans ce compte de report sont utilisés, en priorité, dans la période de référence allant du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1. Au terme de la période de report, soit à la date du 31 mai de l'année N+1, les jours de congés reportés et non pris sont définitivement perdus.

Il est précisé que la Direction mettra en place au sein de l'entreprise un module de formation à l'intention des managers portant sur le thème suivant : « gestion et anticipation de la prise de congés ». Ce module sera élaboré et mis en œuvre dans les douze mois suivant la mise en application du présent accord.

ARTICLE 9 – DISPOSITION TRANSITOIRE

Les parties signataires ont convenu d'une disposition transitoire et exceptionnelle, valant pour l'exercice allant du 1er juin 2015 au 31 mai 2016 et ce, afin que les collaborateurs ne perdent pas de congés non pris issus de l'exercice en cours.

Cette disposition concerne l'ensemble des collaborateurs.

À titre exceptionnel, les salariés pourront alimenter d'une part leur CET dans les conditions du nouvel accord (soit 6 jours maximum) et d'autre part, s'ils disposent d'un reliquat de congés non pris après l'alimentation de leur CET, leur compte de report de l'intégralité des congés restants (tous types confondus) le tout dans la limite des droits conférés par l'accord initial du 06 mars 2007.

Exemple :

Au terme de l'accord du 06 mars 2007, un collaborateur C5 ayant 21 ans d'ancienneté pouvait déposer sur son CET :

- 3 CA,
- 12 JRTT,
- 5 CP,
- Soit, 20 jours au total.

- ❖ Dans l'hypothèse où ce collaborateur dispose de ces 20 jours de congés non pris à la date du 31/05/2015

6 de ces jours vont tout d'abord alimenter automatiquement le CET (3 CA, 3 JRTT) ; le solde, soit 14 jours (9 JRTT, 5 CP) sera exceptionnellement versé sur le compte de report et devra être pris avant le 31/05/2016 sous peine d'être perdu.

- ❖ Cas particuliers des collaborateurs disposant d'un CET supérieur ou égal à 60 jours au 31 mai 2015

La totalité du reliquat des congés non pris au 31/05/2015 sera versé sur le compte de report lequel devra être épuisé avant le 31/05/2016 sous peine d'être perdu.

ARTICLE 10 – COMMISSION DE SUIVI ET COMMISSION D'INTERPRETATION

10.1 - Commission de suivi

Les parties signataires s'étant accordées sur l'importance du suivi de l'application du présent accord, il est créé une commission de suivi de celui-ci.

Cette commission, constituée à la date d'entrée en vigueur du présent accord, sera composée, d'une part, de deux représentants par organisation syndicale signataire et, d'autre part, de deux représentants de la Direction.

Cette commission aura pour mission de veiller à la bonne application des dispositions et des engagements prévus dans le présent accord.

Cette commission se réunira au moins une fois par an et pour la première fois dans le 1er trimestre de l'année 2016.

10.2 – Commission d'interprétation

Les parties signataires décident de créer une commission d'interprétation composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire et d'un nombre égal de représentants pour la Direction.

En cas de nécessité, cette commission se réunira soit à la demande de la Direction, soit à la demande d'une organisation syndicale signataire dans la limite de trois réunions par an.

ARTICLE 11 - DUREE, REVISION ET DENONCIATION DE L'ACCORD

11.1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation ou demande de révision après respect d'un préavis dont la durée est prévue ci-après.

11.2 - Révision

La demande de révision émanant soit de l'employeur, soit de l'une au moins des organisations syndicales signataires, 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 12 mois à compter de la signature.

Les dispositions du présent article ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie du présent accord avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire, par la négociation et la signature d'un avenant.

11.3 - Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cet accord constitue un tout indivisible qui ne saurait être mis en œuvre de façon fractionnée ou faire l'objet d'une dénonciation partielle.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée A.R. à chacune des autres parties signataires et déposée par la partie auteur de la dénonciation auprès des services de la DIRECCTE et du secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes.

Elle devra préciser le(s) motif(s) servant de fondement à la dénonciation et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir si l'une des deux conditions suivantes est remplie :

- soit la dénonciation émane de l'employeur,
- soit la dénonciation émane de l'ensemble des organisations syndicales signataires.

FD PA AG

Si l'une de ces deux conditions était remplie, il est convenu que la première réunion de ce projet devra obligatoirement s'ouvrir dans un délai de 60 jours à partir de la notification de la demande en vue de déterminer le calendrier des négociations.

Durant les négociations, l'accord dénoncé restera applicable 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.

A l'issue de ces négociations, sera établi soit un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents signés, selon les cas, par les parties en présence feront l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé avec pour prise d'effet, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à compter du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent et à l'expiration du délai des 8 jours qui suivra sa notification auprès des organisations syndicales représentatives.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période d'une année qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Passé ce délai d'un an, le texte de l'accord cessera de produire ses effets pour autant que la dénonciation émane de l'employeur ou de l'ensemble des organisations syndicales signataires.
La dénonciation de l'accord emporte toutes conséquences de droit à l'égard des entreprises y ayant adhéré.

FD

AG

ARTICLE 12 - ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est déposé par la Direction dans les délais légaux tenant compte notamment du droit d'opposition, en deux exemplaires, auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et en un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Boulogne conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En outre, un exemplaire sera également transmis à chacune des parties.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de l'exercice débutant le 1er juin 2015.

A Boulogne, le 2 avril 2015

- Pour les sociétés du Groupe TF1, la Direction Centrale des Affaires Sociales, représentée par Monsieur Tanguy DESCAMPS

- **USNA-CFTC** représentée par Hubert CAZENAVE et Pierre REFFRAY

- **SNFORT** représenté par Dominique CORTES-Y-VILLAR et Marie-Aude MOREL

- **SNPCA – CFE – CGC Médias 2000** représenté par Nathalie LECHAT et Frédéric PETIT

- **Syndicat National des Médias CFDT** représenté par Pierre VANTORRE et Anne GOMIS

- **CGT TF1** représentée par Fabrice GRUDE et Sylvain ROLAND

AG

ANNEXE 1
LISTE DES SOCIETES ENTRANT DANS LE PERIMETRE DE L'ACCORD COLLECTIF DU GROUPE TF1 RELATIF AU COMPTE EPARGNE TEMPS

- TF1 SA
- TF1 PUBLICITE
- LA CHAINE INFO (LCI)
- TF1 INTERNATIONAL
- TF1 DROITS AUDIOVISUELS
- USHUAIA TV
- HISTOIRE
- WAT
- TF1 FILMS PRODUCTION
- TF1 ENTREPRISES
- TELESHOPPING
- TOP SHOPPING
- UNE MUSIQUE
- e-TF1
- TF1 VIDEO
- TF1 PRODUCTION
- TV BREIZH
- TF1 EVENTS
- OUEST INFO
- MCP
- HD1
- TMC REGIE
- DUJARDIN
- NT1

FD AG Dupr

ANNEXE 2
RELATIVE AU COMPTE EPARGNE TEMPS DES PERSONNELS RELEVANT DES REGIMES PARTICULIERS DES ANNEXES 4 ET 5 DE L'ACCORD D'ENTREPRISE DE TF1 SA – PPTA (REPORTAGE ET VIDEO MOBILE)

En préambule, il est rappelé les dispositions relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail au Reportage et à la Vidéo Mobile prévues par les articles 6 des annexes 4 et 5 de l'accord d'entreprise PPTA de TF1 SA :

La période de référence fixant la période annuelle de durée du travail pour le personnel du Reportage et de la Vidéo mobile est fixée du 1er juin de l'année N au 31 mai de l'année N+1
Toute journée effectuée au-delà du nombre forfaitaire annuel de 200 jours travaillés fait l'objet, au choix du salarié :

- soit d'une indemnité (ceci dans la limite de 17 jours) égale à 1/17ème du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté),
- soit d'une récupération (ceci dans la limite de 10 jours) qui réduit d'autant le forfait de la période de référence suivante.

Le décompte des jours supplémentaires s'effectue à l'issue de chaque période de référence, soit au 1er juin.
Il est précisé que si le salarié venait à dépasser 217 jours travaillés, les jours supplémentaires réduiraient d'autant le forfait de la période de référence. En aucun cas, le report d'une année sur l'autre ne peut dépasser 10 jours.

Compte tenu de la spécificité des accords sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels de Reportage et de la Vidéo Mobile qui prévoient un nombre forfaitaire de 200 jours travaillés, il a été décidé que le salarié puisse porter sur le compte épargne temps, dans la limite de 6 jours maximum par an :

- Dès que le forfait annuel de 200 jours travaillés aura été atteint, tout jour travaillé au-delà de ce forfait.
- Pour le reportage, les jours de congés exceptionnels, les jours dus au titre des jours fériés travaillés ainsi que les jours dus au titre d'une planification sur 7 jours prévus à l'article 5 de l'annexe 4 de l'accord d'entreprise PPTA de TF1 S.A.
- Pour la vidéo mobile, les jours de congés exceptionnels, les jours dus au titre des jours fériés travaillés, les jours dus au titre d'une planification sur 7 jours ainsi que les jours issus de la conversion des journées de longue amplitude prévus à l'article 5 de l'annexe 5 de l'accord d'entreprise PPTA de TF1 S.A.

Les jours supplémentaires travaillés correspondant au nombre de jours stockés dans le CET ne viennent donc pas en déduction du forfait annuel en jours travaillés de la période de référence suivante et ne font donc pas l'objet du versement de l'indemnité de 1/17ème du salaire mensuel prévu aux articles 6 des annexes 4 et 5 de l'accord d'entreprise PPTA de TF1 S.A.

Pendant la prise des jours de CET, les versements de l'indemnité de CET sont effectués mensuellement par l'entreprise sous forme de salaire perçu sur la base du dernier salaire mensuel brut (salaire de base et prime d'ancienneté, le cas échéant). Si le salarié fait toujours partie du service reportage ou vidéo mobile au jour de l'utilisation de ses jours de CET, le règlement du forfait longue vacation mensuel n'est pas amputé du nombre de jours de CET pris ; étant précisé que cette majoration est exclusive de toute autre.

La conversion en numéraire des jours inscrits s'effectue de la façon suivante :

$$\frac{\text{Nombre de jours épargnés x salaire mensuel brut global (1)}}{17\ (2)}$$

(salaire de base + prime d'ancienneté le cas échéant)

(1) à la date de prise de congé
(2) moyenne mensuelle de jours travaillés

❖ **Cas particulier du 13ème mois**

Alimentation
Seule l'affectation de la totalité du 13ème mois est possible. Les salariés doivent prendre leur décision d'épargner la totalité de leur 13ème mois entre le 15 octobre et le 15 novembre au plus tard de chaque année.

Le versement de ces sommes dans le compte épargne temps sera effectif le 31 décembre au plus tard de la même année.

Afin de maintenir la garantie prévoyance du salarié, la cotisation correspondante est prélevée normalement sur le montant du 13ème lors de son épargne sur le CET.

Il est précisé que tout collaborateur relevant de la présente annexe et disposant d'un CET supérieur ou égal à 43 jours ne disposera plus de la faculté d'épargner la totalité de son 13ème mois.

Conversion
L'épargne en numéraire de la totalité du 13ème est convertie en jours au moment de l'alimentation du compte selon la formule suivante :

$$\text{Nombre de jours} = \frac{\text{Epargne en numéraire x 17 (1)}}{\text{Salaire mensuel brut global (Salaire de base, prime(s) d'ancienneté le cas échéant) (2)}}$$

(1) moyenne mensuelle de jours travaillés
(2) à la date du versement au compte épargne temps

Les autres dispositions du présent accord Groupe TF1 relatif au CET sont applicables dans les mêmes conditions aux personnels du reportage et de la vidéo mobile visés ci-dessus.

*****