



**ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE  
D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS**

## PREAMBULE

Conformément à l'article L 227-1 du Code du Travail ainsi qu'à l'article IV-4 de l'accord d'entreprise du 28 janvier 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail à 35 heures, les parties signataires s'accordent sur la mise en place d'un compte épargne temps permettant aux salariés qui le souhaitent de financer un congé de moyenne ou longue durée par l'utilisation d'un « capital temps ».

Elles estiment que les lignes directrices et les modalités d'utilisation de ce dispositif doivent prendre en compte les préoccupations suivantes:

- La nécessité, dans le cadre de l'accord sur les 35 heures, d'apporter une solution supplémentaire à la bonne gestion des absences prévisibles, notamment des prises de récupérations, de congés et des « jours RTT », en donnant la possibilité de les inscrire dans un cadre pluriannuel, sans toutefois mettre en place un dispositif incitatif aux heures supplémentaires ;
- La possibilité d'ouvrir à l'ensemble des personnels, qu'ils soient administratifs, techniques, cadres ou journalistes, de la manière la plus équitable, une possibilité de rémunérer des congés de moyenne et de longue durée pour convenance personnelle.

## ARTICLE 1 – DEFINITION DU COMPTE EPARGNE TEMPS

Il est créé, dans les conditions prévues par le présent accord, un dispositif appelé « compte épargne temps » ou « CET » permettant aux salariés de France 2 qui le souhaitent d'accumuler, dans un cadre pluriannuel, des droits à congé rémunéré. Ce CET a pour objet de financer, en totalité ou en partie, des congés, initialement sans solde, déjà prévus par la loi ou les conventions collectives. Il ne constitue donc pas un nouveau congé. La liste de ces congés figure ci-dessous :

- congé parental d'éducation (art. L. 122-28-1 et suiv. du Code du travail) ;
- congé pour création d'entreprise (art. L. 122-32-12 et suiv. du Code du travail) ;
- congé sabbatique (art. L. 122-32-17 et suiv. du Code du travail) ;
- congés pour convenance personnelle (article VI-2-2 de la CCCPA) ;
- congé non rémunéré (article 32-2 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ) ;
- congé médico-social (article IV-2-4 de la CCCPA) ;
- transformation de contrat à temps complet en contrat à temps partiel, notamment dans le cas du congé parental d'éducation ;
- congé de fin de carrière permettant, dans les conditions prévues par la loi, aux salariés âgés de plus de 50 ans d'anticiper la date de leur départ à la retraite. Les modalités de mise en place de ce congé donneront lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord, dans l'année suivant sa conclusion ; la Direction examinera, à cette fin, avec les institutions sociales concernées les conditions du congé de façon à ce que le salarié ne subisse aucune perte de droits à pension de retraite pendant cette période. Si ce n'était pas le cas, l'avenant à conclure comportera des dispositions afin d'éviter toute perte de droits.
- formation effectuée en dehors du temps de travail. Sur ce dernier point, il est précisé que le C.E.T. n'est, en aucun cas, un moyen, pour l'entreprise, de se soustraire à son obligation de formation des salariés. Le C.E.T. ne pourra être utilisé que:
  - pour des formations demandées à la seule initiative du salarié, n'étant pas du domaine de la formation continue, et rentrant donc pas dans le plan de formation ;
  - pour assurer aux salariés en congé individuel de formation un complément de salaire dans la limite maximale de la rémunération moyenne perçue au cours des deux dernières années.

En ce qui concerne les congés légaux et conventionnels, les conditions d'ancienneté ou de durée du congé fixées par la loi ou les conventions collectives restent applicables. Un tableau, figurant en annexe I, récapitule ces conditions.

## ARTICLE 2 – CONDITIONS D'OUVERTURE DU CET

Les salariés sous contrat à durée indéterminée ayant une ancienneté ininterrompue d'au moins un an dans l'entreprise peuvent demander l'ouverture d'un CET.

**L'ouverture d'un C.E.T. s'effectue exclusivement sur la base du volontariat.**

## ARTICLE 3 – ALIMENTATION DU CET

### 3-1 Principes

Conformément aux dispositions légales, chaque salarié peut porter, dans son CET, jusqu'à 22 jours ouvrés, au maximum, par année, quelle que soit la nature des jours épargnés.

Le CET peut recueillir :

- des **congés payés**, dans la limite de 10 jours ouvrés par an. Ces congés peuvent provenir des congés annuels (articles VI-1-1 de la CCCPA et 28-2 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ), des congés d'ancienneté ou d'âge (articles VI-1-3 de la CCCPA et 28-2 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ); ce nombre peut être dépassé, conformément à l'article L 122-32-25 du Code du travail, lorsque le CET a pour objet de financer un congé sabbatique ou pour création d'entreprise.
- des **récupérations** dans la limite de 10 jours ouvrés par an, exception faite des repos compensateurs de remplacement se substituant au paiement des heures supplémentaires; dans le même esprit, l'indemnité de contrainte des cadres (parts fixe et variable) et les forfaits de rémunération des personnels « itinérants » (forfaits 3,5/3,7) ne pourront alimenter le C.E.T. Cette limite est portée à 15 jours lorsque les récupérations comprennent des éléments variables de rémunération compensés en temps au titre de l'accord sur la valorisation des récupérations du 10.09.1998 autres que la prime de contrainte et les repos compensateurs de remplacement exclus ci-dessus.  
Les journalistes pourront alimenter le C.E.T. avec des récupération de jours fériés (article 31 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ) dans la limite de 5 jours ouvrés par an.
- des « **jours RTT** » en application de l'accord du 28 janvier 2000, dans la limite de 10 jours par an pour les cadres de catégorie 3 et les journalistes, de 5 jours par an pour les autres personnels bénéficiant de jours annuels de RTT;
- **d'éléments de rémunération convertis en temps**, dans les conditions fixées à l'article 5-1 ci-après, de :
  - la prime de sujétion pour les cadres;
  - la prime de fin d'année;
  - la prime d'intéressement. Il est précisé que, lorsque des droits à congés rémunérés ont été accumulés en contrepartie du versement au C.E.T. de primes d'intéressement, les indemnités compensatrices correspondantes ne bénéficient pas de l'exonération de cotisations sociales ;

173  
K  
M  
LO  
S.

ne

- le rappel de rémunération versé au salarié en cas de mesures salariales décidées lors des commissions paritaires annuelles ayant un effet rétroactif.

Dans le cas où le nombre de jours que le salarié souhaite porter au CET dépasse le maximum de 22 jours, seront prioritairement retenus les jours de récupération, les jours RTT puis les éléments de salaire et, en dernier lieu, les congés payés.

### 3-2 Dispositions exceptionnelles

#### 3-2-1 – Report de congés ou de récupérations antérieurs

Les salariés, qui disposent de reliquats de droits au titre d'années antérieures, pourront, à titre tout à fait exceptionnel, les verser au CET dans les conditions suivantes :

- les récupérations constatées au 31.12.1998 et acquises au cours des années antérieures (notamment lorsqu'elles étaient « gelées ») et, en tout état de cause, les récupérations dépassant le quota autorisé de 15 jours ou 20 jours.
- Les reliquats de congés payés non pris au 31.12.98, acquis au titre des années antérieures (congés acquis jusqu'à la période de référence 1<sup>er</sup> juin 96 au 31 mai 1997) et dont le report avait été autorisé.

peuvent être portés au CET dans la limite globale de 70 jours. Toutefois, les salariés ayant moins de 22 jours de reliquats pourront choisir de les prendre dans le courant de l'année 2001. Les jours non pris au 31.12.2001 seront définitivement perdus.

Au delà de cette limite de 70 jours, les reliquats de congés et de récupérations ne pouvant être portés au CET seront soldés de la façon suivante :

- Les salariés âgés de moins de 50 ans à la date de signature du présent accord auront la possibilité de prendre ces reliquats, jusqu'à épuisement du solde, à raison de 22 jours par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001. Les reliquats non pris chaque année (différence entre 22 jours et les jours effectivement pris) seront perdus.  
En outre ces salariés auront également la possibilité de demander que la moitié des reliquats de récupérations dépassant les 70 jours leur soient payée, l'autre moitié étant perdue. La rémunération interviendra, dans ce cas, en début d'année 2001.
- Les salariés âgés de 50 ans révolus à la date de signature du présent accord auront soit la possibilité de prendre le solde de reliquats, jusqu'à épuisement, à raison de 22 jours par an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2001, les reliquats non pris chaque année (différence entre 22 jours et les jours effectivement pris) étant définitivement perdus ; soit de le porter, en totalité, au CET, afin de l'affecter à un congé de fin de carrière. Dans ce cas, l'épargne de ces jours ne devra être utilisée que dans ce but, sous réserve de l'application des dispositions de l'article 8 ci-après.

#### 3-2-2 – Cas particulier de l'année 1999

Compte tenu de la date d'effet de l'accord, le nombre de jours pouvant alimenter le CET au titre de l'année 1999 pourra comporter des jours de congés dont le report aura été autorisé (congés acquis au titre de la période de référence 1<sup>er</sup> juin 1997/31 mai 1998), dans la limite de 10 jours, et des jours de récupération, dans la limite 12 jours.

Un courrier sera envoyé à chaque salarié concerné pour lui communiquer l'état de ses reliquats de congés et/ou de récupération ainsi que ses droits au titre de l'année 1999 et lui indiquer les possibilités qui lui sont données.

### 3-2-3 – Cas particulier de l'année 2000

Compte tenu de la date de signature de l'accord, peuvent être portés au CET, au titre de l'année 2000 :

- les congés payés non pris au 31.05.2000 (acquis au titre de la période 1<sup>er</sup> juin 1998 au 31 mai 1999) dont le report a été autorisé par la note du 22 mai 2000 dans la limite de 10 jours ouvrés.
- les récupérations dans les conditions de l'article 3-1 ci-dessus; pour les journalistes, les jours attribués en application de l'article 31 de l'avenant audiovisuel pourront être portés au CET dans la limite de 5 jours.
- les jours RTT dans les conditions de l'article 3-1 ci-dessus ;
- la conversion d'éléments de rémunération dans les conditions de l'article 3-1 ci-dessus.

Le tout ne devra pas dépasser la limite de 22 jours ouvrés pour l'année.

Ces éléments pourront être portés au CET le 31 décembre 2000 au plus tard. Les jours de congés ou jours de récupération des jours fériés des journalistes qui ne seront pas placés dans le CET et qui n'auront pas été pris seront perdus, conformément à la note du 22 mai 2000.

### 3-2-4 – Engagement de la Direction

Conformément aux engagements pris par la Direction le 3 décembre 1998, il est convenu que l'ensemble du personnel technique et administratif, sous contrat à durée indéterminée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 1998, qui ouvre un C.E.T., dispose de un à trois jours selon les critères suivants :

- rémunération brute inférieure ou égale à 180 000 Francs : 3 jours
- rémunération brute comprise entre 180 000 Francs et 300 000 Francs : 2 jours
- rémunération brute supérieure à 300 000 Francs : 1 jour

Ces jours sont liés à l'ouverture du CET et ne s'imputent ni sur les 70 jours de reliquats de congés ou de récupération pouvant être portés au CET, ni sur les 22 jours pouvant alimenter le CET en 1999 et en 2000.

### 3-3 – Volontariat

L'alimentation du CET repose sur le volontariat du salarié : ceci concerne aussi bien l'alimentation annuelle normale du CET que les reliquats existant à la date d'ouverture du CET. En aucun cas le versement au CET ne peut résulter d'un automatisme ; en revanche, le salarié qui n'utilisera pas cette possibilité et qui n'aura pas pris ses reliquats dans les délais et conditions fixés à l'article 3-2-1 ci-dessus, verra ces derniers définitivement supprimés.

### ARTICLE 4 - DUREE DE L'EPARGNE

Conformément aux dispositions légales, un salarié doit avoir épargné au minimum 2 mois de congés (soit 44 jours ouvrés ou 308 heures) pour pouvoir les prendre. Le congé doit être pris avant l'expiration d'un délai de 5 ans à compter de la date à laquelle le salarié a épargné au moins 2 mois de congés.

Ce délai est porté à 10 ans lorsque le salarié a, à l'expiration du délai de 5 ans, un enfant âgé de moins de seize ans ou un parent dépendant ou âgé de plus de 75 ans.

Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans qui souhaitent cesser leur activité, de manière progressive ou totale.

Le délai minimum de 2 mois ne peut se substituer aux durées minimales légales ou conventionnelles applicables à certains congés telles que précisées en annexe 1.

## ARTICLE 5 – REMUNERATION DU CONGE PRIS DANS LE CADRE DU C.E.T.

L'épargne comptabilisée par le CET s'effectue en heures. Le congé pris nécessite la conversion de ces heures en rémunération. Ces deux principes sont appliqués dans les conditions suivantes :

### 5-1 - Conversion en heures des éléments versés au C.E.T.

L'ensemble des éléments qui seront versés au C.E.T. sera converti en heures de la manière suivante :

- les récupérations (lorsqu'elles sont comptabilisées en jours) et les congés payés: *nombre de jours multiplié par 7 heures.*
- les éléments de rémunération:

$$\text{Nombre d'heures versées au CET} = \frac{\text{Montant des sommes brutes à convertir}}{\text{salaire horaire du salarié * défini ci-dessous}}$$

(\*) Salaire horaire = salaire de base mensuel (qualification + ancienneté) du salarié augmenté des primes conventionnelles permanentes -PFA, supplément familial et 13ème mois des journalistes- et divisé par 151,67

### 5-2 - Conversion en rémunération des heures épargnées

Au moment de la prise d'un congé prévu à l'article 1, les heures épargnées sont converties en rémunération sur la base du salaire perçu par l'intéressé au moment de son départ en congé, à savoir :

$$\text{Rémunération totale correspondant au temps épargné} = \text{Nombre d'heures épargnées} \times \text{salaire horaire du salarié (*)}$$

A la demande du salarié :

- Cette rémunération peut être versée mensuellement ou en une seule fois.
- Elle sera éventuellement versée au prorata s'il souhaite prendre un congé d'une durée supérieure à la durée d'indemnisation acquise dans le cadre du C.E.T.
- Elle pourra également, afin d'éviter une perte de salaire, être versée pour un congé d'une durée inférieure à la durée d'indemnisation acquise dans le cadre du C.E.T. Dans ce cas, la rémunération mensuelle versée ne pourra être supérieure à la rémunération mensuelle moyenne perçue par le salarié au cours des 12 mois précédant la prise du congé.

Cette rémunération est soumise aux mêmes cotisations qu'un salaire normal et donne lieu à l'établissement de bulletins de salaire.

(\*) Salaire horaire = salaire de base mensuel (qualification + ancienneté) du salarié augmenté des primes conventionnelles permanentes -PFA, supplément familial et 13ème mois des journalistes- et divisé par 151,67

## ARTICLE 6 – MODALITES DE FONCTIONNEMENT DU CET

Une fiche explicative sur le dispositif mis en place sera adressée à chaque salarié après signature du présent accord.

### 6-1 – Modalités d'alimentation du compte

Les demandes d'alimentation du CET devront être adressées par écrit au responsable hiérarchique au plus tard le :

- 15 mars de l'année en cours pour les congés payés annuels à prendre au cours de l'année concernée, les jours de congés supplémentaires pour âge et ancienneté,
- 15 mars et 30 novembre pour les récupérations,
- 30 novembre pour les jours « RTT » ;
- 31 janvier de l'année en cours pour la PFA ;
- 15 février, 15 juin et 15 octobre pour la prime de sujétion
- au moment du choix d'affectation (juillet de l'année en cours) pour la prime d'intéressement.

### 6-2 - Délai de prévenance pour la prise du congé

Pour prendre un congé en application du CET, le salarié devra adresser une demande écrite à son chef de service et respecter un délai de prévenance minimum qui varie en fonction du congé ou de la situation particulière qu'il entend financer (voir annexe 1).

Pour les autres congés ou situations pouvant justifier l'utilisation du C.E.T., les délais de prévenance à respecter sont les suivants :

- congé de fin de carrière : au plus tard 3 mois avant le début du congé;
- pour le financement de formations : dans les meilleurs délais après l'acceptation par l'entreprise de l'absence du salarié pour cette formation.

Les conditions de réponse et de report sont celles applicables par les dispositions légales ou conventionnelles en fonction du congé pris.

En ce qui concerne, plus particulièrement, les formations, les possibilités de report seront les mêmes que celles admises pour les C.I.F (soit possibilité d'un seul report au maximum dans les 9 mois suivant la demande).

### 6-3 – Information des salariés

Chaque salarié concerné recevra chaque année, dans le courant du 1<sup>er</sup> trimestre, un récapitulatif des droits acquis dans le cadre du C.E.T.

En tout état de cause, au moins 4 mois avant la date correspondant au terme du CET diminué de la durée des droits acquis, l'entreprise alerte le salarié sur l'échéance prévue. Le salarié devra, dans le mois qui suit, faire connaître ses intentions à son responsable hiérarchique.

## ARTICLE 7 – DROITS ET OBLIGATIONS DES SALARIES PENDANT LE CONGE

Pendant le congé financé par le C.E.T., le salarié a les droits et obligations liés au congé pour lequel il a opté. Ceci concerne, principalement, la situation juridique du salarié pendant le congé, les droits à congés payés, l'ancienneté et le droit à retour à l'issue du congé. L'annexe 1 au présent accord récapitule, par congé, ces différentes conditions.

En tout état de cause, sauf dans le cas d'un congé de fin de carrière, le salarié retrouve, à l'issue de son congé, son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

## ARTICLE 8 – RENONCIATION A L'UTILISATION DES DROITS A CONGE

### 8-1 - Renonciation à l'utilisation du compte.

Le salarié peut renoncer à l'utilisation du compte qu'il a ouvert dans les cas suivants :

- . naissance ou arrivée au foyer, en vue de son adoption, d'un 3<sup>ème</sup> enfant, puis de chaque enfant suivant ;
- . divorce lorsque l'intéressé conserve la garde ou la charge d'au moins un enfant ;
- . invalidité au sens des 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> alinéas de l'article L 341-4 du code de la Sécurité sociale, du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne vivant avec le bénéficiaire (PACS, concubinage ou autre situation sur justificatifs).
- . longue maladie du bénéficiaire telle que définies à l'article VII.8 de la Convention collective des PTA et à l'article 33-4 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ.
- . accident ou maladie d'un enfant à charge nécessitant des frais médicaux importants (sur pièces justificatives et dossier examinés par les assistantes sociales et, si nécessaire, par le médecin conseil de la société) ;
- . décès du conjoint ou de la personne vivant avec le bénéficiaire (PACS, concubinage ou autre situation sur justificatifs) ;
- . état de surendettement du ménage constaté judiciairement.

Cette renonciation devra être faite par écrit à la Direction des Ressources Humaines. Elle se traduira par le versement, en une seule fois, d'une somme correspondant aux droits épargnés et calculés conformément à l'article 5-2 ci-dessus.

Cette somme présente le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales.

Le salarié qui renonce à son CET pourra en ouvrir un nouveau dans un délai minimal d'un an après la date de renonciation.

### 8-2 - Rupture du contrat de travail.

A l'exception du cas où les droits sont transférés dans une autre société (article 8-3 ci-après), la rupture du contrat de travail justifie le paiement d'une indemnité correspondant aux heures épargnées quel qu'en soit le nombre. Le décès du bénéficiaire entraîne, de fait, la rupture du contrat de travail.

Dans ce cas, le déblocage des heures épargnées est automatique et l'équivalent de ces heures en rémunération est versé avec le solde de tout compte.

Cette somme présente le caractère de salaire et est soumise aux mêmes cotisations sociales.

### 8-3-Transfert de droits des salariés

En cas de mutation d'un salarié au sein d'une société du service public de l'Audiovisuel ou d'une filiale, le salarié ayant acquis des droits dans le C.E.T. de FRANCE 2 pourra choisir :

- soit de les transférer au sein du C.E.T. de l'entreprise d'accueil si celle-ci dispose d'un tel dispositif en respectant les dispositions en vigueur dans la société d'accueil;



- soit d'y renoncer dans les conditions fixées à l'article 8-2 ci-dessus.

#### 8-4- Absence de prise des jours de congés épargnés dans le CET

Le salarié qui, malgré les rappels effectués par la Direction conformément à l'article 6-3 ci-dessus, n'a pas utilisé les jours épargnés à la fin de la durée maximale d'épargne perdra ses droits.

#### ARTICLE 9 - DATE D'EFFET ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet, de manière rétroactive, à compter du 10 septembre 1998.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément aux dispositions de l'article L 132 7 du code du travail, les parties signataires peuvent demander la révision de tout ou partie du présent accord dans les conditions suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires et comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et des dispositions de remplacement ;
- dans les 3 mois au plus tard suivant la réception de ce courrier, les parties engagent une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à conclusion d'un nouvel accord ou, si aucun accord n'est trouvé dans les 3 mois suivants, sont maintenues ; les dispositions de l'avenant portant révision se substituent de plein droit à celles de l'accord, sous réserve qu'elles soient conclues par la majorité des organisations syndicales signataires du présent accord.

Une réunion avec les Organisations Syndicales signataires sera organisée une fois par an afin de faire un bilan d'application de l'accord.

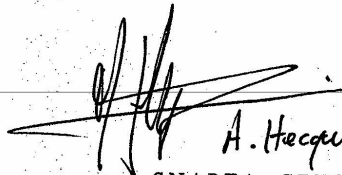
Fait à Paris, le 15 NOV. 2000

POUR LA SOCIETE FRANCE 2

*Michèle Cotta*  
Michèle COTTA  
Directrice Générale

POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES :

C.F.D.T.



A. Hequin

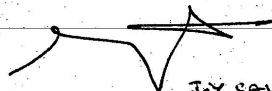
S.N.A.P.T.A. - C.F.T.C.  
(Syndicat National de l'Audiovisuel des Personnel Technique et Administratifs - CFTC)

P/ Laurence OSTROZKA



S.N.A.J. - C.F.T.C.

(Syndicat National de l'Audiovisuel des Journalistes C.F.T.C.)

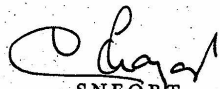


J-Y. SAVIGNAT  
S.N.P.C.A. - CGC  
(Syndicat Nationale des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel - CGC)



M.W. GAER  
S.P.C. - C.G.C.  
(Syndicat des Journalistes - CGC)

S.N.R.T. - C.G.T.  
(Syndicat National de Radiodiffusion et de Télévision - CGT)



S.N.F.O.R.T. F. CHAZAUD  
(Syndicat National Force Ouvrière de Radiodiffusion et de Télévision - FO)

S.N.J. - C.G.T.  
(Syndicat National des Journalistes C.G.T.)



S.J.A. - F.O. S. LECOQ  
(Syndicat des Journalistes de l'Audiovisuel - FO)

S.I.T.R.  
(Syndicat Indépendant de la Télévision et de la Radiodiffusion)

S.N.J.  
(Syndicat National des Journalistes)

*Handwritten notes:*  
 15/16  
 M. P.  
 J. P.

**ANNEXE 1**  
**TABLEAU RECAPITULATIF DES DISPOSITIONS DES CONGES**  
 pouvant être financés par le CET

	Ancienneté	Délais			Durées du congé		Situation juridique durant le congé : suspension du contrat de travail*	Conditions de retour dans l'entreprise
		Prévenance du salarié	Réponse	Report	Minimale	Maximale		
<b>Congé parental d'éducation</b> Art L 122-28-1 Art VII-6 CCCPA Art 38-6 CCNTJ	Ancienneté minimale d'1 an	1 mois avant le terme du congé de maternité ou d'adoption et 2 mois avant dans les autres cas	Pas de disposition légale	Pas de possibilité de report	Pas de durée minimale	1 an maximum renouvelable 2 fois sans pouvoir excéder le délai de 3 ans suivant l'expiration du congé de maternité ou d'adoption	.Congé compte pour moitié dans le calcul de l'ancienneté : prime d'ancienneté, congé, indemnités de licenciement et de retraite Maintien de l'exclusivité de collaboration	Salarié retrouve emploi précédent ou emploi similaire, dans sa résidence, assorti d'une rémunération équivalente
<b>Congé pour création d'entreprise</b> Art L 122-32-12 Art VI-2-3 CCCPA Art 38-6 CCNTJ	36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non	3 mois avant la date du départ choisie	30 jours suivant la présentation de la demande	Possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande	1 an renouvelable 1 fois	1 an renouvelable 1 fois	.Congé ne compte pas pour ancienneté Suspension des obligations professionnelles	Salarié retrouve emploi précédent ou emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente- Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé
<b>Congé sabbatique</b> Art L 122-32-17 Art VI-2-3 CCCPA	36 mois dans l'entreprise, consécutifs ou non et 6 années d'activité professionnelle	3 mois avant la date du départ choisie	30 jours suivant la présentation de la demande	Possible dans la limite de 6 mois à compter de la demande	6 mois	11 mois	Congé ne compte pas pour ancienneté Maintien des obligations professionnelles sauf autorisation expresse	Salarié retrouve emploi précédent ou emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente- Le salarié ne peut invoquer aucun droit à être réemployé avant l'expiration du congé

*Handwritten mark:* M

R  
L  
D  
27/2  
H

	Ancienneté	Délais			Durées du congé		Situation juridique durant le congé : suspension du contrat de travail*	Conditions de retour dans l'entreprise
		Prévenance du salarié	Réponse	Report	Minimale	Maximale		
<b>Congé pour convenance personnelle PTA</b> (art.VI-2-2 CCCPA)	Pas de conditions d'ancienneté	6 semaines avant le départ en congé	Dans les 2 semaines qui suivent la demande	Pas de dispositions spécifiques	Pas de minimum	2 ans renouvelables 1 fois, exceptionnellement 2 fois	Congé ne compte pas pour ancienneté Maintien des obligations professionnelles sauf autorisation expresse	Congé inférieur à 6 mois : retour sur l'emploi occupé avant le départ Congé supérieur à 6 mois : 2 propositions de réintégration dans résidence et emploi similaire. Si refus du salarié = démission
<b>Congé médico social</b> (Art.2-4 CCCPA)	Pas de conditions d'ancienneté (à l'issue de la période d'essai)	Pas de dispositions spécifiques	Pas de dispositions spécifiques	Pas de dispositions spécifiques	Pas de minimum	Demande doit préciser la durée	Ancienneté prise en compte dans limite de 3 mois - Maintien des obligations professionnelles	Congé inférieur à 6 mois : retour sur l'emploi occupé avant le départ Congé supérieur à 6 mois : 2 propositions de réintégration dans résidence et emploi similaire. Si refus du salarié = démission
<b>Congé non rémunéré-Journaliste</b> (art 32-2 CCNTJ)	Pas de conditions d'ancienneté	6 semaines avant le départ en congé	Dans les 2 semaines qui suivent la demande	Pas de dispositions spécifiques	Pas de minimum	2 ans renouvelable 1 fois, exceptionnellement 2 fois	Congé ne compte pas pour ancienneté sauf congé pour enfant ou parent malade dans la limite de 3 mois Obligations professionnelles précisées par l'autorisation donnée	Congé inférieur à 6 mois : retour sur l'emploi occupé avant le départ Congé supérieur à 6 mois : 2 propositions de réintégration dans résidence et emploi similaire. Si refus du salarié = démission

12

\* En application de l'article II-3 du règlement cadre de travail de la CCCPA, ces congés ne donnent pas lieu à acquisition de droits à congé annuels.