



**AVENANT N°1
A L'ACCORD RELATIF A LA MISE EN PLACE
D'UN COMPTE EPARGNE TEMPS
signé le 15 novembre 2000**

Préambule : La loi du 17 janvier 2003 a notamment modifié et complété les dispositions légales antérieures sur le Compte Epargne Temps. Le CET n'a désormais plus seulement pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congés rémunérés, il permet également de se constituer une épargne.

Dans l'esprit des nouvelles dispositions légales, et compte tenu de l'expérience de 3 ans d'application de l'accord, les parties conviennent de compléter le texte initial en particulier sur les points suivants :

- possibilité de rémunérer de manière annuelle une partie des droits portés au CET;
- mise en place du congé de fin de carrière ;

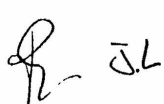



Le nouveau dispositif offre au salarié la possibilité de choisir entre trois options :



- épargner du temps en vue du financement d'un projet personnel,
- augmenter sa durée annuelle de travail et percevoir une rémunération supérieure en optant pour une monétarisation de son compte,
- se constituer une épargne en vue d'un départ de l'entreprise dans le cadre d'un congé de fin de carrière.

Ce dispositif permet ainsi à chaque salarié de trouver le bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais il constitue également un outil de gestion des ressources humaines, conciliant ainsi les choix personnels du salarié avec les impératifs de gestion de l'entreprise.

Tout en s'attachant à une bonne application de ces règles de gestion, France 2 veillera à ce que les choix des salariés soient opérés en toute liberté et qu'il n'en résulte aucune conséquence sur le déroulement de leur vie professionnelle.

Compte tenu de la nouveauté de ce dispositif, les signataires se tiendront informés, dans le cadre des réunions de bilan, des conséquences de la conclusion de cet avenant et conviennent d'y apporter les modifications qui s'avèreraient nécessaires.

Article 1 : Application des nouvelles dispositions légales

Il est ajouté à l'accord CET un article 4 bis intitulé « monétarisation du CET » dont les dispositions sont les suivantes :

Du fait des modifications apportées à l'article L 227.1 du code du travail par la loi du 17 janvier 2003, l'ensemble des droits portés au CET : droits à congés payés, « jours RTT », récupérations peuvent, à la demande du salarié, être valorisés en argent sous réserve du respect des limites fixées :

- par la loi: les droits à congés payés annuels affectés au CET peuvent être valorisés en argent dans la limite de cinq jours par an,
- et par le présent avenant.

Dans l'hypothèse où le salarié souhaite opter pour une monétarisation, une distinction est opérée selon la date à laquelle les droits ont été portés au CET :

1) Droits portés au CET au titre de 2002 et des années antérieures

La monétarisation est ouverte aux salariés âgés de moins de 50 ans au 1^{er} janvier 2003. Cette disposition n'est pas ouverte aux salariés âgés, à cette même date, de 50 ans et plus qui peuvent conserver, sans limite de temps, la totalité des droits épargnés en vue d'un congé de fin de carrière.

La totalité des droits portés au CET au titre des années antérieures au 31/12/2002 pourra être valorisée, dans la limite pour les congés payés annuels de 5 jours maximum par an.

Le salarié devra opter pour une monétarisation totale ou partielle de ses droits dans les 3 mois de la signature de l'avenant. Les versements seront effectués à compter de l'année 2004 et échelonnés jusqu'à épuisement des droits sur la base de 15 jours par année civile.

2) Droits portés au CET au titre de 2003 et des années suivantes

La monétarisation est ouverte à l'ensemble des salariés.

Les droits portés au CET pourront être valorisés dans la limite de 14 jours par an -comprenant un maximum de 5 jours de congés payés annuels- cumulables sur 3 ans (soit 28 jours sur 2 ans et 42 jours sur 3 ans).

Le salarié pourra opter chaque année pour cette monétarisation dans le délai de deux mois suivant la réception du récapitulatif des droits portés au CET.

La valorisation sera calculée sur la base de la rémunération horaire telle que définie à l'article 5 de l'accord à savoir : salaire de base mensuel augmenté des primes conventionnelles permanentes (PFA, supplément familial et 13^{ème} mois des journalistes ...) et divisé par 151,67.

R - JMS J.L. TG 2 W (B)

Les droits épargnés dans le CET seront diminués du nombre d'heures correspondant.

Du fait de leur nature de salaire et en application de la réglementation en vigueur, les sommes versées au titre de la monétarisation sont soumises à charges sociales et incluses dans l'assiette de calcul de l'impôt sur le revenu.

Article 2: Congé de fin de carrière

2-1) Il est ajouté à l'accord un article 6 bis intitulé « Congé de fin de carrière » dont les dispositions sont les suivantes :

Les salariés peuvent, à l'issue du délai de 5 ans pouvant dans certains cas être porté à 10 ans, décider d'affecter les droits épargnés au congé de fin de carrière prévu par l'article 1 de l'accord.

Les droits épargnés dans le cadre du congé de fin de carrière ne pourront plus être ni monétarisés, ni utilisés pour une autre finalité que ce congé. Toutefois, les dispositions des articles 8-1, 8-2 et 8-3 de l'accord resteront applicables.

Le congé de fin de carrière pourra être pris dans les conditions suivantes :

1- Salarié justifiant des conditions lui permettant de faire valoir ses droits à retraite et faisant liquider celle-ci (à partir de 60 ans et 160 trimestres de cotisations à la date de signature du présent avenant) : le contrat de travail sera rompu en fonction de la date de départ choisie par le salarié. Il percevra alors la rémunération correspondant aux droits épargnés sous forme de capital.

2- Salarié ne réunissant pas les conditions lui permettant de faire valoir ses droits à retraite ou ne souhaitant pas faire liquider sa retraite : le salarié demandera le bénéfice d'un congé de fin de carrière correspondant au total des droits épargnés et parallèlement s'engagera formellement à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de cette période.

Pendant le congé de fin de carrière, le salarié sera :

- soit totalement dispensé d'activité et percevra chaque mois une rémunération correspondant à 151,67 heures prises sur les droits épargnés, jusqu'à épuisement de ces derniers ;

- soit partiellement dispensé d'activité et percevra chaque mois une rémunération correspondant au prorata de 151,67 heures à hauteur du temps partiel fixé, en fonction du choix du salarié en accord avec l'entreprise.

Cette rémunération aura un caractère de salaire et dès lors donnera lieu à des cotisations sociales. La couverture sociale correspondant à sa qualité de salarié sera donc maintenue et le salarié continuera à acquérir des droits pour sa retraite (bonification de la retraite de base et acquisition de points supplémentaires auprès des caisses de retraites complémentaires).

Par ailleurs, pendant cette période, compte tenu de la nature juridique particulière du congé de fin de carrière, qui maintient le lien salarial, le salarié continuera, le cas échéant, à percevoir :

R.

AM

JE

lo

SMS

J.L

3

CB

- 80% de la moyenne des primes de sujétion et de contrainte versées au cours des 12 mois précédents la cessation d'activité. Ce principe sera appliqué de façon proportionnelle en cas de cessation partielle d'activité.
- les primes permanentes liées à la fonction qui ne font l'objet d'aucun abattement en cas d'absence.

La rupture du contrat de travail sera effective à l'issuë du congé de fin de carrière.

2-2) L'article 4 alinéa 3 de l'accord est modifié comme suit : « Ces limites ne sont pas applicables aux salariés âgés de plus de 50 ans qui optent pour un congé de fin de carrière, tel que prévu à l'article 6 bis ci-après. »

Article 3 : Alimentation du CET

L'article 3-1 premier alinéa de l'accord est modifié comme suit :

« Le CET peut recueillir :

- des congés payés annuels (articles VI-1-1 de la CCCPA et 28-2 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ) dans la limite de 10 jours ouvrés par an; 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 congés d'ancienneté ou d'âge (article VI-1-3 de la CCCPA et 28-2 de l'avenant audiovisuel à la CCNTJ. »
- (les alinéas suivants restent inchangés)

L'article 3-1 dernier alinéa de l'accord est modifié comme suit :

« Dans le cas où le nombre de jours que le salarié souhaite porter au CET dépasse le maximum autorisé de 22 jours, seront prioritairement retenus les jours de récupération, les jours RTT, les congés d'ancienneté ou d'âge et en dernier lieu les congés payés annuels. Les éléments de rémunération convertis en temps seront comptabilisés en sus du maximum des 22 jours qui peuvent être portés au CET chaque année »

Article 4 : Conversion d'heures en jours et de jours en heures

L'application de l'accord sur le CET nécessite, en fonction de ses dispositions, l'utilisation de notions d'heures (notamment pour le paiement du congé) et de notion de jours (limites annuelles pour l'alimentation du CET...).

En conséquence l'accord est modifié de la manière suivante :

Il est ajouté un dernier alinéa à l'article 3-1 :

« L'épargne est comptabilisée dans le CET en heures. La conversion d'heures en jours et de jours en heures est effectuée, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur (voir tableau sur les correspondances heures/jours en fonction des organisations de travail) ».

R.
JMS

J.L.

JG

Lo

CB

L'article 5-1 est modifié comme suit :

« - Les récupérations (lorsqu'elles sont comptabilisées en jours) et les « jours RTT » sont converties en heures, en fonction du régime de travail et en application de la réglementation en vigueur (voir tableau sur les correspondances heures/jours en fonction des organisations de travail).

- Les congés payés sont convertis en multipliant le nombre de jours par 7 heures.

- Les éléments de rémunération sont convertis en heures en divisant le montant des sommes brutes par le salaire horaire du salarié (*) ».

Article 5 : Utilisation partielle ou monétarisation des droits épargnés

L'article 4 de l'accord est complété de la manière suivante :

« En cas d'utilisation partielle ou de monétarisation des droits épargnés par un salarié, le délai de 5 ans (ou de 10 ans le cas échéant)

- continue à courir si le solde de droits restant dans le compte est égal ou supérieur à 44 jours (ou 308 heures)

- sera recalculé à partir de la date à laquelle les droits atteindront de nouveau 44 jours (ou 308 heures), si le solde de droits restant dans le compte est inférieur à 44 jours (ou 308 heures). »

Article 6 : Renonciation au CET

L'article 8-1 de l'accord est modifié comme suit :

« - divorce du salarié ou rupture d'un PACS ;

- situation financière difficile pouvant conduire à un état de surendettement. Cette situation sera appréciée sur la base d'un dossier établi par les assistantes sociales à qui il aura été fourni tous documents justificatifs. »

Article 7 : Date d'effet de l'avenant :

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature.

Fait à Paris le **29 JUIL. 2004**

POUR LA SOCIETE FRANCE 2

Christopher BALDELL
Directeur Général



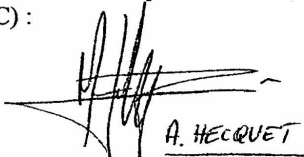
POUR LES ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES DE L'ACCORD DU 15/11/2000 :

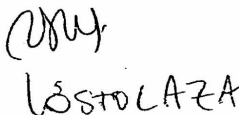
S.N.A.P.T.A. - C.F.T.C.

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

(Syndicat National de l'Audiovisuel des (Syndicat National de l'Audiovisuel des Personnel Technique et Administratifs - Journalistes C.F.T.C.):

CFTC) :


A. HEQUET


LOSTOLAZA


JG
CB JNS

S.N.F.O.R.T.

(Syndicat Nationale Force Ouvrière de Radiodiffusion et de Télévision - FO) :

J.M. SEYRALD

S.J.A. - F.O.

(Syndicat des Journalistes de l'Audiovisuel - FO) :

S.N.P.C.A. - CGC

(Syndicat Nationale des Personnels de la Communication et de l'Audiovisuel - CGC) :

Jacques Larose

S.P.C. - C.G.C.

(Syndicat des Journalistes - CGC) :

60

CB