

TF1 SA

Accord d'entreprise



Personnels
de Production Techniques
et Administratifs



TF1 SA
Accord
d'entreprise



Personnels
de Production, Techniques
et Administratifs





Sommaire

Titre I

Dispositions générales

Objet et champ d'application	7
Durée, dénonciation, révision, avenants	8

Titre II

Droit syndical, liberté d'opinion et représentation du personnel

Droit syndical et liberté d'opinion	10
Exercice de l'action syndicale	10
Comité d'entreprise, délégués du personnel	12

Titre III

Droits et obligations du personnel

Recrutement	13
Période d'essai	13
Discrétion professionnelle	14
Exclusivité de collaboration	14
Intérêts croisés	15
Utilisation des prestations	15
Invention	16
Protection des salariés	16
Formation professionnelle	17
Ancienneté	17

Titre IV

Nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications

18

Titre V

Rémunération

Dispositif salarial	20
---------------------	----

Titre VI

Durée du travail

Durée annuelle d'un collaborateur à plein temps avant la loi du 19/01/2000	24
Durée annuelle d'un collaborateur à plein temps après la loi du 19/01/2000	25
Rémunération des heures supplémentaires et contingent annuel	39
Heures majorées/primes liées au tableau de service	43
Astreintes	44
Compte épargne-temps	45
Temps partiel	46
Développement personnel	47
Egalité entre les hommes et les femmes	48



Sommaire

Titre VII

Congés

Congés payés annuels	49
Décompte des congés	50
Congés exceptionnels et primes exceptionnelles	51
Obligations militaires	53

Titre VIII

Couverture sociale en cas de maladie et accident, maternité, accident du travail et maladie professionnelle

Régime applicable	54
Dispositions générales	54
Examens médicaux	55
Arrêt maladie	55
Accidents du travail ou de trajet - Maladies professionnelles	56
Affection de longue durée	57
Maternité - Adoption	58
Situation du salarié à l'issue des absences rémunérées	59
Commission tripartite	60

Titre IX

Discipline

Échelle des sanctions	61
Procédure disciplinaire	62

Titre X

Départ

Départ à la retraite	63
Régime de retraite	63
Indemnité de départ à la retraite	64
Licenciement	65
Indemnité de licenciement	65
Démission	66
Préavis	67

Titre XI

Prévoyance

Décès - Invalidité - Prévoyance	68
---------------------------------	----

Titre XII

Concertation

Commission de concertation	69
----------------------------	----

Annexes



Accord d'entreprise TF1 SA

Personnels de production, Techniques et Administratifs

Texte fait le 31 janvier 1991 signé par :

SNA-CFTC / SNFORT / CGT-TF1 / CFDT / CFE-CGC

Modifié et complété par :

1 - Avenant « Nouvelles classifications »

signé le 1^{er} janvier 1997 et entré en vigueur le 1^{er} juin 1997

Signataires : SNA-CFTC / SNFORT / CFDT / CFE-CGC

2 - Avenant « Durée du travail »

signé le 27 avril 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2000

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC

3 - Avenant « Retraite »

signé le 15 décembre 2000 et entré en vigueur le 1^{er} janvier 2001

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / CGT-TF1 /
CFDT RadioTélé / SNAMM-CFE-CGC



Annexes à l'avenant « Durée du travail »

Annexe 1

**Protocole sur l'aménagement
et la réduction du temps de travail de la Régie Finale**

signé le 6 juin 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2000

Signataires : USNA-CFTC / SNAMM-CFE-CGC / CFDT RadioTélé

Annexe 2

**Protocole sur l'aménagement
et la réduction du temps de travail du Club**

signé le 6 juin 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2000

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC / CFDT RadioTélé

Annexe 3

**Protocole sur l'aménagement et la réduction
du temps de travail du Service Accueil des Téléspectateurs**

signé le 26 juin 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC

Annexe 4

**Protocole sur l'aménagement
et la réduction du temps de travail du Reportage**

signé le 19 décembre 2000 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2001

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC

Annexe 5

**Protocole sur l'aménagement
et la réduction du temps de travail de la Vidéo mobile**

signé le 9 février 2001 et entré en vigueur le 1^{er} juin 2001

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC

Annexe 6

**Protocole sur l'aménagement
et la réduction du temps de travail
des chauffeurs de direction**

signé le 17 novembre 2000 et entré en vigueur le 1^{er} novembre 2000

Signataires : USNA-CFTC / SNFORT / SNAMM-CFE-CGC



Préambule

*Les parties rappellent
que le présent accord s'inscrit
dans le cadre de l'article 68
de la Loi de privatisation
du 30 septembre 1986.*

*Elles sont convenues
d'adopter les dispositions suivantes
dont l'ensemble constitue
un nouvel accord d'entreprise
au sens des articles L. 132-19
et suivants du Code du travail.*



TITRE I

Dispositions générales

Article 1

Objet et champ d'application

Le présent accord régit les rapports entre :

- TF1 SA, d'une part,
- et les salariés de TF1 travaillant de façon permanente pour la Société, dans les catégories de personnels de production, techniques et administratifs.

Le présent accord s'applique de plein droit à sa date de signature à tous les salariés en service exerçant leur emploi de manière permanente et dotés d'un contrat à durée indéterminée.

Ne relèvent pas du présent accord les autres catégories de personnels qui sont régies par des conventions et/ou accords spécifiques à leur profession.



Article 2

Durée, dénonciation, révision, avenants

2-1 Durée de la convention

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans, sauf dénonciation ou demande de révision avec un préavis de 6 mois. A défaut de révision ou de dénonciation, le présent accord est reconduit tacitement pour une durée égale à sa durée initiale.

2-2 Dénonciation

L'accord pourra être dénoncé pour tout ou partie de ses articles, annexes et avenants et par l'une des parties signataires.

La dénonciation doit être notifiée à chaque partie signataire par lettre recommandée avec accusé de réception et accompagnée d'un projet de nouvelle rédaction.

La première réunion de négociation de ce projet d'accord doit intervenir au plus tard 60 jours après la date de réception de la lettre de dénonciation.

L'accord, ou partie de l'accord, dénoncé continue à poursuivre ses effets 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.

S'il n'y a toujours pas d'accord au terme de cette période, un nouveau délai de prolongation pourra être décidé par les parties.

Le présent accord ne pourra, en tout état de cause, être dénoncé qu'après une période d'application d'une durée de 12 mois à compter de la signature.



2-3 Révision

La demande de révision 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 6 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.



TITRE II

Droit syndical, liberté d'opinion et représentation du personnel

Article 3

Droit syndical et liberté d'opinion

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les parties signataires s'engagent à respecter la liberté syndicale et la liberté d'opinion.

Tout salarié a droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi.

L'Employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient prises en considération ni l'appartenance ou non à un syndicat, ni les opinions politiques pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, déroulement de carrière, affectation, avancement, discipline ou rupture individuelle du contrat de travail.

Article 4

Exercice de l'action syndicale

4-1 Commissions et délégations syndicales

Les organisations syndicales ou professionnelles feront connaître à l'Employeur le nom des membres de leurs bureaux et le tiendront informé de toute modification en affectant la composition.



4-2 Local syndical et réunions syndicales

L'Employeur mettra un local à la disposition des organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise conformément à l'article L. 412-9 du Code du travail.

A la demande de l'une des organisations syndicales, et sous réserve des nécessités de service inhérentes à l'utilisation des salles de réunion, l'Employeur s'efforcera de fournir un local au siège de l'Entreprise pour que puissent s'y tenir, en dehors des heures de travail des participants, des réunions d'adhérents.

L'organisation syndicale devra, à cet effet, dans les délais normaux, effectuer une réservation auprès du service concerné.

4-3 Panneaux d'affichage et communications syndicales

Dans chaque immeuble où s'exerce de façon permanente l'activité de l'Entreprise, des panneaux d'affichage, distincts de ceux qui sont affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise, seront destinés aux informations syndicales dans les conditions fixées par la loi.

Ces panneaux d'affichage seront placés dans des endroits accessibles à tout le personnel. L'affichage sera fait par les soins et sous la responsabilité de chaque organisation syndicale. Un exemplaire de chaque communication syndicale sera transmis à l'Employeur simultanément à l'affichage.

4-4 Autorisations d'absences rémunérées

Sur demande écrite nominative de leur organisation syndicale présentée au moins une semaine à l'avance, les salariés mandatés pourront obtenir de leur Employeur, si l'organisation du travail le permet, des autorisations d'absences rémunérées afin de pouvoir assister aux congrès statutaires de ces organisations.

Ces absences, accordées et rémunérées globalement dans la limite de 10 jours ouvrés par an par organisation représentative dans l'Entreprise, ne seront pas imputables sur les congés payés.

En tout état de cause, les organisations syndicales s'engagent à n'utiliser de cette faculté que dans la mesure où ces réunions ne pourraient avoir lieu en dehors des heures de travail.

La rémunération est limitée à la durée journalière de travail en vigueur dans la société.



4-5 Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les salariés bénéficient du congé de formation économique, sociale et syndicale dans les conditions prévues aux articles L. 451-1 et suivants du Code du travail.

Article 5

Comité d'entreprise, délégués du personnel

Conformément aux dispositions du Code du travail, la répartition des sièges entre les collèges est définie selon la réglementation en vigueur ou par accord entre l'Employeur et l'ensemble des organisations syndicales représentatives.



TITRE III

Droits et obligations du personnel

Article 6

Recrutement

Le recrutement s'effectue dans le respect de la législation en vigueur et des dispositions particulières fixées par le présent accord.

Chaque engagement doit préciser :

1. L'emploi ou le métier, la fonction ou la qualification au titre duquel le salarié est embauché et la nature du contrat.
2. La rémunération brute, la durée de la période d'essai et le lieu de travail.
Tout candidat doit satisfaire aux conditions générales ci-dessous :
 - justifier de son état civil et de son domicile principal,
 - produire un extrait de casier judiciaire (bulletin n° 3),
 - justifier de diplômes et/ou références professionnelles acquis pour la qualification considérée,
 - produire l'état fourni par la Sécurité sociale concernant sa reconstitution de carrière,
 - être reconnu apte à l'emploi auquel il postule, lors de la visite médicale,
 - être en position régulière au regard des obligations du service national.

Article 7

Période d'essai

Le salarié embauché est soumis à une période d'essai au cours de laquelle il peut donner ou recevoir congé, sans préavis ni indemnité, sur simple notification écrite.

La période d'essai est fixée à deux mois pour les salariés non-cadres, et trois mois pour les salariés cadres, sous réserve de stipulations particulières.

Ceci signifie notamment que, pour certaines qualifications, la période d'essai pourra être d'une durée supérieure à la règle posée ci-dessus compte tenu d'un temps d'adaptation plus long à l'emploi.

A l'issue de la période d'essai ci-dessus définie, l'Employeur notifie sa décision par écrit au salarié.

Cette décision peut être :

- la confirmation du salarié,
- la prolongation de la période d'essai pour une durée au plus égale à la période initiale,
- la non-confirmation du salarié sans préavis, ni indemnité.

Article 8

Discrétion professionnelle

Tout salarié de l'Entreprise est tenu à une discrétion professionnelle absolue pour tout ce qui concerne les faits ou informations dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Article 9

Exclusivité de collaboration

9-1

La collaboration des salariés relevant du présent accord est exclusive.

L'exclusivité de collaboration consiste en l'interdiction, pour chaque salarié, d'exercer à titre professionnel une activité, salariée ou non, hors de la société ou d'une filiale de celle-ci, sauf dérogation accordée par la Direction, ou s'il s'agit d'activités d'expertise ou d'auteurs d'œuvres techniques ou scientifiques ou d'œuvres littéraires et artistiques, ceci sous réserve de l'application de l'article 8.

Dans le cas où ces activités ou ces ouvrages présentent un lien direct avec l'activité de la Société, ils doivent faire l'objet d'une demande d'autorisation présentée par le salarié à la Direction.



9-2

Conformément à l'article L. 931-28 du Code du travail, toute participation des salariés permanents à des activités d'enseignement à l'extérieur de l'Entreprise est subordonnée à une autorisation préalable et écrite de l'Employeur. L'Employeur peut autoriser une dérogation aux dispositions de cet article.

Dans leurs activités professionnelles à TF1, les salariés pourront être amenés à exercer des activités de formation à l'intérieur de l'Entreprise.

Article 10

Intérêts croisés

Il est interdit à tout salarié de l'Entreprise de posséder par lui-même ou par personne interposée, dans une entreprise en relation d'affaires avec l'Employeur, ou susceptible de l'être en raison de son activité, des intérêts de nature à compromettre son indépendance au sein de TF1, et/ou qui pourraient être contraires à ceux de l'Entreprise. Les salariés ne peuvent en outre être liés par contrat avec de telles entreprises, quelles que soient la forme et la nature de ce contrat. Tous les renseignements utiles sont fournis à l'Employeur par les salariés pour permettre la vérification du respect de cette disposition.

Article 11

Utilisation des prestations

Le produit du travail accompli par le salarié dans le cadre de la subordination à l'autorité hiérarchique de l'Entreprise doit pouvoir être utilisé par celle-ci pour l'ensemble de ses activités. En conséquence, le présent article régit les rapports entre l'Entreprise et les salariés relevant du champ d'application de l'Accord d'Entreprise, en ce qui concerne la cession des droits nécessaires à l'utilisation de prestations accomplies dans le cadre de leur collaboration à l'Entreprise, que les salariés aient ou non la qualité d'auteur du fait notamment de leur participation personnelle à la création d'une œuvre télévisuelle ou de toute autre activité de l'Entreprise, sans préjudice de leur droit moral tel qu'il est reconnu par la loi ou les tribunaux.

1. Les droits nécessaires à l'utilisation des prestations des salariés sont intégralement rémunérés dans le cadre de leur salaire contractuel.

- 
2. Les salariés, qu'ils puissent ou non prétendre à la qualité d'auteur, cèdent à l'Entreprise à titre exclusif l'ensemble des droits nécessaires à l'utilisation de leurs prestations accomplies dans le cadre de leur contrat de travail.
 3. Sont notamment acquis par l'Entreprise les droits de reproduction, représentation, diffusion, exploitation commerciale ou non des prestations des salariés utilisées dans le cadre des activités de l'Entreprise et notamment intégrées dans ses productions ou coproductions.
 4. En qualité de cessionnaire, l'Entreprise pourra seule utiliser ou faire utiliser les droits ainsi acquis, par tous modes d'exploitation connus ou inconnus à ce jour, en extraits ou intégralement.
 5. Les droits acquis par l'Entreprise au titre du présent article le sont sans limitation de durée et pour tous pays.
 6. L'Entreprise a la faculté de céder à tout tiers de son choix les droits acquis au titre du présent article.

Article 12

Invention

L'invention faite par un salarié de l'Entreprise est régie par les dispositions de la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et des textes afférents.

Article 13

Protection des salariés

Tout salarié de l'Entreprise a droit, conformément aux règles fixées par le Code pénal et les lois spéciales, à une protection contre les menaces, outrages, injures ou diffamations dont il peut être l'objet dans l'exercice de ses fonctions ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions. En particulier, l'Entreprise prend en charge le coût de la défense du salarié, et si nécessaire utilise les moyens d'expression appropriés à la défense du salarié.



Article 14

Formation professionnelle

Les parties contractantes reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire les besoins professionnels des salariés que comme instrument de développement de l'Entreprise.

La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle a pour objet, notamment, de permettre aux travailleurs l'accès à une qualification plus grande et reconnue, la maîtrise des nouvelles technologies présentes et à venir, et l'acquisition de connaissances leur permettant d'enrichir leur participation active dans le domaine professionnel.

La Commission Formation sera consultée ainsi que le prévoit le Code du travail en matière d'élaboration du plan de formation.

Article 15

Ancienneté

Pour le calcul de la durée de présence servant à la détermination de l'ancienneté, ne sont pas déduites les interruptions de travail suivantes :

- congés annuels et congés supplémentaires (article...),
- congés supplémentaires spéciaux (article...),
- congés pour événements familiaux (article...),
- congé de maladie à pleine ou demi-rémunération (article...),
- congé pour accident de travail ou maladie professionnelle (article...),
- congé de maternité et congé d'adoption (article...),
- congé parental dans les conditions prévues par le Code du travail,
- congé de formation économique, sociale et syndicale (article...),
- congé syndical (dans les limites prévues à l'article...),
- congé de formation,
- périodes militaires obligatoires.

Les salariés conservent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, le bénéfice de l'ancienneté de service qui leur a été reconnue à ce jour.



TITRE IV

Nomenclature générale des emplois, métiers, fonctions et qualifications

Article 16

16-1 Catégorie professionnelle

Les emplois et/ou métiers, fonctions et qualifications sont répertoriés et classés au sein d'une nomenclature générale composée de familles subdivisées, le cas échéant, chacune en filières. Ils sont répartis en trois catégories professionnelles :

- catégorie des employés,
- catégorie de la maîtrise,
- catégorie des cadres.

16-2 Familles et filières

Les emplois de chaque catégorie professionnelle sont répartis au sein des familles et des filières définies ci-dessous :

FONCTIONNELS

- Administration
- Secrétariat-assistanat
- Relations humaines
 - Personnel
 - Paie
- Comptabilité-gestion-finance
 - Comptabilité
 - Gestion
 - Finance
- Juridique
- Informatique
- Moyens internes
 - Logistique
 - Sécurité
 - Maintenance bâtiment



ANTENNE

- Communication
 - Relations extérieures
 - Publication
- Documentation
- Production
 - Artistique
 - Production/administration de production
- Programmation-planification-diffusion
 - Programmation
 - Gestion de la diffusion
- Information audiovisuelle
- Achat-marketing-vente
 - Achat

TECHNIQUE

- Technique audiovisuelle
 - Spécialité
 - Audiovisuelle

La qualification requise pour chaque famille est déterminée, au regard de la spécialité professionnelle concernée, par le niveau de formation générale scolaire ou universitaire ou son équivalent reconnu, obtenu soit par l'intermédiaire d'une formation, soit par l'acquisition de références professionnelles et/ou une expérience professionnelle à l'extérieur ou à l'intérieur de l'Entreprise.

16-3 Emplois

Chaque emploi fait l'objet d'une définition de fonction précise. La liste complète des emplois regroupés en filières et familles figure dans les fiches ci-jointes.

Les définitions concernent les tâches fondamentales de chaque emploi, sans préjudice des tâches connexes ou accessoires qui peuvent s'y adjoindre.

Toute création ou modification de famille, de filière, d'emploi ou de définition de fonction, devra être portée à la connaissance des organisations syndicales.



TITRE V

Rémunération

Article 17

Dispositif salarial

Le dispositif salarial s'articule autour du salaire mensuel global qui est déterminé par l'addition de deux éléments :

- le salaire de base,
- une prime d'ancienneté rémunérant la fidélité à l'Entreprise.

17-1 Salaire de base

Le salaire de base est le salaire contractuellement attribué au salarié hors ancienneté et hors tout autre élément de rémunération.

Ce salaire de base ne peut être inférieur à un minimum calculé sur 12 mois résultant du produit du nombre de points d'indice correspondant au niveau de la classification dans lequel se situe le salarié par la valeur du point, ainsi que détaillé dans les tableaux ci-après.

EMPLOYÉS			
Classifications	Minis mensuels base PA ⁽¹⁾	Minis annuels	Nombre de points d'indice
E1	7 285	87 420	120
E2	7 589	91 068	125
E3	7 892	94 704	130
E4	8 196	98 352	135
E5	8 500	102 000	140

(1) Valeur du point au 01.10.96 : F 60,71094



MAÎTRISE

Classifications	Minis mensuels base PA ⁽¹⁾	Minis annuels	Nombre de points d'indice
M1	8 803	105 636	145
M2	9 410	112 920	155
M3	10 321	123 852	170
M4	10 624	127 488	175
M5	11 535	138 420	190

(1) Valeur du point au 01.10.96 : F 60,71094

CADRES

Classifications	Minis mensuels base PA ⁽¹⁾	Minis annuels	Nombre de points d'indice
C1	12 446	149 352	205
C2	12 749	152 988	210
C3	13 356	160 272	220
C4	13 964	167 568	230
C5	16 696	200 352	275
C6	22 767	273 204	375
C7	30 355	364 260	500

(1) Valeur du point au 01.10.96 : F 60,71094

17-2 Prime d'ancienneté professionnelle

Le salaire de base des salariés employés dans l'Entreprise est majoré d'une prime d'ancienneté, assise sur le salaire de base mini mensuel prévu dans les tableaux figurant à l'article 17-1.

Le taux de cette prime par année d'ancienneté est fixé à 0,8 % du salaire de base minimum mensuel, sans pouvoir excéder 24 % dudit salaire.

Les cadres dont le salaire mensuel global (salaire de base + prime d'ancienneté) excède 1,5 fois le salaire minimum de la catégorie la plus importante (C7) cesseront de bénéficier, à compter de ce seuil, de la prime d'ancienneté qui sera intégrée au salaire de base.

17-3 Valeur du point

La valeur du point sera réexaminée au moins une fois par an dans le cadre de la négociation collective sur les salaires.

17-4 Augmentation de salaire et promotion

L'entreprise peut majorer la rémunération individuelle d'un salarié pour tenir compte de sa valeur professionnelle.

Les promotions sont attribuées par la Direction.

17-5 Grille minimale de salaire garanti par tranche d'ancienneté

Il est institué une grille minimale de salaire garanti par tranche d'ancienneté. La garantie d'un salaire global minimum mensuel sur 12 mois est fonction de l'ancienneté acquise dans la catégorie professionnelle des employés ou de la maîtrise.

Ancienneté dans la catégorie professionnelle	Coefficient	Salaire garanti minimal mensuel sur	Salaire garanti minimal annuel*	Coefficient	Salaire garanti minimal mensuel sur	Salaire garanti minimal annuel*
		Employé 12 mois*	Maîtrise 12 mois*			
0	120	7 285	87 420	145	8 803	105 636
5 ans	125	7 589	91 068	155	9 410	112 920
10 ans	130	7 892	94 704	160	9 714	116 568
15 ans	135	8 196	98 352	165	10 017	120 204
20 ans	140	8 500	102 000	170	10 321	123 852
25 ans	145	8 803	105 636	175	10 624	127 488
30 ans	150	9 107	109 284	180	10 928	131 136
35 ans	155	9 410	112 920	185	11 232	134 784
40 ans	160	9 714	116 568	190	11 535	138 420
45 ans	165	10 017	120 204	195	11 839	142 068

* Ce salaire est revalorisé chaque année en fonction de l'évolution de la valeur du point d'indice.



La grille minimale de salaire garanti par tranche d'ancienneté concerne le salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté). Le salaire global minimum mensuel garanti sur 12 mois ne peut être inférieur au produit du coefficient dont bénéficie le salarié par la valeur du point revalorisée dans les conditions prévues à l'article 17-3.

Il est précisé que tout salarié entrant dans l'Entreprise sera placé au niveau 0 de la grille correspondant à sa catégorie professionnelle. Dans le cadre d'une promotion avec changement de catégorie professionnelle d'employé à maîtrise, il est entendu que le salaire global minimum garanti ne peut être inférieur à celui existant précédemment.

Le salaire global minimum mensuel garanti sur 12 mois ne peut servir de base au calcul de la prime d'ancienneté ou au calcul du salaire mini de la classification sur 12 mois, ceux-ci étant régis par les articles 17-1 et 17-2 de l'Accord.

Les coefficients utilisés dans la présente grille minimale sont distincts des chiffres portés dans la colonne intitulée "nombre de points d'indice" figurant dans les tableaux visés à l'article 17-1 du présent Accord.



TITRE VI

Durée du travail

Principes généraux du temps de travail

Article 18

Durée annuelle d'un collaborateur à temps plein avant la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

18-1 Durée légale annuelle du travail

La durée légale annuelle est de 227 jours (soit 1 771 heures) sur la base d'une année de 365 jours.

18-2 Régime général à TF1 SA

A – Décompte en jours

Avant la date d'entrée en vigueur du présent accord, la durée annuelle moyenne de travail effectif d'un collaborateur à temps plein à TF1 SA est de 220 jours après déduction de 104 jours au titre des repos hebdomadaires, de 25 jours ouvrés au titre des congés payés (hors fractionnement), de 5 jours au titre des jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours prévus par le Code du travail), de 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et de 9 jours en moyenne au titre des jours fériés.

Ce nombre de jours peut varier de 220 à 215 jours en fonction du nombre de jours de congés d'ancienneté dont bénéficie le collaborateur, étant entendu que ce décompte ne tient pas compte des jours de congés pour événements exceptionnels visés à l'article 29 du présent accord qui peuvent encore réduire la durée du travail indiquée ci-dessus.

B – Décompte en heures

220 jours travaillés correspondent à 1 716 heures (220 x 7,80 h) sur une année.

Ce nombre d'heures peut varier de 1 716 à 1 677 heures en fonction du nombre de jours de congés d'ancienneté dont bénéficie le collaborateur, étant entendu que ce décompte ne tient pas compte des jours de congés pour événements exceptionnels visés à l'article 29 du présent accord qui peuvent encore réduire la durée du travail indiquée ci-dessus.



18-3 Régimes spécifiques à TF1 SA

Un certain nombre de salariés travaillent aujourd'hui à TF1 selon un horaire ou un mode d'organisation spécifique. La Direction et les organisations syndicales ont, courant de l'année 1999, identifié ces horaires et ces organisations spécifiques qui conduisent à une durée moyenne hebdomadaire annuelle pouvant être inférieure à 35 heures.

Par ailleurs, il existe aujourd'hui un certain nombre d'accords particuliers liés à un secteur d'activité, notamment à la Régie Finale, à la Vidéo Mobile ou au service Reportage. Ils font l'objet de dispositions qui leur sont propres.

Article 19

Durée annuelle d'un collaborateur à temps plein après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

19-1 Définition du temps de travail effectif

Conformément aux dispositions légales, on entend le temps de travail effectif comme étant la durée du travail pendant laquelle le salarié est à la disposition de l'Employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A – Sont considérés comme temps de travail effectif

1 - Le temps de pause durant lequel le collaborateur reste à la disposition de l'Employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ainsi que le temps de repas des personnels qui sont obligés de demeurer sur leur poste de travail pour des raisons de service et/ou à titre exceptionnel à la demande de la hiérarchie, les obligeant à rester disponible à toute intervention.

2 - Le temps d'intervention en cours d'astreinte, à l'exclusion des interventions effectuées à domicile.

3 - Le temps de voyage et de transport, selon des conditions à préciser, effectué selon les directives de l'Entreprise à l'intérieur de l'horaire normal de travail ainsi que le temps de déplacement professionnel et le temps de conduite des véhicules commandés par l'Entreprise.

4 - Le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'Entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables.

5 - Le temps passé à l'exercice des fonctions d'assistance ou de représentation comme conseiller prud'homal dans les conditions prévues par la loi.



6 - Le temps passé en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'Employeur.

7 - Le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine du travail, y compris les temps de trajet entre le lieu de travail et le lieu de la visite médicale.

8 - Toute heure supplémentaire effectuée, soit expressément demandée par la hiérarchie, soit justifiée par des circonstances et une charge de travail momentanée, reconnue et validée par la hiérarchie, a posteriori.

B – Ne sont pas considérés comme temps de travail effectif

1 - Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de travail ou en repartir.

2 - Les pauses repas ainsi que le temps de trajet pour se rendre sur le lieu de restauration.

3 - Les temps de pause ou d'attente, même rémunérés, fixés par l'employeur lorsque le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

4 - Les temps d'absence autorisés, rémunérés quels qu'ils soient (les congés payés, congé individuel de formation, les congés prévus dans l'accord d'entreprise des PTA de TF1 SA : les congés d'ancienneté, les congés pour événements exceptionnels accordés par la loi ou par l'accord d'entreprise, les jours de RTT, les jours fériés chômés...).

5 - Les temps d'absence, non rémunérés, quels qu'ils soient (les congés parentaux pour la partie non travaillée, les congés sabbatiques et sans solde, les absences pour siéger comme juré en cours d'assise, période militaire...).

6 - Les heures d'absence pour convenance personnelle prises en accord avec la hiérarchie.

7 - Les absences liées à la maladie simple, longue ou pour invalidité, pour les accidents du travail, de trajet, pour les maladies professionnelles et pour les absences liées à la maternité...

8 - Les repos compensateurs légaux et repos compensateurs de remplacement, les récupérations.

9 - Les absences pour grève.

10 - Les heures de travail effectuées au-delà des horaires normaux lorsqu'elles n'ont pas été demandées expressément par la hiérarchie ou non justifiées par des circonstances et une charge de travail momentanée et donc non reconnue et non validée par la hiérarchie.

11 - Les temps d'astreinte à domicile.

12 - Le temps passé en formation professionnelle individuelle pour les formations utilisables à l'initiative du salarié ou ayant reçu son accord écrit. Ces actions de formation doivent avoir pour objet le développement des compétences du salarié.

13 - Le temps d'habillage et de déshabillage.

Cette liste non exhaustive précise et complète les dispositions légales en vigueur.



La notion de temps de travail effectif retenue dans le présent article a notamment pour objectif de comptabiliser la durée du travail effectuée par les salariés et de déterminer le nombre de jours de RTT acquis.

Elle ne remet pas en cause les dispositions du présent accord qui prévoit l'indemnisation d'un certain nombre d'absences (maladies, maternités...).

19-2 Durée légale annuelle du travail

La loi du 19 janvier 2000 a réduit la durée légale annuelle moyenne du travail effectif d'un collaborateur à temps plein dont le temps de travail se décompte en heures à 1 600 heures travaillées à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Par ailleurs, la durée légale annuelle moyenne du travail effectif d'un cadre à temps plein ne pourra être supérieure à 217 jours travaillés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

19-3 Période de référence à TF1 SA

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour l'ensemble des catégories définies dans le présent accord est fixée du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

19-4 Régime général à TF1 SA : cadres dirigeants (C6 et C7)

A – Définition des cadres dirigeants

Cette catégorie comprend les cadres dirigeants (C6 et C7) auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération pratiqués dans l'Entreprise ne sont concernés que par l'article 19-4 du présent accord.

B – Forme de la réduction du temps de travail des cadres dirigeants

Bien que les cadres dirigeants ne soient pas concernés par les dispositions du présent accord, ils bénéficient d'une réduction de leur temps de travail par l'octroi de 7 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) en intégrant 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et 5 jours de congés de fractionnement (comprenant les 2 jours prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

Ces dispositions s'appliquent sans préjudice des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

C – Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

- 7 jours de RTT sont acquis à raison d'un demi-jour par mois travaillé, y compris pendant les congés payés, le mois de mai, dernier mois de la période de référence ouvrant droit à l'acquisition d'un jour de RTT supplémentaire, à la condition d'avoir acquis au moins l'un des 6 jours précités.

La demi-journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'article 19-8 du présent accord.

19-5 Régime général à TF1 SA : cadres au forfait annuel en jours

A – Définition du cadre au forfait annuel en jours

L'activité tertiaire et audiovisuelle de TF1 implique que le personnel cadre dans son ensemble ne peut avoir d'horaires prédéterminés du fait de la nature de ses fonctions. Il dispose d'autonomie dans l'organisation de son temps de travail pour l'accomplissement des missions qui lui sont confiées et des objectifs qui lui sont attribués. Il n'existe pas au sein de TF1 de cadres de service qui soient soumis aux horaires de leur équipe, hormis ceux bien évidemment qui sont des cadres de production ou d'exploitation soumis à un tableau de service, renouvelé périodiquement, qui prévoit un horaire de début ainsi qu'un horaire de fin de service.

A l'exception des cadres assujettis au tableau de service, les cadres concernés par ce forfait sont les cadres à partir de la classification C1 jusqu'à la classification C5 incluse.

En ce qui concerne les cadres C1 à C3, la Direction s'engage à limiter l'amplitude de travail journalière et hebdomadaire dans les conditions définies à l'article 19-9.

La hiérarchie se doit de veiller à ce que la durée habituelle de travail demeure raisonnable et que l'amplitude maximale ne soit qu'exceptionnelle.

Pour les autres cadres, les seules dispositions applicables de l'article 19-9 du présent accord relatif aux amplitudes de travail sont celles régissant le repos quotidien et le repos hebdomadaire.

B – Durée annuelle de travail effectif du cadre au forfait annuel en jours

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un salarié à temps plein pour chaque période de référence est ainsi ramenée à 214 jours travaillés pour les cadres de C1



à C2 et 215 jours travaillés pour les cadres de C3 à C5 à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 214/215 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 214/215 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 214/215 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 214/215 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

C – Forme de la réduction du temps de travail du cadre au forfait annuel en jours

Ces cadres ne relevant pas des articles L 212-15-1 et L 212-15-2 du Code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail annuelle par l'octroi de 13 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les cadres de C1 à C2 et 12 jours de RTT pour les cadres de C3 à C5.

Le décompte des jours travaillés est effectué mensuellement.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord à 214 jours (C1/C2) et 215 jours (C3/C4/C5), le cadre devra prendre ses congés (congés payés et RTT) dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence. En tout état de cause, le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours. Les autres règles de report contenues dans le paragraphe « Mode d'utilisation et de report des jours de RTT pour tous les personnels » s'appliquent également.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés ou des heures travaillées de l'année durant laquelle ils sont pris.

D – Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

- 12 jours de RTT sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé, y compris pendant les congés payés.



Ces 12 jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours éventuels prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

- Il est accordé en plus 1 jour de RTT supplémentaire par période annuelle de référence pour les salariés cadres de C1 à C2. L'acquisition de ce jour se fait le dernier mois de la période de référence, dès lors que le salarié a acquis au moins 6 jours de RTT.

La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'article 19-8 du présent accord.

19-6 Régime général à TF1 SA : personnels en horaire constant

A – Définition du personnel en horaire constant : maîtrise et employés

Ce paragraphe concerne les salariés non-cadres travaillant selon des horaires constants dans le cadre d'une activité régulière.

Le travail est organisé sur 5 jours au maximum selon des horaires réguliers se reproduisant chaque semaine.

Le samedi n'est pas travaillé, le dimanche est jour de repos hebdomadaire. Toutefois, certains salariés travaillant en horaires hebdomadaires constants sur des postes devant être tenus 7 jours sur 7 peuvent être amenés à travailler le samedi et/ou le dimanche.

B – Durée annuelle de travail effectif du personnel, maîtrise et employés, en horaire constant

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein est ainsi ramené à 1 576 heures travaillées à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1 576 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1 576 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1 576 heures en raison d'un nombre de jours fériés



compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1 576 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

C – Forme de la réduction du temps de travail du personnel, maîtrise et employés, en horaire constant

La réduction du temps de travail résulte d'une semaine réduite à 37 heures de temps de travail et de l'octroi de 14 jours de RTT acquis aux conditions définies ci-après.

Ces salariés travaillant en horaire constant bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail annuelle par l'octroi de 14 jours (14 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) et hebdomadaire par l'octroi de 2 heures par semaine travaillée dont 1 h 45 mn à titre de sortie anticipée pour chaque vendredi travaillé, 2 heures équivalent à 11 jours par année de référence, étant bien précisé que cette réduction horaire ne peut être applicable que dans le cadre de la semaine et n'est, en aucun cas, reportable d'une semaine sur l'autre.

En fonction des contraintes propres à chaque service, des dispositions particulières pourront être arrêtées, permettant d'appliquer la réduction hebdomadaire sur tout ou partie des autres jours de la semaine.

Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée normale de travail de la semaine considérée, soit celles effectuées au-delà de 37 heures (article 20 du présent accord).

D – Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

- 12 jours (soit 12 x 7,40 h) de RTT sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé, y compris pendant les congés payés.

Ces 12 jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

- Pour ces salariés non-cadres, il est accordé en plus 2 jours de RTT supplémentaires par période annuelle de référence. L'acquisition de ces 2 jours de RTT supplémentaires se fait semestriellement, dès lors que l'on a acquis 3 jours de RTT sur le semestre, selon les modalités suivantes :

- 1 jour de RTT au 30.11.N
- 1 jour de RTT au 31.5. N+1



La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 10 jours ou 74 heures de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'article 19-8 du présent accord.

19-7 Régime général à TF1 SA : personnels en cycle

A – Définition du cycle

Lorsque l'activité est irrégulière et se reproduit selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires sont dits cycliques.

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine où les semaines de plus forte activité sont compensées par des semaines de plus faible activité.

B – Définition du cadre en cycle

Cette catégorie comprend les cadres travaillant selon l'horaire collectif de travail applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ; leurs heures d'arrivée et de départ sont ainsi préalablement fixées. Ils travaillent généralement dans le secteur de la production et de l'exploitation et sont inscrits au tableau de service ; la prime mensuelle de tableau de service est maintenue et réévaluée à 130 € (850 F).

Ces cadres sont soumis à l'ensemble des dispositions légales relatives à la durée du travail. Leur durée du travail est appréciée en heures. Cependant, pour les salariés appelés dans le cadre de leurs fonctions à effectuer des missions en dehors de l'entreprise, leur durée du travail pourra s'apprécier en jours, étant entendu que ne sont pas concernés par ces dispositions les salariés relevant du régime Reportage, de la Vidéo mobile ou de tout autre régime spécifique.

1 - Durée annuelle de travail effectif des personnels cadres en cycle

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein est ainsi ramenée à 1 584 heures travaillées pour les cadres de C1 à C2 et 1 591 heures travaillées pour les cadres C3 à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1 584/1 591 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris



par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1 584/1 591 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1 584/1 591 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1 584/1 591 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

2 - Modalités de fonctionnement des personnels cadres en cycle

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 4 semaines et ne peut excéder 6 semaines.

L'organisation du travail pourra être faite sur 3 à 6 jours, étant entendu que chaque fois que cela sera possible, l'organisation du travail sur 4 jours sera privilégiée conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise.

A l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 31 heures et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalière, hebdomadaire ou cyclique prévues à l'article 19-9 du présent accord.

Le planning pour chaque semaine du cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine concernée, conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise lié aux aléas de l'actualité et de la programmation.

C – Définition des personnels, employés et maîtrise en cycle

Cette catégorie comprend les employés et la maîtrise travaillant selon l'horaire collectif applicable à l'entité de travail à laquelle ils appartiennent et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée ; leurs heures d'arrivée et de départ sont ainsi préalablement fixées.

Ces salariés non-cadres sont soumis à l'ensemble des dispositions légales relatives à la durée du travail. Leur durée du travail est appréciée en heures. Cependant, pour les salariés appelés dans le cadre de leurs fonctions à effectuer des missions en dehors de l'Entreprise, leur durée du travail pourra s'apprécier en jours correspondant à la forfaitisation d'un certain nombre d'heures préalablement fixées entre les parties, étant entendu que ne sont pas concernés par ces dispositions les salariés relevant du régime Reportage, de la Vidéo mobile ou de tout autre régime spécifique défini en annexe.

1 - Durée annuelle de travail effectif des personnels non-cadres en cycle : maîtrise et employés

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence d'un salarié à temps plein est ainsi ramenée à 1 576 heures travaillées à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1 576 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1 576 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1 576 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1 576 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

2 - Modalités de fonctionnement des personnels, employés et maîtrise en cycle

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 4 semaines et ne peut excéder 6 semaines, étant entendu que la durée moyenne du cycle est fixée à 37 heures.

L'organisation du travail pourra être faite sur 3 à 6 jours, étant entendu que chaque fois que cela sera possible, l'organisation du travail sur 4 jours sera privilégiée conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise.

A l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 31 heures et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalière, hebdomadaire ou cyclique prévues à l'article 19-9 du présent accord.

La durée minimale journalière de la durée d'une vacation d'un cycle est fixée à 5 heures.

Le planning pour chaque semaine du cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine concernée, conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise lié aux aléas de l'actualité et de la programmation.

En cas de modification des horaires, et compte tenu des pratiques en vigueur dans l'Entreprise, les salariés doivent être prévenus au moins 48 heures à l'avance.

A défaut du respect de ce délai de prévenance de 48 heures, la vacation créée entraîne le paiement d'une indemnité, égale à 100 % du salaire horaire calculé au prorata du nombre d'heures travaillées.



Par ailleurs, lorsque le planning initialement affiché est modifié, cette indemnité est versée dans les mêmes conditions pour un salarié amené à travailler le jour d'un repos hebdomadaire programmé ou un jour férié.

Un jour férié non travaillé se situant entre le lundi inclus et le vendredi inclus ouvre droit à une valorisation de 7,40 h.

Si l'intervalle entre 2 vacances est inférieur à 6 heures, alors il est décompté comme temps de travail effectif.

La durée hebdomadaire maximale prévisionnelle pour un salarié planifié en cycle est de 44 heures. Au-delà de ce seuil, les heures effectuées sont majorées de 25 %.

Cette majoration constitue un paiement par avance des éventuelles majorations qui pourraient être dues en fin de cycle, en cas de dépassement de la durée moyenne.

Dans le cas contraire, les majorations des heures effectuées au-delà de 44 heures restent acquises, ces heures ne s'imputant pas dans ce cas, dans le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont celles qui dépassent la durée moyenne appréciée sur la durée du cycle (article 20 du présent accord).

Exemple :

Cycle de 4 semaines :

- Semaine 1 : 41 heures
- Semaine 2 : 36 heures
- Semaine 3 : 41 heures
- Semaine 4 : 38 heures

Nombre d'heures travaillées		= 156 h
Durée du cycle :	4 x 37	= 148 h
Nombre d'heures supplémentaires		= 156 - 148
		= 8 heures supplémentaires

D – Forme de la réduction du temps de travail des personnels en cycle

La réduction de la durée annuelle du travail effectif des salariés travaillant en cycle sera applicable à compter du 1^{er} juin 2000 aux conditions définies ci-après :

- D'une part, par l'octroi de :

- 14 jours (14 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés non-cadres,
- 13 jours (13 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés cadres de C1 à C2,

- 12 jours (12 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés cadres C3.
- D'autre part, par la réduction de la durée moyenne hebdomadaire de travail à 37 heures sur la durée du cycle.

E – Mode d'acquisition des jours de RTT pour les personnels en cycle

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

- 2 jours de RTT sont acquis à raison de 1 jour de RTT par mois travaillé, y compris pendant les congés payés.

Ces 12 jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

- Pour les salariés non-cadres, il est accordé en plus 2 jours de RTT supplémentaires par période annuelle de référence. L'acquisition de ces 2 jours de RTT supplémentaires se fait semestriellement, dès lors que l'on a acquis au moins 3 jours de RTT sur le semestre selon les modalités suivantes :
 - 1 jour de RTT au 30.11.N
 - 1 jour de RTT au 31.5. N+1
- Pour les salariés cadres de C1 à C2, il est accordé en plus 1 jour de RTT supplémentaire par période annuelle de référence. L'acquisition de ce jour se fait le dernier mois de la période de référence, dès lors que le salarié a acquis au moins 6 jours de RTT.

La journée de RTT est acquise lorsque au cours du mois civil au moins 10 jours ou 74 heures de travail effectif ont été effectués.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution, et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont fixées à l'article 19-8 du présent accord.

19-8 Mode d'utilisation et de report des jours de RTT pour tous les personnels

A – Mode d'utilisation des jours de RTT

Les jours de RTT se prennent à terme échu, sauf celui (ou ceux) acquis au mois de mai qui pourra être pris par anticipation ce même mois.

Le salarié peut utiliser ses jours de RTT par journée ou demi-journée à raison de : 1 demi-journée par quinzaine, 1 journée par mois, 3 jours par trimestre et/ou 1 semaine groupée au plus dans l'année. Ces jours peuvent être accolés aux congés payés d'été, à condition que cela ne perturbe pas le bon fonctionnement du service.



Il est convenu que les jours de RTT sont pris à la seule initiative du salarié, moyennant un délai de prévenance raisonnable, sous la seule réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service.

B - Report des jours de RTT

Le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours. Ne sont pas compris dans le décompte des jours de report, les jours de RTT acquis le dernier mois de la période de référence.

Ces congés (congés payés et jours de RTT) doivent être soldés au plus tard dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés ou des heures travaillées de l'année durant laquelle ils sont pris.

19-9 Amplitude de travail

A - La durée journalière

La durée maximale journalière est fixée à 12 heures par jour.

B - Temps de pause

L'article L 220-2 du Code du travail stipulant « qu'aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures, sans que le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes ». Il appartiendra à chaque direction et service concernés de fixer les règles applicables en la matière.

C - La durée hebdomadaire

La durée légale maximale hebdomadaire ne peut excéder 48 heures au cours d'une même semaine. La loi limite à 44 heures la durée moyenne hebdomadaire du travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives (article L 212-7 du Code du travail).

D - Le repos quotidien

Le repos quotidien entre la fin et le début d'une journée de travail ne peut être inférieur à 11 heures consécutives (article L 220-1 du Code du travail).

E - Le repos hebdomadaire

Le repos hebdomadaire doit avoir une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L 220-1 du Code du travail, soit au total 35 heures (article L 221-4 du Code du travail).

F - Dérogations

Ces durées maximales de travail ainsi que les limites fixées pour les repos quotidien et hebdomadaire peuvent être dépassées dans les cas suivants :

- 
- travaux liés à la continuité de l'antenne, des programmes, d'une production ou d'un tournage, aux exigences de l'actualité, d'un enregistrement nécessitant l'utilisation du même dispositif technique et humain en place et à la continuité de l'exploitation des systèmes,
 - travaux liés à la sécurité ou à la prévention d'un danger imminent,
 - travaux exceptionnels et/ou urgents,
 - nécessité de pourvoir au remplacement d'un salarié absent, cette absence étant dans ce cas non prévisible,
 - travaux liés à un événement à caractère de force majeure,
 - travaux liés à des opérations dites exceptionnelles.

En cas de travaux urgents (liés à des incidents techniques pouvant mettre en péril la continuité de l'antenne et/ou la sécurité), les heures qui sont effectuées au-delà de la vacation prévue et qui viennent dépasser la durée moyenne du cycle ou de la semaine ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires mais ouvrent droit à un repos compensateur de 50 %.

Dans tous ces cas, le dépassement de la durée maximale peut aller exceptionnellement jusqu'à 60 heures de travail effectif par semaine.

19-10 Horaire de travail

Les dispositions sont applicables pour l'ensemble des personnels PTA travaillant selon des horaires constants, à l'exception de ceux assujettis au tableau de service ou à toute autre spécificité liée à l'activité de l'Entreprise.

L'horaire de travail est fixé à 7 h 45 mn sur 4 jours de la semaine et à 6 heures le jour de la sortie anticipée, étant entendu qu'il est décompté une heure pour le déjeuner.

Pour la bonne organisation du service, la sortie anticipée doit être fixée semestriellement ou annuellement. Lorsqu'une semaine comprend un jour férié entre le lundi et le vendredi, le jour de sortie anticipé ne peut être modifié. Pour les personnels assujettis au tableau de service, il est décompté :

- 1 heure ou 3/4 d'heure pour le déjeuner quand celui-ci se situe à l'intérieur de la vacation, chaque service concerné devant précisément déterminer le temps pour déjeuner.
- 1 heure ou 3/4 d'heure pour le dîner quand celui-ci se situe à l'intérieur de la vacation, chaque service concerné devant précisément déterminer le temps pour déjeuner.
- si la vacation comprend un déjeuner et un dîner, il n'est décompté qu'une heure ou 3/4 d'heure au titre de ces 2 repas.



19-11 Contrôle et suivi du temps de travail

La période de référence pour le suivi du temps de travail est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

Conformément à l'article L 611-9 du Code du travail, la Direction mettra en place, au plus tard dans les 6 mois suivant la signature du présent accord, un contrôle du temps de travail effectué par les salariés qui devra s'adapter aux spécificités de l'activité de l'Entreprise. Cette mesure est destinée à mieux apprécier les horaires réels des salariés pour assurer le respect de l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles liées à la durée du travail.

La mise en place du contrôle des horaires se fera en concertation avec les instances représentatives du personnel et notamment le Comité d'Entreprise.

19-12 Régimes spéciaux

Les régimes spéciaux suivants : Régie finale, Forfait reportage, Vidéo mobile, Service Accueil Téléspectateurs, Club, Chauffeurs de direction... font l'objet de négociations particulières et d'accords spécifiques.

Article 20

Rémunération des heures supplémentaires et contingent annuel

La Direction et les organisations syndicales conviennent que le présent accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail a notamment pour objectif de diminuer les heures supplémentaires individuellement effectuées par certains salariés et donc de veiller au respect des limites légales, notamment du contingent annuel d'heures supplémentaires de 130 heures, tout en tenant compte des particularités de l'activité audiovisuelle.

Il est donc recherché des possibilités de meilleure rémunération de conditions particulières de travail liées à certains métiers et à certains secteurs d'activité en rémunérant de façon spécifique des moments de travail habituellement non travaillés par les autres secteurs de l'Entreprise. Ces possibilités sont visées à l'article 21 du présent accord concernant les heures majorées.

20-1 Appréciation et rémunération des heures supplémentaires

A – Appréciation des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif demandées expressément par la hiérarchie accomplies par le salarié non-cadre, au-delà de la durée légale du travail ou de la durée réputée y correspondre.

Toute heure supplémentaire effectuée, non expressément demandée par la hiérarchie, sera payée si elle est justifiée par des circonstances et une charge de travail momentanée, reconnue et validée par la hiérarchie, a posteriori.

- Pour les salariés en horaire constant : en dépassement de la durée normale de travail de la semaine considérée, soit celles effectuées à partir de la 38^e heure.
- Pour les salariés en cycle : en dépassement du nombre d'heures normales fixées pour la période du cycle.

Le calcul des heures supplémentaires s'effectue selon les modalités suivantes :

$$\frac{\text{ Salaire de base + prime d'ancienneté }}{151,67} = \text{nouveau taux horaire}$$

B – Rémunération des heures supplémentaires pour les salariés en horaire constant

1 – Pendant la phase transitoire légale : du 1^{er} juin au 31 décembre 2000

- Pour les heures comprises entre la 38^e et la 39^e heure incluse

Il est rappelé qu'à partir du 1^{er} juin 2000, les salariés bénéficient d'une durée moyenne hebdomadaire de 35 heures sur la période de référence par l'octroi conjoint de 14 jours de RTT et d'une semaine de travail fixée à 37 h.

En conséquence, pendant la période transitoire, les heures supplémentaires majorées de 10 % ne pourront se décompter qu'au-delà de 37 h par semaine jusqu'à la 39^e heure incluse.

- Pour les heures accomplies au-delà de la 39^e heure

Les heures effectuées entre la 40^e et la 43^e heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de la 43^e heure donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

2 – Régime de droit commun à partir du 1^{er} janvier 2001

- Pour les heures comprises entre la 38^e et la 43^e heure incluse

Les heures effectuées entre la 38^e et la 43^e heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

- Pour les heures accomplies au-delà de la 43^e heure

Les heures effectuées au-delà de la 43^e heure donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.



C – Rémunération des heures supplémentaires pour les salariés en cycle

Nombre d'heures à partir desquelles les heures supplémentaires sont décomptées :

Cycle de 4 semaines x 37 h = 148 heures

Cycle de 5 semaines x 37 h = 185 heures

Cycle de 6 semaines x 37 h = 222 heures

1 – Pendant la phase transitoire légale : du 1^{er} juin au 31 décembre 2000

	Heures à 110 %	Heures à 125 %	Heures à 150 %
Cycle de 4 sem.	h > 148 h ≤ 156 (39 x 4)	h > 156 h ≤ 172 (43 x 4)	h > 172
Cycle de 5 sem.	h > 185 h ≤ 195	h > 195 h ≤ 215	h > 215
Cycle de 6 sem.	h > 222 h ≤ 234	h > 234 h ≤ 258	h > 258

2 – Régime de droit commun à partir du 1^{er} janvier 2001

	Heures à 125 %	Heures à 150 %
Cycle de 4 sem.	h > 148 h ≤ 172 (43 x 4)	h > 172
Cycle de 5 sem.	h > 185 h ≤ 215	h > 215
Cycle de 6 sem.	h > 222 h ≤ 258	h > 258

D – Repos compensateur de remplacement

En vertu de l'article L 212-5 du Code du travail, le paiement de tout ou partie des heures supplémentaires peut être remplacé par un repos compensateur équivalent (temps pour taux). Dans ce cas précis, les heures supplémentaires récupérées ne s'imputent pas dans le contingent annuel des 130 h.

20-2 Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures par an et par salarié (article L 212-6 du Code du travail).

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est géré sur la période de référence prévue par le présent accord.

Pour les salariés non-cadres, conformément à la loi sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du 19 janvier 2000, le seuil de déclenchement pour l'imputation sur le contingent annuel des heures supplémentaires baisse progressivement de la façon suivante :

S'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, toutes les heures au-delà de la :

- 39^e heure (sur une semaine ou durée moyenne du cycle) jusqu'au 31.12.2000
- 38^e heure (sur une semaine ou durée moyenne du cycle) à partir du 01.01.2001
- 37^e heure (sur une semaine ou durée moyenne du cycle) à partir du 01.01.2002

Ce contingent peut être dépassé dans les conditions prévues par l'article L 212-7 du Code du travail.

20-3 Repos compensateur légal

Dans le cadre du contingent annuel de 130 heures, le repos compensateur est de 50 % des heures supplémentaires accomplies au-delà de la 41^e heure (article L 212-5-1 du Code du travail).

Au-delà du contingent de 130 heures annuelles, le repos compensateur est de 100 % des heures supplémentaires effectuées (article L 212-5-1 du Code du travail).

Le droit à repos compensateur s'apprécie selon la durée retenue pour le calcul des heures supplémentaires.

20-4 Prise du repos compensateur de remplacement et du repos compensateur légal

Le salarié peut prendre son repos par journée entière ou demi-journée avec accord de la hiérarchie et en fonction de l'organisation du service.

Le délai pour prendre le repos compensateur est porté à 3 mois. Ce délai s'apprécie au moment de l'acquisition du repos compensateur.

Il ne peut être permis de cumuler des heures de repos compensateur au-delà de 120 heures sauf accord écrit de la hiérarchie.



Article 21

Heures majorées/primes liées au tableau de service

Les heures de travail effectif effectuées à certains moments particulièrement contraignants pour le salarié sont majorées.

21-1 Les heures majorées des non-cadres

Heures majorées	Taux de majoration	Récupération
Nuit entre 21 h et 6 h	50 %	ou récup tps/taux
Dimanche	40 %	ou récup tps/taux
Jour férié	100 %	et récup tps travaillé

Le calcul des heures majorées s'effectue selon les modalités suivantes :

$$\frac{\text{Salaire de base} + \text{prime d'ancienneté}}{151,67} = \text{nouveau taux horaire}$$

Non-cadres assujettis au tableau de service

La prise de service avant 6 h du matin ou la fin de service après 24 heures donne droit au versement d'une prime de 31,30 € (205 F). La prise de service entre 6 h et 7 h donne lieu à une prime de 22,90 € (150 F).

Les heures majorées sont cumulables entre elles.

Le paiement de ces heures majorées est indépendant de la majoration des heures supplémentaires effectuées et peut le cas échéant s'y ajouter, étant précisé qu'alors ces heures supplémentaires ne pourront dépasser les taux de 125 et 150 % des heures effectuées.

Toute heure travaillée sera valorisée au taux du jour sur lequel elle est effectuée.

	Heures majorées	Heures supplémentaires	Cumul heures majorées et heures supplémentaires
Nuit	50 %	125 <u>ou</u> 150 %	175 <u>ou</u> 200 %
Dimanche	40 %	125 <u>ou</u> 150 %	165 <u>ou</u> 190 %
Jour férié	100 %	125 <u>ou</u> 150 %	225 <u>ou</u> 250 %
Nuit dimanche	90 %	125 <u>ou</u> 150 %	215 <u>ou</u> 240 %
Nuit férié	150 %	125 <u>ou</u> 150 %	275 <u>ou</u> 300 %
Nuit dimanche férié	190 %	125 <u>ou</u> 150 %	315 <u>ou</u> 340 %



Exemple :

Pour 1 salarié ayant travaillé 8 heures de nuit, avec 2 heures supplémentaires constatées en fin de cycle, le décompte se fera comme suit :

- 8 heures à 50 %,
- 2 heures supplémentaires à 125 %.

21-2 Cadres assujettis au tableau de service

La prise de service avant 6 h du matin ou la fin de service après 24 heures donne droit au versement d'une prime de 31,30 € (205 F). La prise de service entre 6 h et 7 h donne lieu à une prime de 22,90 € (150 F).

Une prime mensuelle de tableau de service de 130 € (850 F) rémunère les sujétions imposées. Un jour férié travaillé donne droit à une récupération d'une journée.

21-3 Régime de nuit

Pour toute vacation débutant avant 24 h et se terminant après 5 h ou pour toute intervention exceptionnelle à la demande de la hiérarchie, planifiée ou non qui aurait lieu entre 00 h et 5 h, il est attribué au personnel cadre et non-cadre une prime de 68,61 € (450 F), non cumulable avec toute autre prime liée à une sujétion.

Cette prime peut être convertie en récupération d'une demi-journée pour les cadres, soit 3,70 h pour les salariés non-cadres, uniquement pour toute vacation au moins égale à 5 heures accomplies entre 00 h et 5 h.

Article 22 Astreintes

En raison des particularités de l'activité audiovisuelle et notamment de son fonctionnement 24 h/24, 7 j/7, certaines Directions liées à la continuité de l'Antenne ont mis en place des astreintes, notamment dans les secteurs liés à l'informatique, à la sécurité et à l'Antenne.

Ne sont pas concernés par les dispositions relatives aux astreintes les cadres dirigeants pour lesquels l'astreinte est l'une des sujétions liée à leur statut.

La Direction et les organisations syndicales ont défini ci-dessous un dispositif relatif aux astreintes qui vise à définir son principe et sa rémunération.



22-1 Définition

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité et joignable immédiatement afin d'être en mesure d'intervenir soit à distance, soit sur le lieu même du travail, en moins d'une heure si les circonstances l'exigent. La durée de l'intervention sur le site est considérée comme du temps de travail effectif et est forfaitairement rémunérée par la majoration de la prime d'astreinte définie ci-dessous.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte doit être portée à la connaissance de chaque salarié concerné moyennant un délai de prévenance de 15 jours qui peut être ramené à un jour franc en cas de circonstances exceptionnelles.

L'accomplissement d'astreintes doit donner lieu, pour chaque salarié concerné, à la remise, en fin de mois, d'un document indiquant le nombre d'heures d'astreintes effectuées, le cas échéant la durée de l'intervention sur le site et la compensation correspondante.

22-2 Rémunération

La rémunération des astreintes est organisée par vacation.

Une vacation est égale à une astreinte de 12 h (9 h à 21 h ou 21 h à 9 h).

Le forfait est de 48,80 € (320 F) pour toute vacation (de 9 h à 21 h et de 21 h à 9 h).

Si cette astreinte donne lieu à une intervention sur le site, le forfait est fixé à 64,03 € (420 F).

Si la durée de l'intervention sur le site est égale ou supérieure à 2 heures, celles-ci sont rémunérées selon les conditions légales et décomptées en temps de travail effectif. Dans ce cas précis, le salarié conserve le bénéfice du forfait majoré de 64,03 € (420 F).

Article 23

Compte Épargne-Temps

Article réservé.

Il est précisé que le Compte Epargne-Temps sera étudié avec les organisations syndicales avant le 31 mai 2001.



Article 24

Temps partiel

24-1 Principes généraux

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée définie dans le présent accord.

Les contrats de travail doivent être conformes aux nouvelles dispositions légales en la matière, telles qu'elles sont précisées par la seconde loi sur la réduction du temps de travail à 35 heures.

Acquisition des jours de RTT

Le nombre de jours de RTT acquis est identique à celui d'un salarié à temps plein. Par ailleurs, la présence minimum requise de 10 jours ou 74 heures est réduite au prorata du temps partiel.

24-2 Temps partiel annualisé (non-cadres)

Conformément aux dispositions légales, le présent accord prévoit la mise en place du temps partiel annualisé.

A – Définition

Le temps partiel annualisé peut être utilisé de manière à pourvoir à des emplois qui, par nature, comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées sur la période de référence et dont la moyenne horaire est inférieure à la durée légale du temps de travail.

B – Modalités

Le volume d'heures complémentaires maximum est porté au tiers de la durée contractuelle, dans la limite de 35 heures. Toutefois, les heures complémentaires effectuées au-delà du 1/10^e de l'horaire contractuel, ne seront effectuées que sur la base du volontariat. Elles seront majorées de 25 %.

24-3 Temps partiel choisi

Chaque fois que l'organisation du service le permettra, la Direction s'engage à accéder à des demandes des salariés souhaitant pour des raisons familiales travailler à temps partiel. En cas d'acceptation, les conditions de celui-ci sont définies par avenant au contrat de travail rendant l'exercice du temps partiel compatible avec le souhait personnel du salarié et l'activité du service.



Article 25

Développement personnel

Afin de favoriser les actions permettant à l'ensemble des collaborateurs, ayant au moins un an d'ancienneté, d'accéder, dans le cadre de leur développement personnel sans lien direct avec leur emploi, les salariés ont la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences en dehors du plan de formation.

Il est autorisé, uniquement sur la base du volontariat, de transformer jusqu'à la totalité les jours de RTT en développement personnel.

25-1 Conditions

- Le collaborateur ne pourra demander dans ce cadre qu'une seule action de formation par an.
- L'absence pour formation dans le cadre de l'ARTT pourra être de 5 jours maximum. Si le stage se déroule sur une période discontinue, l'absence minimum devra être d'une demi-journée à chaque fois.
- La prise en charge pour financer tout ou partie des coûts pédagogiques sur les jours de RTT sera calculée de la façon suivante :

$$\frac{\text{ Salaire mensuel brut } \times (\text{ total jours Réduction temps de travail de l'année } - \text{ 21,75 jours d'absence pour formation ARTT })$$

- Les coûts de déplacement et d'hébergement ne sont pas pris en charge dans le cadre des jours de RTT.

25-2 Modalités

- Le collaborateur opte pour cette formule avant le 31 juillet pour l'année en cours et fait valider sa demande auprès de sa hiérarchie et de son responsable Ressources humaines.
- Le collaborateur identifie et sélectionne lui-même l'organisme de formation agréé répondant à ses besoins (organismes ayant un numéro d'existence auprès de la préfecture en tant qu'organisme de formation).

Il négocie le prix de la formation et s'inscrit auprès de l'organisme.

- Le responsable Ressources humaines calcule la prise en charge des coûts pédagogiques.

Le service formation assure le paiement auprès de l'organisme dans la limite de la prise en charge validée. Il indique le paiement complémentaire éventuel qui sera fait par le salarié lui-même.



Article 26

Egalité entre les hommes et les femmes

TF1 poursuit sa politique consistant à ne pas opérer de discrimination entre les hommes et les femmes, à respecter conformément à la loi le principe d'égalité entre les deux sexes, notamment dans le recrutement et l'évolution de carrière et des salaires.



TITRE VII

Congés

Article 27

Congés payés annuels

Les conditions de départ en congés des salariés sont fixées chaque année de manière à préserver le fonctionnement normal des services.

Le tour des départs est arrêté par le responsable de service, après consultation des collaborateurs.

27-1 Congés payés annuels

Les salariés régis par le présent accord ont droit à des congés annuels ainsi qu'il suit :

- Congés payés des collaborateurs liés à l'Entreprise depuis moins d'un an dans la période de référence : 2,5 jours ouvrés par mois de présence sans excéder 25 jours ouvrés.
- Congés payés des collaborateurs liés à l'Entreprise depuis un an au moins dans la période de référence : 25 jours ouvrés.

On entend par jour ouvré les jours normalement travaillés.

La période de référence pour le calcul des droits s'étend du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés débute à la fin de la période de référence précitée.

Le congé principal doit être fixé au plus tard le 30 mars de chaque année.

Les absences pour affection de longue durée (article 36), pendant la période de référence, ne sont pas considérées comme temps de travail effectif pour le calcul de la durée du congé.

27-2 Fractionnement des congés annuels

Réservé.

27-3 Congés supplémentaires pour ancienneté

Des jours de congés supplémentaires sont attribués dans les conditions suivantes :

Tous les salariés bénéficient de :

- 1 jour ouvré pour plus de 10 ans d'ancienneté,
- 2 jours ouvrés pour plus de 15 ans d'ancienneté,
- 3 jours ouvrés pour plus de 20 ans d'ancienneté,
- 4 jours ouvrés pour plus de 25 ans d'ancienneté,
- 5 jours ouvrés pour plus de 30 ans d'ancienneté.

Les droits aux congés supplémentaires sont appréciés au 1^{er} juin de chaque année, la période de référence s'étalant du 1^{er} juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

27-4 Congés supplémentaires spéciaux

Les anciens internés et déportés de la Résistance bénéficient d'un congé supplémentaire de 5 jours ouvrés.

Les anciens prisonniers de guerre, les titulaires d'une pension d'invalidité d'au moins 20 % et les mutilés du travail à 25 % bénéficient d'un congé supplémentaire de 1 jour ouvré.

27-5 Salariés originaires des Dom-Tom ou de Mayotte Cumul des congés

Par dérogation, les salariés originaires des Dom-Tom ou de Mayotte peuvent cumuler leurs congés sur une période maximum de 2 ans.

Article 28 **Décompte des congés**

Le décompte des congés se fait dans l'ordre suivant :

- 1 - jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT)
- 2 - jours de congé principal
- 3 - jours de congé d'ancienneté

Les reports de congés se réalisent dans les conditions prévues à l'article 19-8 du présent accord. A l'exception de ces jours, il est précisé que les congés non pris à l'expiration de la période de prise de congés ne pourront faire l'objet d'un report et ne donneront lieu à aucune indemnisation, sauf dérogation accordée par la Direction.

Les prises de récupérations s'effectuent dans les conditions prévues à l'article 20-4 du présent accord.



Article 29

Congés exceptionnels et primes exceptionnelles

29-1 Congés pour événements familiaux

Les événements familiaux suivants donnent lieu, après justification, au moment où ils se produisent, à l'attribution de congés spéciaux calculés en jours ouvrés et parfois de primes, tel qu'indiqué ci-après :

A – Événements donnant droit à congés rémunérés et à primes

- Mariage du salarié : 5 jours

En cas de mariage du salarié, les salariés permanents bénéficient d'une prime de 915 € (6 000 francs).

Le mariage entre deux salariés permanents de l'Entreprise donne lieu au versement de deux primes.

- Naissance, adoption ou légitimation suivie de l'entrée au foyer d'un enfant de moins de six ans : 5 jours

En cas de naissance ou d'adoption d'un enfant de moins de 6 ans, les salariés permanents bénéficient d'une prime de 915 € (6 000 francs).

La naissance ou l'adoption d'un enfant dont les parents sont tous deux salariés permanents de l'entreprise donne lieu au versement de deux primes.

B – Événements donnant droit à congés rémunérés

Mariage d'un enfant :	2 jours
Mariage d'un ascendant :	1 jour
Décès du conjoint ou de la personne avec laquelle le salarié vit maritalement :	5 jours
Décès d'un enfant :	5 jours
Décès du père ou de la mère :	4 jours
Décès d'un allié au 1 ^{er} degré :	
- Beau-parent :	3 jours
- Belle-fille, gendre :	3 jours
Décès d'un parent ou allié au 2 ^e degré :	
- Grand-parent :	2 jours
- Petit-enfant :	2 jours
- Frère, sœur :	2 jours
- Beau-frère, belle-sœur :	1 jour
- Beau-grand-parent :	1 jour



Si l'événement qui donne droit au congé se produit hors de la métropole, un délai maximum de déplacement de 48 heures peut être accordé au salarié intéressé.

Déménagement : il donnera lieu à 2 jours ouvrés de congé, sous réserve de la production par l'intéressé de tout justificatif utile. Cette possibilité ne sera accordée qu'une fois par an (période de référence : 1/6/N - 31/5/N+1).

C – Maladie d'un enfant à charge

En cas de maladie d'un enfant à charge, de moins de 12 ans, ou toujours en cycle primaire, les mère ou père ayant la charge d'un ou plusieurs enfants peuvent bénéficier d'un congé rémunéré. Ce congé ne sera accordé que si le certificat médical est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père ; ce congé est accordé dans la limite de la période de référence (1/6/N - 31/5/N+1) suivante :

Pour un enfant : 6 jours ouvrés

Pour deux enfants : 9 jours ouvrés

Pour trois enfants et plus : 12 jours ouvrés

Dans le cas où les intéressés sont tous deux salariés de la Société, ils ne peuvent cumuler le congé.

D – La rentrée scolaire

A l'occasion de la rentrée scolaire, les mère ou père ainsi que les salariés ayant seuls la charge d'un ou plusieurs enfants inscrits, soit dans un établissement d'enseignement préélémentaire ou élémentaire, soit en classe de sixième, bénéficieront d'une demi-journée de congé.

E – Les congés exceptionnels

Les congés exceptionnels prévus au présent article peuvent se cumuler avec les congés prévus à l'article 30 et sont pris en compte dans le calcul de l'ancienneté.

29-2 Congé pour création d'entreprise et congé sabbatique

Le congé pour création d'entreprise et le congé sabbatique sont accordés dans les conditions prévues aux articles L. 122.32.12 et suivants du Code du travail.

29-3 Suspension du contrat pour mandats publics nationaux

Le contrat de travail d'un salarié membre de l'Assemblée nationale, du Sénat ou du Parlement européen, ou nommé membre du Gouvernement, est suspendu sur sa demande jusqu'à l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.

A l'issue de cette période, il est réintégré de plein droit sur son précédent emploi ou un emploi de niveau au moins équivalent, à condition d'en avoir fait la demande au plus tard dans les deux mois qui suivent l'expiration de son mandat ou la cessation de ses fonctions.



Article 30

Obligations militaires

Le contrat de travail du salarié appelé pour accomplir le service national est suspendu. A l'issue de cette période, le salarié est réintégré dans les conditions prévues par le Code du travail.

Tout salarié convoqué pour accomplir son service national ou une période militaire obligatoire doit sans délai en aviser l'Entreprise.

Un congé spécial payé est accordé dans la limite de 3 jours aux salariés appelés à accomplir une période dite préliminaire.



TITRE VIII

Couverture sociale en cas de maladie et accident, maternité, accident du travail et maladie professionnelle

Article 31

Régime applicable

Le régime général de la Sécurité Sociale, ou la réglementation qui en tient lieu dans les Territoires d'Outre-Mer, ou le régime local tel qu'il est prévu par l'article L. 5 du Code de la Sécurité Sociale relatif aux départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, est applicable aux salariés couverts par la présente Convention.

Article 32

Dispositions générales

Les absences résultant de maladie, d'accident, de maternité ou d'accident du travail ou de trajet, justifiées par le salarié dans les 48 heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Le salarié doit, dès sa cessation de travail, sauf cas de force majeure, prévenir ou faire prévenir l'Employeur et lui adresser un avis d'arrêt de travail établi par un médecin de son choix, conformément au modèle prescrit par la Sécurité Sociale, ceci dans les 48 heures de la cessation de travail.

L'Employeur doit être averti immédiatement par le salarié de toute prolongation de son incapacité de travail. Cette prolongation doit faire l'objet d'un nouveau certificat du médecin traitant qui doit parvenir à l'Entreprise dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.



La non-production, dans les délais précités, des certificats visés ci-dessus, le fait de se livrer, durant la période d'arrêt, à un travail rémunéré ou non, entraînent la perte des avantages particuliers prévus à la présente convention sans préjudice de sanctions disciplinaires.

Les avantages prévus au présent chapitre ne peuvent être accordés qu'aux salariés qui acceptent les examens médicaux prévus à l'article 33 ci-après.

Article 33

Examens médicaux

Les salariés bénéficient des examens médicaux prévus par la législation de la Sécurité Sociale et de la législation du travail (visites de recrutement, visites périodiques, visites de reprise du travail et examens complémentaires).

Les salariés sont tenus de se présenter à ces examens.

L'Employeur se réserve la possibilité de faire procéder à un examen médical au domicile du salarié absent pour un motif prévu à l'article 32.

Article 34

Arrêt maladie

Le salarié, incapable d'assurer son service par suite de maladie ou d'accident étranger au service, est placé en arrêt de travail. Cette absence ou éventuellement le cumul de plusieurs arrêts est rémunéré dans les limites suivantes, sa durée totale s'appréciant sur une période de douze mois consécutifs.

- Le salarié justifiant de **plus de deux semaines de présence** dans l'Entreprise perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle **dans la limite d'un mois**.
- **Au-delà de trois mois de présence** dans l'Entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle **dans la limite de trois mois**, puis est régi par le régime de prévoyance.

- **Au-delà de cinq ans de présence** dans l'Entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle **dans la limite de quatre mois**, puis est pris en charge par le régime de prévoyance.
- **Au-delà de dix ans de présence** dans l'Entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle **dans la limite de cinq mois**, puis est pris en charge par le régime de prévoyance.
- **Au-delà de quinze ans de présence** dans l'Entreprise, le salarié perçoit la totalité de sa rémunération mensuelle **dans la limite de six mois**, puis est pris en charge par le régime de prévoyance.

Sont déduites de ces sommes les prestations compensatoires de salaire versées au titre du régime général de la Sécurité Sociale, ou des régimes particuliers, ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise.

Article 35

Accidents du travail ou de trajet Maladies professionnelles

35-1

Les salariés en service, victimes d'accidents du travail ou de trajet, ou atteints de maladie professionnelle contractée à l'occasion de leur travail et figurant aux tableaux de la Sécurité Sociale, conservent, pour tous les arrêts reconnus par la Sécurité Sociale comme directement liés à l'accident du travail ou de trajet ou la maladie professionnelle, l'intégralité de leur rémunération **dans la limite de deux ans**. Ils sont régis par le régime de prévoyance.

Sont déduites de ces sommes les prestations compensatoires de salaire allouées au titre du régime général de la Sécurité Sociale ou des régimes particuliers, ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise.

35-2

L'Entreprise prend en charge, dans les mêmes conditions, les maladies d'origine professionnelle ne figurant pas aux tableaux de la Sécurité Sociale, mais reconnues expressément comme telles par l'Employeur, sur proposition de la commission tripartite prévue à l'article 39.



En cas d'incapacité permanente partielle telle qu'elle est reconnue par la Sécurité Sociale, le salarié a droit à une priorité de reclassement dans une fonction compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits.

35-3

Lorsque les salariés de l'Entreprise sont envoyés en mission dans des régions qui exigent des précautions spécifiques sur le plan médical, les parties peuvent demander au préalable un examen préventif, dans le cadre de la médecine du travail et selon des modalités qui seront définies par la direction de l'Entreprise.

Article 36

Affection de longue durée

Après un an d'ancienneté à TF1, les salariés de l'Entreprise atteints d'une affection de longue durée reconnue par la Sécurité Sociale, entraînant momentanément une incapacité totale d'exercer leur fonction, conservent pendant **les trois premières années** l'intégralité de leur salaire. Ils sont régis par le régime de prévoyance.

La rémunération de cette absence est accordée sur justification médicale par périodes renouvelables de six mois au plus. Au cours de ces absences, l'Entreprise peut faire procéder à des examens médicaux périodiques.

En sont déduites les sommes allouées par la Sécurité Sociale ou des régimes particuliers ou de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise au titre de cet arrêt de travail pour la même période.



Article 37

Maternité - Adoption

37-1

Le congé de maternité est accordé conformément à la législation en vigueur.

Il n'entre pas en compte dans le calcul des droits aux congés de maladie. Il ne peut entraîner aucune diminution de la durée des congés annuels.

Pendant la durée de ce congé de maternité, qui peut être porté à vingt-deux semaines en cas d'état pathologique attesté par certificat médical, l'intéressée perçoit la totalité de sa rémunération telle qu'elle est définie à...

37-2

Les femmes enceintes dont la grossesse comporte un haut risque, et qui se trouvent de ce fait en arrêt de travail obligatoire et prolongé, conservent l'intégralité de leur rémunération pendant toute la durée de l'arrêt de travail jusqu'à la date de départ du congé de maternité. Le bénéfice du plein salaire leur est accordé sur avis du médecin du travail, après que celui-ci aura obligatoirement recueilli auprès du médecin gynécologue de l'intéressée toutes informations écrites et confidentielles attestant le haut risque que comporte la grossesse.

Sont déduites de la rémunération, les prestations journalières versées au titre du régime général de la Sécurité Sociale pour la période indemnisée comme congé de maladie, ou au titre de tout autre régime pour lequel l'Entreprise cotise.

37-3

A partir du sixième mois de grossesse, et jusqu'à la fin du cinquième mois suivant l'accouchement, la durée hebdomadaire du travail est réduite de dix heures. Ces heures sont normalement prises de manière à réduire l'amplitude de la journée de travail. Elles peuvent être regroupées au sein de la semaine à la demande de l'intéressée et sous réserve des nécessités de service.

37-4

Si, à la fin de la période du congé de maternité, l'intéressée n'est pas en état de reprendre son travail, elle peut bénéficier des arrêts de maladie dans les conditions prévues à l'article 34 sans qu'il soit tenu compte des congés dont elle aura éventuellement bénéficié au cours de la période de douze mois précédant l'acte médical qui donne lieu à une nouvelle intervention de la Sécurité Sociale.



Sur présentation d'un certificat médical en attestant la nécessité, un congé supplémentaire rémunéré de quatre semaines pour allaitement pourra être alloué à l'issue du congé de maternité.

37-5

En cas d'adoption, les dispositions applicables sont celles de l'article L. 122-26 du Code du travail.

37-6

Un congé sans solde, congé parental d'éducation, d'une durée d'un an renouvelable deux fois, est accordé à toute salariée qui en fait la demande au moins un mois avant le terme de son congé de maternité ou d'adoption.

Le père salarié de l'Entreprise a droit à un congé sans solde d'égale durée à prendre deux mois au moins après la naissance ou l'arrivée de l'enfant au foyer, si la mère de l'enfant ne remplit pas les conditions d'attribution du congé parental d'éducation prévues aux articles L. 122-28-1 et suivants du Code du travail, ou si elle y renonce.

Si les parents de l'enfant sont tous deux salariés de l'Entreprise, le père n'a droit au congé que si la mère y renonce.

A l'issue de ce congé, dont la durée est prise en compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté, le ou la salarié(e) est réintégré(e), dans un délai de trois mois, dans son ancienne fonction ou dans un poste équivalent.

Article 38

Situation du salarié à l'issue des absences rémunérées

A l'expiration des absences rémunérées prévues aux articles 35 et 36 ci-dessus, le salarié qui n'est pas reconnu apte à reprendre sa fonction d'origine ou à être reclassé dans une autre fonction compatible avec son état de santé peut être placé, sur sa demande, en position de congé sans solde pour une durée maximale de trois ans.

Toutefois, à l'issue des absences rémunérées ou pendant la durée visée ci-dessus et si son état de santé le permet, le salarié peut être autorisé à travailler à temps partiel. Dans ce cas, il perçoit la rémunération correspondant à cette position.



Au plus tard à l'expiration de la période triennale, prolongée, le cas échéant, d'une période qui ne peut être supérieure à six mois, le salarié est, après avis du médecin du travail :

- soit réintégré dans son emploi d'origine ;
- soit reclassé après recyclage et formation, si nécessaire, dans un autre emploi compatible avec son état physique, avec maintien de tous ses droits ;
- soit licencié dans les conditions prévues à l'article 46.

Le salarié jugé physiquement inapte, par le médecin du travail, à l'exercice de son emploi, bien que son état ne justifie pas l'octroi des absences prévues aux articles 35 et 36 ci-dessus du présent accord, pourra être, après avis de la commission tripartite, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues audit article, soit licencié, en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 46.

Article 39

Commission tripartite

Une commission tripartite est composée de cinq représentants de l'Employeur, d'un nombre égal de représentants du personnel (ou leurs suppléants qui siègent en l'absence des titulaires) désignés par le Comité d'Entreprise. Fait également partie de la commission le médecin du travail.

Dans le cas d'incapacité permanente partielle ou totale prévue à l'article 35, conformément à l'article L. 122-32.5 du Code du travail, l'avis des délégués du personnel est également requis.

Cette commission est compétente dans les cas cités à l'article 35-2 de l'accord d'entreprise.

Il est précisé que le salarié jugé physiquement inapte par le médecin du travail à l'exercice de son emploi, bien que son état ne justifie pas l'octroi des congés prévus aux articles 35 et 36 du présent accord, pourra être, après avis de la commission, soit reclassé dans une autre fonction dans les conditions de prise en charge prévues au présent article, soit licencié en bénéficiant de l'indemnité prévue à l'article 46.



TITRE IX

Discipline

Article 40

Échelle des sanctions

40-1

Tout manquement disciplinaire constitue une faute pouvant entraîner une sanction.

Les sanctions applicables sont :

- l'avertissement,
- la mise à pied, sans maintien de salaire pendant 8 jours au maximum,
- le licenciement, avec ou sans préavis.

Les sanctions sont prononcées par l'Employeur à l'issue de la procédure disciplinaire prévue à l'article 41 ci-après.

40-2 Suspension d'activité du salarié

Dans les cas graves et qui exigent sans délai une solution provisoire à caractère conservatoire, l'Employeur peut, sur le rapport du chef de service, décider de suspendre immédiatement l'activité du salarié mis en cause, sans privation de sa rémunération. La décision prononçant la suspension motivée est notifiée par écrit à l'intéressé.



Article 41

Procédure disciplinaire

Lorsque l'Employeur envisage de prendre une sanction quelle qu'elle soit, elle est entourée des garanties de procédure suivantes :

41-1 Entretien préalable

La convention doit :

- être écrite,
- déterminer la date, l'heure, le lieu et l'objet de l'entretien et rappeler que l'intéressé peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'Entreprise.

Au cours de l'entretien, l'Employeur recueille les explications du salarié, indique la sanction qu'il envisage éventuellement et son motif.

41-2

Une fois l'entretien terminé, si l'Employeur désire toujours, après un délai de réflexion de 48 heures, qu'une sanction soit infligée au salarié, il indique la sanction retenue contre l'intéressé et les motifs de celle-ci par lettre recommandée avec accusé de réception.



TITRE X

Départ

Article 42

Départ à la retraite

Conformément aux dispositions de l'article L. 122-14-13 du Code du travail, le contrat de travail du salarié peut prendre fin à l'initiative de l'une des parties, lorsqu'il remplit les conditions de départ, ceci sous réserve du respect du délai de prévenance de trois mois.

Il est rappelé que l'âge légal de la retraite est de 65 ans et qu'il est possible en l'état actuel de la législation de prendre sa retraite à partir de 60 ans si on répond aux conditions prévues par les textes.

Article 43

Régime de retraite

Les salariés appartenant à l'effectif de TF1 SA jusqu'au 31 décembre 2000 inclus continuent de bénéficier des régimes de retraite suivants :

- a – régime général de la Sécurité Sociale,
- b – régime complémentaire, actuellement régime de l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'Etat et des Collectivités locales (IRCANTEC),
- c – régime supplémentaire, actuellement la Caisse Générale Interprofessionnelle de retraites pour Salariés (CGIS).

Il est précisé que tout départ de TF1 SA, quels qu'en soient les motifs, entraîne la sortie définitive de ce régime. Même en cas de retour à TF1 SA ultérieurement, le salarié bénéficiera du régime de retraite défini ci-dessous.



A compter du 1^{er} janvier 2001, le salarié bénéficie du régime de retraite suivant :

a – régime général de la Sécurité Sociale,

b – régime complémentaire suivant :

- pour les non-cadres, la Caisse Professionnelle de Retraite de l'Industrie Cinématographique, des Activités du Spectacle et de l'Audiovisuel (CAPRICAS),
- pour les cadres, la Caisse Professionnelle de Retraite de l'Industrie Cinématographique, des Activités du Spectacle et de l'Audiovisuel (CAPRICAS) et le régime Caisse de Retraite des Cadres de l'Industrie Cinématographique, des Activités du Spectacle et de l'Audiovisuel (CARCICAS).

Article 44

Indemnité de départ à la retraite

Tout salarié faisant valoir ses droits au départ à la retraite ou mis à la retraite par l'Employeur a droit à une indemnité de départ fixée comme suit :

- salarié ayant 10 à 15 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 3 mois de rémunération,
- salarié ayant 15 à 20 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 4 mois de rémunération,
- salarié ayant 20 à 25 ans d'ancienneté dans l'Entreprise : 5 mois de rémunération,
- salarié ayant 25 ans et plus d'ancienneté dans l'Entreprise : 6 mois de rémunération.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de départ est la moyenne du salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté) calculée sur les douze derniers mois, ou si la formule est plus avantageuse pour l'intéressé, le dernier salaire mensuel global (salaire de base + prime d'ancienneté) versé.

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement, ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps.



Article 45

Licenciements

45-1 Motifs conjoncturels ou structurels

Si l'évolution de l'activité de l'Entreprise amène à de nouvelles répartitions du personnel, elles se font soit par mutation dans l'Entreprise, soit par mutation à l'intérieur du Groupe auquel appartient l'Entreprise.

Dans le cas où ces mutations ne sont pas possibles, les départs ont lieu compte tenu des critères suivants : qualité professionnelle, situation de famille et en particulier les charges de famille des parents isolés, ancienneté dans l'Entreprise et âge.

45-2 Pour autres motifs

L'Employeur peut mettre fin au contrat de travail, outre les cas déjà prévus dans le présent accord, dans les conditions fixées aux articles L. 122-14 et suivants du livre 1^{er} du Code du travail.

45-3

Les salariés licenciés aux termes des articles 45-1 et 45-2 ont droit :

- au préavis fixé à l'article 48,
- à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 46.

Article 46

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement est calculée de la façon suivante :

- un mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche comprise entre un et douze ans de présence,
- trois quarts de mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche comprise entre douze et vingt ans de présence,

- un demi-mois de rémunération par année d'ancienneté pour la tranche comprise entre vingt et trente ans de présence.

- un quart de mois par année d'ancienneté pour la tranche au-delà de trente ans de présence.

Pour le calcul des années d'activité, il sera tenu compte du temps de présence effectif accompli au sein de l'Entreprise.

Les fractions d'années donnent lieu à l'attribution d'une fraction d'indemnité calculée comme ci-dessus pour l'année considérée, et réduite au prorata du nombre de mois.

Toutefois, l'indemnité de licenciement ne pourra excéder le montant des salaires que l'intéressé aurait perçus entre la date de fin de son contrat et l'âge de 65 ans. Cette disposition ne peut cependant conduire à verser une indemnité inférieure à celle prévue aux articles L. 122-9 et R. 122-2 du Code du travail.

La rémunération prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement est la moyenne des douze derniers mois de salaire global (salaire de base + prime d'ancienneté) ou si la formule est plus avantageuse pour l'intéressé, le dernier salaire global versé (salaire de base + prime d'ancienneté).

En cas de travail à temps partiel pour raison médico-sociale, ou en congé rémunéré à demi-traitement ou non rémunéré suite à maladie, ou en congé de formation, la rémunération prise en compte est celle que les salariés auraient perçue s'ils avaient exercé leur fonction à plein temps, ceci sur la base du salaire global (salaire de base + prime ancienneté).

Article 47

Démission

Tout salarié qui désire quitter l'Entreprise en dehors des cas prévus à l'article 42 doit présenter sa demande par écrit et observer le préavis fixé à l'article 48 ci-après.



Article 48

Préavis

La durée du préavis est fixée à deux mois.

Cette durée est portée à trois mois pour les cadres.

Pendant la durée du préavis, le salarié a droit à deux heures d'absence par jour pour chercher un autre emploi. Cette latitude cesse à la date à laquelle il a trouvé un nouvel emploi.

Les heures d'absence sont payées ; elles peuvent être groupées sur demande de l'intéressé et avec accord de l'Employeur.

L'Employeur peut faire cesser définitivement le service d'un salarié avant la fin du préavis mais, dans ce cas, il doit verser le salaire correspondant à la fraction du préavis restant à courir.

Sur demande du salarié, l'Employeur peut le dispenser de tout ou partie du préavis sans paiement.



TITRE XI

Prévoyance

Article 49

Décès - Invalidité - Prévoyance

Les modalités de couverture sociale décès, invalidité, prévoyance, résultent d'un accord d'entreprise distinct, car pluricatégriel.



TITRE XII

Concertation

Article 50

Commission de concertation

Afin d'assurer les meilleures conditions d'application du présent accord et d'en garantir la lettre et l'esprit, il est créé une commission de concertation.

MISSION

La commission donne son avis sur les différends nés de l'interprétation du présent accord.

COMPOSITION

La commission comprend un représentant de chaque organisation syndicale signataire et les représentants de la Direction.

La présidence est assurée par la partie Direction.

FONCTIONNEMENT

La commission est saisie par une des parties signataires.

Le président convoque les membres de la commission qui se réunit obligatoirement dans un délai qui ne peut excéder un mois.

Un compte rendu de la réunion est établi et est notifié aux membres de la commission.



ANNEXE 1

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Régie Finale

ARTICLE 1

Secteur et personnel concerné

Le régime s'applique au personnel non-cadre de la direction Technique travaillant en Régie Finale sur un rythme de vacation de 24 h / 24.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour le personnel de la Régie Finale est fixée du 1^{er} juin N au 31 mai N+1.

ARTICLE 3

Durée du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence des salariés non-cadres à temps plein qui travaillent en cycle à la Régie Finale est réduite et ramenée à 1 548 heures travaillées à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du présent accord concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

Ce nombre de 1 548 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.



ARTICLE 4

Forme de la réduction du temps de travail

Ils bénéficient de 12 jours (soit 12 x 7,20 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) et d'une durée hebdomadaire de travail fixée à 36 heures sur la durée du cycle en raison de la spécificité de leur travail.

ARTICLE 5

Modalités de fonctionnement des personnels de la Régie Finale

Le travail est organisé sur un cycle de quatre semaines. La semaine de travail établie selon un tableau de service est répartie en 3 vacances de 12 heures chacune.

Du fait de l'exigence et de la spécificité de la fonction qui impose une présence 24 h/24, les temps de pause et de repas sont considérés comme temps de travail effectif.

Le planning pour chaque semaine du cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine concernée, conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise lié aux aléas de l'actualité et de la programmation.

En cas de modification des horaires, et compte tenu des pratiques en vigueur dans l'Entreprise, les salariés doivent être prévenus au moins 48 heures à l'avance.

A défaut du respect de ce délai de prévenance de 48 heures, la vacation créée entraîne le paiement d'une indemnité, égale à 100 % du salaire horaire calculé au prorata du nombre d'heures travaillées.

Par ailleurs, lorsque le planning initialement affiché est modifié, cette indemnité est versée dans les mêmes conditions pour un salarié amené à travailler le jour d'un repos hebdomadaire programmé ou un jour férié.

Un jour férié se situant entre le lundi inclus et le vendredi inclus ouvre droit à une récupération de 7,20 heures.

ARTICLE 6

Mode d'acquisition des jours de RTT

La période de référence est fixée du 1^{er} juin au 31 mai de chaque année.

12 jours de RTT sont acquis à raison d'un jour par mois travaillé, y compris pendant les congés payés.

Ces 12 jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

La journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 6 vacances ou 72 heures de travail effectif ont été effectuées.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jour de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Les modalités d'utilisation et de report des jours de RTT sont définis à l'article 19-8 de l'accord.

ARTICLE 7

Rémunération des heures supplémentaires

Pendant la période transitoire jusqu'au 31 décembre 2000, les heures supplémentaires majorées de 10 % ne pourront se décompter qu'au-delà de 36 heures par semaine jusqu'à la 39^e heure incluse.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée du cycle seront rémunérées de la façon suivante :

Le taux horaire du salaire est calculé sur la base de 151,67 heures.

Cycle de 4 semaines x 36 heures = 144 heures

Les heures effectuées entre la 145^e heure et la 172^e heure incluse donnent lieu à une majoration de salaire de 25 %.

Les heures effectuées au-delà de la 173^e heure donnent lieu à une majoration de salaire de 50 %.

ARTICLE 8

Le régime indemnitaire

Les heures de travail effectif effectuées à certains moments particulièrement contraignants et impliquant une disponibilité de la part du salarié sont rémunérées par le versement d'une prime complémentaire ou l'octroi d'une récupération définie ci-dessous, étant précisé que le régime des heures majorées prévue à l'article 21 de l'accord n'est pas applicable.

Personnel non-cadre

Vacation	Prime		Récupération
Jour			
Dimanche	64,33 € (422 F)		—
Férié	210,99 € (1 384 F)		—
Nuit			
Semaine	119,22 € (782 F)	ou	7 heures
Dimanche	137,66 € (903 F)	ou	8 heures
Férié	284,16 € (1 864 F)	ou	12 heures

Les primes sont majorées de 5 %, étant entendu que cette augmentation comprend celle liée à l'augmentation générale de l'année 2000. Cette mesure entre en vigueur au 1^{er} juin 2000.

Les autres années, les primes seront revalorisées sur la base de l'augmentation générale.



ARTICLE 9

Intégration des primes

A effet du 1^{er} juin 2000, les techniciens non-cadres en poste à la Régie Finale bénéficieront d'un avenant à leur contrat de travail précisant en cas de départ de la Régie Finale ou d'un changement de régime lié à la suppression du travail 24 h/24, les conditions de l'intégration du dixième des primes versées au titre des nuits au prorata de la durée passée à la Régie Finale calculée et arrêtée à la date du 1^{er} juin 2000.

Les salariés qui intègrent la Régie Finale après le 1^{er} juin 2000 bénéficieront des conditions d'intégration des primes de nuit ; à savoir, un dixième des primes de nuit par année d'ancienneté dans la limite de 5 ans.



ANNEXE 2

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail

Le Club

ARTICLE 1

Secteur et personnel concerné

Le régime s'applique au personnel cadre et non-cadre travaillant au Club (cuisine, salle).

Le personnel cadre et non-cadre du bureau travaille en horaire constant pour les non-cadres et au forfait annuel jours pour les cadres et relève donc du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour le personnel du Club est fixée du 1/6/N au 31/5/N+ 1.

ARTICLE 3

Durée du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence des salariés à temps plein est réduite et ramenée à 1 576 heures travaillées pour les non-cadres, 1 584 heures travaillées pour les cadres de C1 à C2 et 1 591 heures travaillées pour les cadres de C3 à C5 à compter du 1^{er} juin 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

La période de référence est fixée du 1/6/N au 31/5/N+1.

L'article 19-1-A du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA, définit la notion de temps de travail effectif du personnel cadre et non-cadre.



Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1 576/1 584/1 591 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1 576/1 584/1 591 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1 576/1 584/1 591 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1 576/1 584/1 591 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

ARTICLE 4

Modalités de fonctionnement

Le mode de fonctionnement retenu pour ces salariés est le cycle.

Lorsque l'activité est irrégulière et se reproduit selon un cycle d'une durée supérieure à la semaine, les horaires sont dits cycliques.

Le cycle est une période brève, multiple de la semaine où les semaines de plus forte activité sont compensées par des semaines de plus faible activité.

La durée du temps de travail des personnels en cycle peut être prédéterminée : leurs heures d'arrivée et de départ sont ainsi préalablement fixées.

La durée du cycle s'organise sur une base minimale de 4 semaines et ne peut excéder 6 semaines, étant entendu que la durée moyenne du cycle est fixée à 37 heures.

L'organisation du travail se fera sur 5 jours du lundi au vendredi et exceptionnellement le week-end.

A l'intérieur d'un cycle, la durée hebdomadaire ne peut être inférieure à 31 heures et supérieure à 44 heures et ne peut entraîner un dépassement des durées maximales journalière, hebdomadaire ou cyclique prévues à l'article 19-9 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

La durée minimale journalière de la durée d'une vacation d'un cycle est fixée à 5 heures.

Le planning pour chaque semaine du cycle donné est porté à la connaissance des intéressés au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine concernée, conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise.

Pour tous les salariés, il est décompté 3/4 d'heure pour le déjeuner.

ARTICLE 5

Forme de la réduction du temps de travail

La réduction de la durée annuelle du travail effectif des salariés travaillant en cycle sera applicable à compter du 1^{er} juin 2000 aux conditions définies ci-après :

- D'une part, par l'octroi de :
 - 14 jours (14 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés non-cadres,
 - 13 jours (13 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés cadres de C1 à C2,
 - 12 jours (12 x 7,40 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT) pour les salariés cadres de C3 à C5.

Ces jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours éventuels prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

- D'autre part, par la réduction de la durée moyenne hebdomadaire de travail à 37 heures sur la durée du cycle (équivalent à 11 jours de RTT).

ARTICLE 6

Mode d'acquisition des jours de RTT

Le mode d'acquisition des jours de RTT est défini à l'article 19-7-E du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 7

Mode d'utilisation et de report des jours de RTT

Le mode d'utilisation et de report des jours de RTT est défini à l'article 19-8 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA, à l'exception du paragraphe 3 de l'article 19-8-A, revu comme suit :

« Il est convenu que les jours de RTT sont pris à la seule initiative du salarié, en priorité pendant les périodes dites « creuses » (vacances scolaires), moyennant un délai de prévenance raisonnable, sous la seule réserve de ne pas perturber le bon fonctionnement du service. »



ARTICLE 8

Congés payés

Il est convenu que tous les salariés prennent 5 semaines de congés principaux pendant la fermeture du restaurant (soit 4 semaines en août et la dernière semaine du mois de décembre de chaque année).

ARTICLE 9

Le régime forfaitaire des heures supplémentaires

Compte tenu des usages de la profession, les heures de travail effectif effectuées à certains moments particulièrement contraignants et impliquant une disponibilité de la part du salarié sont rémunérées par le versement d'un forfait heures supplémentaires (défini ci-dessous) ou par la prise d'une récupération qui doit faire l'objet d'un accord préalable avec la hiérarchie.

	Vacation Dîner (*) (**)	Vacation Cocktail (*) (**)	Week-end Férié (*)	Nuit au-delà de 00 h (*)
Cadre	105,19 € (690 F)	71,65 € (470 F)	+ 33,54 € (+ 220 F)	+ 30,49 €/h (+ 200 F/h)
Non-cadre	89,94 € (590 F)	71,65 € (470 F)	+ 33,54 € (+ 220 F)	+ 30,49 €/h (+ 200 F/h)

(*) Ces montants sont exprimés en net.

(**) Les montants de ces vacances ne sont pas cumulables.



ANNEXE 3

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail Service Accueil Téléspectateurs

ARTICLE 1

Secteur et personnel concerné

Le régime s'applique aux agents et assistants du Service Accueil Téléspectateurs.

Les autres personnels de ce service relèvent intégralement du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour le personnel du Service Accueil Téléspectateurs est fixée du 1/6/N au 31/5/N+ 1.

ARTICLE 3

Durée du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence des salariés à temps plein est réduite et ramenée à 1 540 heures travaillées à compter du 1^{er} juillet 2000, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.

L'article 19-1-A du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA, définit les conditions de gestion du temps de travail effectif du personnel.

Les horaires normaux d'ouverture du Service sont :

- Lundi à vendredi 9 h à 21 h
- Samedi, dimanche, jours fériés 10 h à 21 h



En fonction des émissions de prime time en direct et/ou de l'actualité, ces vacances peuvent être déplacées le soir.

Il est décompté 3/4 d'heure pour le déjeuner du lundi au samedi et 1/2 heure le dimanche. Si le service ne comprend qu'une personne un jour férié, le repas qui se fait sur place est alors assimilé à du temps de travail effectif.

La durée du travail est fixée à 35 heures hebdomadaires.

L'organisation du travail se fera sur 5 jours du lundi au dimanche.

La durée minimale journalière de la vacation est fixée à 5 heures.

Un jour férié non travaillé se situant entre le lundi inclus et le vendredi inclus ouvre droit à une valorisation de 7,00 h.

Si l'intervalle entre 2 vacances est inférieur à 6 heures, alors il est décompté comme temps de travail effectif.

Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 1 540 heures est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre d'heures travaillées s'avérait inférieur à 1 540 heures, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre d'heures travaillées. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 1 540 heures en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires ou de paiement d'heures supplémentaires.

Ce nombre de 1 540 heures ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

ARTICLE 4

Forme de la réduction du temps de travail

La réduction de la durée annuelle du travail effectif des salariés sera applicable à compter du 1^{er} juillet 2000 aux conditions définies ci-après :

- 7 jours (7 x 7 h) de réduction du temps de travail (dits jours de RTT).

Ces jours se substituent aux 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et aux 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours éventuels prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

- Réduction de la durée hebdomadaire de travail à 35 heures.

ARTICLE 5

Mode d'acquisition et d'utilisation des jours de RTT

7 jours de RTT sont acquis à raison d'un demi-jour par mois travaillé, y compris pendant les congés payés, le mois de mai, dernier mois de la période de référence ouvrant droit à l'acquisition d'un jour de RTT supplémentaire, à la condition d'avoir acquis au moins l'un des 6 jours précités.

La demi-journée de RTT est acquise lorsqu'au cours du mois civil au moins 35 heures de travail effectif ont été effectuées.

Les périodes non travaillées ne génèrent pas de jours de RTT ; ces périodes non travaillées même si elles peuvent être rémunérées sont, notamment, les arrêts maladie, les congés maternité, les congés sans solde, les préavis avec dispense d'exécution et toute autre forme d'absence.

Le mode d'utilisation et de report des jours de RTT sont définis à l'article 19-8 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 6

Congés payés

Il est convenu que 3 semaines au minimum devront être prises l'été pendant les mois de juin à septembre.

Les jours de congés décomptés sont ceux planifiés comme étant travaillés, soit en principe 5 jours par semaine.

ARTICLE 7

Heures décalées

Un planning prévisionnel est affiché pour chaque trimestre.

Un planning définitif pour chaque semaine est porté à la connaissance des intéressés le jeudi précédant la semaine concernée, conformément au mode d'exploitation en vigueur dans l'Entreprise.

En cas de modification des horaires, les salariés doivent être prévenus au moins 48 heures à l'avance.

A défaut du respect de ce délai de prévenance de 48 heures, la vacation créée entraîne le paiement d'une indemnité, égale à 100 % du salaire horaire calculé au prorata du nombre d'heures travaillées.



ARTICLE 8

Rémunération des heures supplémentaires

Il est rappelé qu'à partir du 1^{er} juillet 2000, les salariés bénéficient d'une durée hebdomadaire de 35 heures sur la période de référence.

En conséquence, pendant la période transitoire (jusqu'au 31/12/2000), les heures supplémentaires majorées de 10 % ne pourront se décompter qu'au-delà de 35 h par semaine jusqu'à la 39^e heure incluse.

La rémunération de ces heures est définie à l'article 20 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 9

Rémunération des heures majorées

La rémunération de ces heures est définie à l'article 21-1 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.



ANNEXE 4

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail Reportage

ARTICLE 1

Secteur et personnel concerné

Le régime s'applique au personnel permanent cadre et non-cadre de la direction Technique travaillant au Reportage.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la période annuelle de durée du travail pour le personnel du Reportage est fixée du 1^{er}/6/N au 31/5/N+1.

ARTICLE 3

Forme de la réduction du temps de travail

Compte tenu du fait que l'activité s'exerce à l'extérieur des locaux de l'Entreprise et de l'impossibilité de prédéterminer la durée de travail du personnel visé à l'article 1 du présent accord ainsi que de le contrôler, il est établi un forfait annuel de jours travaillés dont les conditions de rémunération spécifiques figurent dans le présent accord.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est réduit et porté à 200 jours de travail sur la période de référence.

ARTICLE 4

Durée annuelle du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence des salariés non-cadres et cadres à temps plein qui travaillent au Reportage est ainsi ramenée à 200 jours travaillés à compter du 1^{er} juin N au 31 mai N + 1.



Ce nombre de 200 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

ARTICLE 5

Modalités de fonctionnement du personnel de Reportage

La semaine de travail est établie selon un planning et est organisée sur 5 jours exceptionnellement sur 6 jours.

Compte tenu des sujétions propres aux missions de Reportage et au fait que les événements sur le territoire national ou à l'étranger peuvent entraîner la présence des équipes de reportage au-delà de 6 jours, il est décidé que 7 jours consécutifs planifiés donnent lieu à un jour de récupération, qui vient en déduction du décompte annuel des jours travaillés, sauf quand cette planification des 7 jours consécutifs est effectuée à la demande du salarié.

Sont considérés comme jours de travail comptabilisés dans le forfait annuel :

- Les jours de tournage en Ile-de-France, en province ou à l'étranger. On entend par jour de tournage, les périodes pendant lesquelles les salariés sont à la disposition de l'Employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.
- Les jours passés en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'Employeur.
- Les jours passés par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'Entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables.
- Les jours de congés exceptionnels prévus à l'article 29-1-A et 29-1-B de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA, à l'exclusion des jours prévus en 29-1-C et 29-1-D.

Les vacances d'une durée exceptionnellement longue feront l'objet d'un examen particulier du responsable de service qui définira si nécessaire un quota de récupération.

Conformément à l'ancien accord sur le régime de travail et régime indemnitaire des équipes de tournage du 12/11/1990, il est rappelé que les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 27-3 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA ne sont pas considérés comme des jours de travail comptabilisés dans le forfait.

Il est convenu que pour un jour férié travaillé, il est décompté 2 jours du forfait annuel.

Le forfait de 200 jours ne peut en aucun cas être réduit par des règles ou des usages qui ne sont pas définis dans le présent accord et qui, de ce fait, sont rendus caducs.

Ainsi, la pratique du forfait de 144 jours, non explicitement prévu par l'accord initial, est bien entendu révolue.

ARTICLE 6

Régime indemnitaire

En raison de la spécificité du travail des équipes du Reportage et des diverses sujétions qu'implique celui-ci, il est versé un forfait longue vacation de 648 € (4 250,60 F).

Ce montant sera revalorisé chaque année sur la base de l'augmentation générale.

Toute journée effectuée au-delà de la 200^e fera l'objet, au choix du salarié, soit d'une indemnité égale à 1/17^e du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté), soit d'une récupération (ceci dans la limite de 10 jours) qui réduira 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. Il est précisé qu'un salarié concerné par le présent accord ne pourra travailler plus de 217 jours par an. Si toutefois le salarié venait à dépasser 217 jours, les jours supplémentaires réduiraient d'autant le forfait de la période de référence suivante et ne pourront donc être payés.

En aucun cas, le report d'une année sur l'autre ne peut dépasser 10 jours.

Exemple : pour 227 jours travaillés : 217 jours payés et 10 jours reportés à déduire du forfait de l'année suivante.

En cas de maladie, la prime est maintenue pendant une période de 6 mois, au-delà, il est procédé à un abattement d'1/30^e du montant de la prime par jour de maladie.

Les jours de maladie sont décomptés du forfait, mais ne viennent pas générer de jours supplémentaires.

On entend par jour de maladie, les jours ouvrés.

ARTICLE 7

Intégration de la prime de reportage

Il est intégré au salaire la prime mensuelle de reportage de 371 € (2 433,60 F), soit 342,66 € (2 247,70 F) par mois, perçue auparavant sur 12 mois.

Les nouveaux embauchés dans ce service ne pourront percevoir un salaire inférieur au mini de leur classification (défini à l'article 17 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA), auquel s'ajoute le montant de la prime de reportage intégrée.



ARTICLE 8

Intégration du forfait longue vacation en cas de cessation d'activité de reportage

A effet de la date de la signature de l'accord, les salariés cadres et non-cadres en poste au service du Reportage bénéficieront d'un avenant à leur contrat de travail précisant en cas de départ du service du Reportage, les conditions d'intégration :

- du forfait longue vacation qui est intégrable au salaire par tranche de 1/10^e pour chaque année au Reportage à partir du 1^{er}/01/90, pour les personnes en place dans le service à la date de signature du présent accord.

Les salariés qui intégreront le service du reportage postérieurement à la date d'application du présent accord et qui quitteraient ce service par la suite bénéficieront des conditions d'intégration suivantes :

- du forfait longue vacation qui est intégrable au salaire par tranche de 1/10^e pour chaque année au Reportage, dans la limite de 5 ans (intégration plafonnée à 5/10^e).

ARTICLE 9

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, il est entendu que le forfait longue vacation sera intégré dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 10

Astreintes

En raison de la spécificité du travail des équipes de Reportage, l'article 22 de l'accord sur la durée du travail s'insérant dans le titre VI de l'accord d'entreprise TF1 SA est remplacé par les dispositions suivantes : lorsqu'un salarié du service Reportage est d'astreinte une nuit, il lui sera versé une prime d'astreinte de 48,80 € (320 F) par nuit d'astreinte.

Si cette astreinte donne lieu à une intervention, le forfait est fixé à 64,03 € (420 F). Dans ce cas, quelle que soit la durée de l'intervention, 1 journée est décomptée du forfait.

Il est précisé que les astreintes sont planifiées par la hiérarchie.

ARTICLE 11

Avenant au contrat de travail

Chaque salarié recevra un avenant à son contrat de travail définissant notamment les conditions de rémunération et faisant référence au forfait annuel jours.

ARTICLE 12

Emploi

Afin d'adapter les effectifs aux nouvelles organisations du travail, il est convenu d'embaucher 10 personnes par contrat à durée indéterminée pour la période 2000/2001 en privilégiant dans la mesure du possible l'intégration de salariés non-permanents.

Ces embauches s'imputeront sur le nombre d'embauches prévu à l'article 1 des dispositions transitoires de l'accord général sur la durée du travail s'insérant dans le titre VI de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 13

Régime juridique

Il est entendu que les articles énoncés se substituent à ceux qui ont le même objet dans le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 14

Entrée en vigueur

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2001, en tenant compte des dispositions transitoires suivantes :

- les salariés étant régis par le forfait de 204 jours devront travailler, sur la période du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001, 200 jours.

Pour la période du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001, il est précisé que pour les salariés au forfait de 204 jours, celui-ci est réduit à 200 jours, étant entendu que la rémunération supplémentaire du 1/17^e s'appliquera dès le 201^e jour.

A titre exceptionnel, les jours dépassant, au 1^{er} juin 2001, les 217 jours feront l'objet d'un paiement et ne pourront être reportés.

- Les salariés étant régis par le forfait de 144 jours auront le choix au 31 mai 2001 :
 - soit de passer à un forfait de 200 jours,
 - soit de négocier un contrat de travail à temps partiel sur une base de 144 jours.



ANNEXE 5

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail Vidéo mobile

ARTICLE 1

Secteur et personnel concerné

Le régime s'applique au personnel permanent cadre et non-cadre de la direction Technique travaillant à la Vidéo mobile.

Le présent accord sera bien évidemment applicable à tout nouveau salarié intégrant le service Vidéo mobile à compter de la date de signature du présent accord.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la période annuelle de durée du travail pour le personnel de la Vidéo mobile est fixée du 1^{er}/6/N au 31/5/N+1.

ARTICLE 3

Forme de la réduction du temps de travail

Compte tenu du fait que l'activité s'exerce à l'extérieur des locaux de l'Entreprise et de l'impossibilité de prédéterminer la durée de travail du personnel visé à l'article 1 du présent accord ainsi que de le contrôler, la durée d'un événement lié à l'actualité étant par essence impossible à déterminer à l'avance, il est établi un forfait annuel de jours travaillés dont les conditions de rémunération spécifiques figurent dans le présent accord.

Le nombre de jours travaillés dans l'année est réduit et porté à 200 jours de travail sur la période de référence.

Tout salarié non-cadre de la Vidéo mobile qui bénéficiait, avant la date de signature du présent accord, d'un régime horaire peut continuer à relever de l'article 19-6 de l'accord général. Les salariés simplement détachés ne sont pas concernés par cette disposition.

ARTICLE 4

Durée annuelle du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif de référence des salariés non-cadres et cadres à temps plein qui travaillent à la Vidéo mobile est ainsi ramenée à 200 jours travaillés à compter du 1^{er} juin N au 31 mai N+1 selon les conditions définies dans l'article 5.

Ce nombre de 200 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

ARTICLE 5

Modalités de fonctionnement du personnel de la Vidéo mobile

La semaine de travail est établie selon un tableau de service et est organisée en fonction des nécessités de service, notamment liées à l'actualité.

Pour la période du 1^{er} novembre au 28 février, la semaine de travail est organisée sur une durée de 3 à 5 jours pouvant aller exceptionnellement jusqu'à 6 jours.

Pour la période du 1^{er} mars au 31 octobre, la semaine de travail est organisée sur une durée de 4 à 5 jours pouvant aller exceptionnellement jusqu'à 6 jours.

Compte tenu des sujétions propres aux missions de la Vidéo mobile et au fait que les événements sur le territoire national ou exceptionnellement à l'étranger peuvent entraîner la présence des équipes de la Vidéo mobile au-delà de 6 jours, il est décidé que 7 jours consécutifs du lundi au dimanche planifiés en mission donnent lieu à un jour de récupération obligatoire, qui vient en déduction du décompte annuel des jours travaillés, sauf quand cette planification de 7 jours consécutifs est effectuée à la demande du salarié.

Sont considérés comme jours de travail comptabilisés dans le forfait annuel :

- Les jours de tournage en Ile-de-France, en province ou à l'étranger. On entend par jour de tournage, les périodes pendant lesquelles les salariés sont à la disposition de l'Employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.
- Les jours passés en formation professionnelle liée au métier, à l'intérieur des horaires de travail, lorsqu'elle entre ou non dans le cadre du plan de formation de l'Entreprise, pour toutes les actions à l'initiative de l'Employeur.
- Les jours passés par les représentants du personnel en heures de délégation pendant et en dehors du temps de travail ou en réunion organisée à l'initiative de l'Entreprise, les temps de formation syndicale, économique et sociale, le tout dans les conditions légales applicables.



- Les jours de congés exceptionnels prévus à l'article 29-1-A et 29-1-B de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA, à l'exclusion des jours prévus en 29-1-C et 29-1-D.

Toutes les heures effectuées au-delà de 10 heures par jour sont comptabilisées. Ces heures sont converties en jours à raison de 10 heures pour 1 jour.

Cette comptabilisation est gérée par le responsable du service.

Il est rappelé que les jours de congés supplémentaires pour ancienneté prévus à l'article 27-3 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA ne sont pas considérés comme des jours de travail comptabilisés dans le forfait.

Il est convenu que pour un jour férié travaillé, il est décompté 2 jours du forfait annuel.

Le forfait de 200 jours ne peut en aucun cas être réduit par des règles ou des usages qui ne sont pas définis dans le présent accord et qui de ce fait, sont rendus caducs.

Ainsi la pratique du forfait de 144 jours, non explicitement prévu par l'accord initial, est bien entendu révoquée.

ARTICLE 6

Régime indemnitaire

En raison de la spécificité du travail des équipes du Reportage et des diverses sujétions qu'implique celui-ci, il est versé un forfait longue vacation de 648 € (4 250,60 F).

Ce montant sera revalorisé chaque année sur la base de l'augmentation générale.

Toute journée effectuée au-delà de la 200^e fera l'objet, au choix du salarié, soit d'une indemnité égale à 1/17^e du salaire mensuel (salaire de base + prime d'ancienneté), soit d'une récupération (ceci dans la limite de 10 jours) qui réduira 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. Il est précisé qu'en aucun cas un salarié concerné par le présent accord ne pourra travailler plus de 217 jours par an. Si le salarié venait à dépasser 217 jours, les jours supplémentaires réduiraient d'autant le forfait de la période de référence suivante.

En aucun cas, le report d'une année sur l'autre ne peut dépasser 10 jours.

En cas de maladie, la prime est maintenue pendant une période de 6 mois, au-delà, il est procédé à un abattement d'1/30^e du montant de la prime par jour de maladie.

L'indemnité longue vacation est versée au prorata des jours travaillés.

Les jours de maladie sont décomptés du forfait, mais ne viennent pas générer de jours supplémentaires.

On entend par jour de maladie, les jours ouvrés.

ARTICLE 7

Intégration de la prime de reportage

Il est intégré au salaire la prime mensuelle de reportage de 371 € (2 433,60 F), soit 342,66 € (2 247,70 F) par mois, perçue auparavant sur 12 mois.

Les nouveaux embauchés dans ce service ne pourront percevoir un salaire inférieur au mini de leur classification (défini à l'article 17 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA), auquel s'ajoute le montant de la prime de reportage intégrée.

ARTICLE 8

Intégration du forfait longue vacation en cas de cessation d'activité de la Vidéo mobile

A effet de la date de la signature de l'accord, les salariés cadres et non-cadres en poste au service de la Vidéo mobile bénéficieront d'un avenant à leur contrat de travail précisant, en cas de départ du service de la Vidéo mobile, les conditions d'intégration :

- du forfait longue vacation qui est intégrable au salaire par tranche de 1/10^e pour chaque année à la Vidéo mobile à partir du 1^{er} janvier 1993, pour les personnes en place dans le service à la date de signature du présent accord.

Les salariés qui intégreront le service de la Vidéo mobile postérieurement à la date d'application du présent accord et qui quitteraient ce service par la suite bénéficieront des conditions d'intégration suivantes :

- du forfait longue vacation qui est intégrable au salaire par tranche de 1/10^e pour chaque année à la Vidéo mobile, dans la limite de 5 ans (intégration plafonnée à 5/10^e).

ARTICLE 9

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, il est entendu que la prime de reportage et le forfait longue vacation sont intégrées dans la base de calcul de l'indemnité de licenciement.

ARTICLE 10

Avenant au contrat de travail

Chaque salarié recevra un avenant à son contrat de travail définissant notamment les conditions de rémunération et faisant référence au forfait annuel jours.



ARTICLE 11

Emploi

Afin d'adapter les effectifs aux nouvelles organisations du travail, il est convenu d'embaucher 2 personnes par contrat à durée indéterminée pour la période 2000/2001 en privilégiant dans la mesure du possible l'intégration de salariés non-permanents.

Ces embauches s'imputeront sur le nombre d'embauches prévu à l'article 1 des dispositions transitoires de l'accord général sur la durée du travail s'insérant dans le titre VI de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 12

Régime juridique

Il est entendu que les articles énoncés se substituent à ceux qui ont le même objet dans le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 13

Entrée en vigueur

Cet accord entrera en vigueur le 1^{er} juin 2001, en tenant compte des dispositions transitoires suivantes :

- Les salariés étant régis par le forfait de 204 jours devront travailler, sur la période du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001, 200 jours.

Pour la période du 1^{er} juin 2000 au 31 mai 2001, il est précisé que pour les salariés au forfait de 204 jours, celui-ci est réduit à 200 jours, étant entendu que la rémunération supplémentaire du 1/17^e s'appliquera dès le 201^e jour.

A titre exceptionnel, les jours dépassant, au 1^{er} juin 2001, les 217 jours feront l'objet d'un paiement et ne pourront être reportés.

- Les salariés étant régis par le forfait de 144 jours auront le choix au 31 mai 2001 :
 - soit de passer à un forfait de 200 jours,
 - soit de négocier un contrat de travail à temps partiel sur une base de 144 jours.



ANNEXE 6

à l'avenant "Durée du travail"

Protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail Chauffeurs de Direction

ARTICLE 1

Personnel concerné

Le régime s'applique aux chauffeurs de Direction.

ARTICLE 2

Période de référence

La période de référence fixant la durée annuelle de travail pour les chauffeurs de Direction est fixée du 1^{er} juin N au 31 mai N + 1.

ARTICLE 3

Durée du travail après la loi 2000-37 du 19 janvier 2000

Le temps de travail des chauffeurs de Direction revêtant un caractère particulier, étant devant l'impossibilité de prédéterminer par avance leur temps de travail du fait du caractère imprévisible du temps de travail de leur responsable hiérarchique, et devant l'impossibilité de déterminer avec précision les périodes pendant lesquelles ils sont en activité de conduite ou en période d'attente, mais restant à la disposition de leur responsable hiérarchique, les chauffeurs de Direction relèvent donc du statut cadre (classification C1) et leur temps de travail est régi en forfait annuel jours.

En application du présent accord, la durée annuelle de travail effectif d'un chauffeur de Direction à temps plein pour chaque période de référence est ainsi fixée à 214 jours travaillés à compter de la date de la signature du présent accord, sans préjudice des dispositions des articles 27-3 et 29 du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail concernant les congés supplémentaires pour ancienneté et les congés exceptionnels.



Compte tenu de la variation du nombre de jours fériés compris du lundi au vendredi d'une année sur l'autre, la Direction convient, en accord avec les organisations syndicales, que le nombre de 214 jours est un nombre moyen calculé sur la base de 9 jours fériés pris par l'ensemble des salariés. En conséquence, si le nombre de jours travaillés s'avérait inférieur à 214 jours, eu égard à un nombre plus important de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi, il ne sera pas demandé aux salariés d'augmenter le nombre de jours travaillés. Si, à l'inverse, la durée annuelle de travail s'avérait supérieure à 214 jours en raison d'un nombre de jours fériés compris entre le lundi et le vendredi inférieur à la base de calcul retenue, il n'y aurait pas d'octroi de jours de RTT supplémentaires.

Ce nombre de 214 jours ne peut s'entendre que pour un salarié ayant acquis la totalité de ses jours de congés payés. Pour les salariés n'ayant pas travaillé une année complète pendant la période de référence, la première période annuelle travaillée et/ou la seconde pourront donc s'avérer supérieures et seront donc majorées du nombre de jours de congés payés non acquis et/ou non pris.

ARTICLE 4

Forme de la réduction du temps de travail

Ces cadres ne relevant pas des articles L 212-15-1 et L 212-15-2 du Code du travail bénéficient d'une réduction effective de leur durée du travail annuelle par l'octroi de 13 jours de réduction du temps de travail (dits jours de RTT).

Ces jours comprennent les 2 jours de congés supplémentaires au titre des ponts et les 5 jours de congés de fractionnement (dont les 2 jours éventuels prévus par l'article L 223-8 du Code du travail) dont l'acquisition et le bénéfice revêtaient un caractère aléatoire et non conventionnel.

Le décompte des jours travaillés est effectué mensuellement.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel fixé par l'accord à 214 jours, le cadre devra prendre ses congés (congés payés et RTT) dans les 3 mois suivant la fin de la période de référence. En tout état de cause, le report cumulé des jours de congés payés et des jours de RTT ne saurait excéder 10 jours. Les autres règles de report contenues dans le paragraphe « Mode d'utilisation et de report des jours de RTT pour tous les personnels » s'appliquent également.

Ce nombre de jours de RTT et/ou de congés payés reportés et pris lors de la période de référence suivante réduit d'autant le plafond annuel des jours travaillés de l'année durant laquelle ils sont pris.

ARTICLE 5

Mode d'acquisition des jours de RTT

Le mode d'acquisition des jours de RTT est défini à l'article 19-5-D du protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA.

ARTICLE 6

Mode d'utilisation des jours de congés payés et de RTT

Il est convenu que les jours de congés payés ainsi que les jours de RTT devront être pris en priorité pendant les périodes de congés de leur responsable hiérarchique dont ils sont les chauffeurs, sauf à être affecté à un remplacement pendant cette même période.

ARTICLE 7

Régime indemnitaire

Ils bénéficient d'une prime de sujétion et de disponibilité de 304,90 € (2 000 F) mensuelle sur 12 mois qui rémunère leur disponibilité ainsi que l'ensemble des sujétions, contraintes et astreintes liées à l'activité de chauffeur.

Ils bénéficient également d'une prime de costume annuelle de 762,30 € (5 000 F) versée à la fin du premier semestre, étant précisé qu'il conviendra de remettre des justificatifs des dépenses effectuées dans l'année.

ARTICLE 8

Avenant au contrat de travail

Chaque chauffeur de Direction recevra un avenant à son contrat de travail définissant notamment les conditions de rémunération et faisant référence à son forfait annuel jours.

ARTICLE 9

Régime juridique

Il est entendu que les articles énoncés se substituent à ceux qui ont le même objet dans le protocole d'accord sur l'aménagement et la réduction du temps de travail s'insérant dans le titre VI, articles 18 à 26 de l'accord d'entreprise TF1 SA PPTA. En sont notamment exclus du présent accord les articles 19-8 (relatif au mode d'utilisation et de report des jours de RTT), 20 et 21 (relatifs aux heures supplémentaires et heures majorées/primes liées au tableau de service) et 22 (relatif aux astreintes).



Notes

A series of horizontal dotted lines for writing notes, spanning the width of the page below the 'Notes' header.



1, quai du Point du Jour 92656 Boulogne
Téléphone 01 41 41 12 34