

**ACCORD D'ENTREPRISE
VCF HOLDING
VCF TOURNAGES
VCF THEMATIQUES**

mm
70g
FK
11.

ENTRE :

La Société VIDEO COMMUNICATION FRANCE HOLDING, (S.A) au capital de (2 500 000 €) dont le Siège Social est sis 48, Quai CARNOT 92210 SAINT-CLOUD immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE, sous le numéro 732 001 193, prise en la personne de ses représentants légaux en exercice, domiciliés en cette qualité audit siège

La Société VIDEO COMMUNICATION FRANCE TOURNAGE, SAS au capital de 9.997.670 € dont le Siège Social est sis 48, Quai CARNOT 92210 SAINT-CLOUD immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 444597322, prise en la personne de ses représentants légaux en exercice, domiciliés en cette qualité audit siège

La Société VIDEO COMMUNICATION FRANCE THEMATIQUES, SAS au capital de 6 762 800 € dont le Siège Social est sis 48, Quai CARNOT 92210 SAINT-CLOUD immatriculée au Registre du Commerce et des Sociétés de NANTERRE sous le numéro 444 643 852, prise en la personne de ses représentants légaux en exercice, domiciliés en cette qualité audit siège

D'UNE PART,**ET**

Le syndicat CFDT représenté par Mr Maurice Rohmer, Délégué Syndical,

Le Syndicat SNTPT, représenté par Mr Bertrand Larrouy, Délégué Syndical,

Le Syndicat SNFORSCA, représenté par Mr Eric Krissi,

D'AUTRE PART.

Handwritten signature and initials:
1.
du
R.
EK

CHAPITRE PRELIMINAIRE

PREAMBULE

Le 31 mars 2003 la société VCF a été scindée en trois sociétés : la société VCF Holding, la société VCF Tournages et la société VCF Thématiques.

Cette opération a entraîné la mise en cause des dispositions conventionnelles applicables au sein de la société VCF en application de l'article L. 132-8 du Code du travail et notamment :

L'accord d'entreprise Channel Télévision en date du 9 janvier 1998

L'accord d'entreprise relatif à la durée de travail de VCF en date du 14 mars 2000

Les sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques ont conclu avec les délégués syndicaux une prorogation du délai de survie des dispositions dénoncées jusqu'au 28 février 2005.

Le 28 mars 2003, les sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques ont conclu avec les délégués syndicaux un accord reconnaissant l'existence d'une Unité Economique et sociale (UES) VCF.

Dans la perspective d'une harmonisation du statut collectif au sein de l'Unité Economique et Sociale VCF, les sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques ont engagé des négociations avec les délégués syndicaux afin de conclure un accord de substitution commun.

Le 20 janvier 2005 les sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques ont conclu deux accords d'étape reprenant les dispositions négociées par le partenaires sociaux.

Le présent accord est un accord de substitution, au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail, qui reprend et précise les dispositions contenues dans les rapports d'étape. Un accord collectif spécifique et autonome relatif à la durée du travail est annexé au présent accord

Son objet est de substituer aux accords collectifs mis en cause dans le cadre de la scission de la société VCF, le présent dispositif.

Par ailleurs, les dispositions du présent accord remplacent et annulent les usages et décisions unilatérales, notamment la prime d'ancienneté.

En ce qui concerne le personnel de VCF Tournages, tel que défini à l'article 3 chapitre 6 , les majorations existantes pour:

- Heures non prévues
- Heures annulées
- Heures de soir
- Heures de nuit
- Heures – de 11 heures

Les accords conclus au sein de l'UES VCF, constituent donc le statut collectif de substitution applicable aux sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques.

Les dispositions du présent accord sont donc directement applicables et opposables à tous les salariés des sociétés VCF HOLDING, VCF THEMATIQUES et VCF TOURNAGES.

Mu
Bj
EPL
if

CHAPITRE I - REPRESENTATION DU PERSONNEL ET DROIT SYNDICAL

PREAMBULE

Le droit syndical s'exerce dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Tout salarié a le droit d'adhérer librement à une organisation syndicale ou professionnelle de son choix constituée conformément à la loi. En application des dispositions légales, l'employeur s'engage à prendre toutes mesures utiles pour que ne soient pas pris en considération l'origine, le sexe, les mœurs, la situation de famille, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, les convictions religieuses, l'orientation sexuelle, l'âge, les caractéristiques génétiques, l'apparence physique, le patronyme, le handicap ou l'état de santé (sauf inaptitude au sens du code du travail) pour arrêter une décision à l'égard du salarié, notamment en matière de recrutement, de déroulement de carrière, d'affectation, de discipline, ou de rupture individuelle du contrat de travail.

ARTICLE 1 - EXERCICE DE L'ACTION SYNDICALE

L'exercice du droit syndical s'exerce dans le cadre du respect de la liberté du travail. Les parties veilleront au respect des engagements définis ci-dessus et prendront toutes les mesures utiles auprès de leurs mandants pour qu'en soit assuré le respect intégral. Les organisations syndicales représentatives feront connaître à l'employeur le nom de leur délégué syndical et le tiendront informé immédiatement de toutes les modifications s'y rapportant. Les droits et garanties prévus par la législation en vigueur s'appliquent aux délégués syndicaux pour chaque organisation représentative.

ARTICLE 2 - REPRESENTANTS DU PERSONNEL

2.1. GENERALITES

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise et aux délégués du personnel sont régies par la législation en vigueur.

L'exercice de la représentation du personnel a lieu dans le cadre de l'Unité Economique et Sociale VCF conformément à l'accord conclu par les sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques en date du 28 mars 2003.

2.2. COMITE D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise est commun aux sites d'activité permanente de la société. Le protocole d'accord signé entre la direction et les syndicats pour l'organisation des élections des membres du comité d'entreprise prévoira une représentation équilibrée des collègues « cadres » et « non cadres » entre les sites de la société.

2.3. DELEGUES DU PERSONNEL

Les organisations syndicales présenteront des listes représentants les deux collèges. Le protocole d'accord signé entre la Direction et les syndicats pour l'organisation des élections des délégués du personnel prévoira une représentation des collègues cadres et non cadres.

M u
B
EK
if

2.4. COMITE D'HYGIENE ET DE SECURITE

Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur un CHSCT existe au sein de l'UES VCF.

2.5. BUDGET SOCIAL

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise et au financement des œuvres sociales fait l'objet d'un accord annuel spécial entre le Comité et les sociétés.

A défaut, les budgets de fonctionnement et des œuvres sociales du comité d'entreprise est arrêté par les sociétés dans le respect des règles légales et conventionnelles applicables.

A titre d'information, au jour de la signature du présent accord le Code du travail prévoit que le budget de fonctionnement représente 0,20 % de la masse salariale et celui des œuvres sociales 0,80 % de cette masse.

2.6. FORMATION PROFESSIONNELLE :

Les parties conviennent que la formation professionnelle constitue un investissement tant pour l'entreprise que pour le salarié bénéficiaire.

Elle participe à l'épanouissement des salariés.

Prolongement naturel indispensable des formations générales et supérieures, elle a pour objet essentiel d'adapter les salariés à leur emploi actuel, aux mutations technologiques et aux nouvelles conditions de travail qui en découlent en développant leur capital de compétences.

La réduction du temps de travail est l'occasion de redéfinir les participations conjointes de l'entreprise et des salariés en matière de formation professionnelle :

Les parties conviennent par conséquent que les formations aux postes de travail seront assimilées à du temps de travail effectif.

Elles précisent par ailleurs que les formations organisées à la demande des salariés dans le but de développer son employabilité ne seront pas assimilées à du temps de travail effectif.

En toute hypothèse, la prise en compte de ces temps de formation respectera les dispositions légales en vigueur.

2.7. REEVALUATION DES SALAIRES

Tous les ans dans le cadre de la négociation annuelle des salaires, la Direction et les syndicats envisagent le taux d'une éventuelle réévaluation des salaires et des primes après étude de l'évolution du coût de la vie.

Si le pouvoir d'achat des salariés venait à être modifié dans une proportion notable, les parties se concerteraient pour tenter d'aménager, en fonction de l'évolution économique générale de la situation de l'entreprise soit l'ensemble des salaires soit les salaires des catégories les plus défavorisées.

2.8. INFORMATION DU COMITE

Une fois par an, en plus des obligations légales en matière d'information économique du Comité, la Direction rend compte au Comité et au personnel des résultats de l'année écoulée.

M. M.
 J.S.
 EK
 11.

ARTICLE 3 - PANNEAUX D’AFFICHAGE

L’utilisation des panneaux d’affichage s’effectue conformément aux dispositions légales (article L 412-8), réglementaires et à la jurisprudence en vigueur. Chaque organisation syndicale disposera d’un panneau.

mm
R
EK
T

CHAPITRE II - DROITS ET OBLIGATIONS DU PERSONNEL

ARTICLE 1 - LETTRE D'ENGAGEMENT ET CONDITIONS

Chaque engagement fera l'objet d'un accord écrit entre la société et le salarié. L'engagement précisera notamment la qualification professionnelle, le montant des appointements, la durée de la période d'essai, les conditions particulières. Les personnels qui seront engagés par l'entreprise le seront indifféremment pour tous les sites sur lesquels la société est amenée à intervenir de façon permanente.

ARTICLE 2 - PERIODE D'ESSAI

Les périodes d'essai sont ainsi définies :
 Un mois de travail effectif pour les employés,
 Trois mois de travail effectif pour les cadres.

Si un salarié bénéficiant d'un contrat à durée déterminée venait à être embauché définitivement et successivement dans ce même poste, la période d'essai serait supprimée ou diminuée du nombre de jours déjà travaillés dans l'entreprise si la période d'essai est supérieure. A n'importe quel moment de la période d'essai ou de sa prolongation éventuelle, les parties peuvent donner ou recevoir congé sans préavis ou indemnité sur simple notification écrite. En application de la loi, cette période d'essai ne peut être renouvelée qu'une fois.

ARTICLE 3 - VACANCE D'EMPLOI

En cas de vacance d'emploi, il sera tenu compte, pour la nomination d'un nouveau titulaire, des capacités du personnel en fonction, avant de faire appel à des concours extérieurs. Le personnel en sera informé par des panneaux d'affichage et devra faire acte de candidature auprès du service du personnel.

ARTICLE 4 - MISE A DISPOSITION

De façon générale, les personnels de l'UES VCF appartenant à l'une des entités de VCF (VCF Holding, VCF Thématiques, VCF Tournages) peuvent être affectés à titre provisoire ou définitif dans une autre des entités de VCF en fonction de la situation de l'emploi et des besoins dans les différentes entités.

L'employeur peut également mettre un salarié à la disposition d'une entreprise du Groupe Euromedia/SFP/VCF pour une durée déterminée. Le salarié continue à être rémunéré par son entreprise d'origine. A l'issue de la période de mise à disposition, il est réintégré dans son précédent emploi ou un emploi similaire conformément aux dispositions légales en vigueur.

Cette mise à disposition se fera par accord de l'intéressé si celle-ci doit être supérieure à un mois ou impliquant cinq nuits consécutives à l'extérieur. Il est entendu que le cumul des mises à disposition sans accord du salarié n'excédera pas un mois par période de 12 mois. Néanmoins les vacances effectuées sur Paris (Zone 1 à 3) ne rentrent pas dans le présent calcul.

ARTICLE 5 - REMPLACEMENT

Tout collaborateur appelé à tenir l'emploi d'un salarié absent d'un emploi supérieur, en dehors des remplacements occasionnés par les vacances, pendant une période supérieure à un mois, percevra une indemnité mensuelle égale à 20 % de son salaire de base et qui lui sera versée pendant tout le temps qu'aura duré le remplacement.

Lorsqu'un salarié doit assurer temporairement, à la demande de la Direction, un emploi inférieur à celui qu'il occupe, son salaire brut réel doit lui être maintenu pendant la période correspondante.

Mu EK
 B. J. 11

ARTICLE 6 - CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Le personnel sous contrat à durée déterminée sera embauché au niveau de salaire en vigueur dans l'entreprise. Au terme du contrat, il percevra, le cas échéant, l'indemnité légale de précarité d'emploi dans les conditions prévues par la loi.

ARTICLE 7 - ASTREINTE

Le temps d'astreinte est le temps pendant lequel le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de la société, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise. Ce temps n'est pas considéré comme du temps de travail effectif. Seules les interventions, mêmes téléphoniques, sont considérées comme du temps de travail effectif.

L'astreinte se fait par roulement entre les différents salariés pendant sept jours consécutifs. La programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance de chaque salarié un mois à l'avance. En cas de circonstances exceptionnelles, ce délai peut être ramené à un jour.

Le personnel de maintenance pourra être d'astreinte pendant sept jours consécutifs par roulement entre les personnes concernées. Pendant sa période d'astreinte le salarié devra être joignable au moyen du téléphone mobile fourni par l'entreprise et réservé à cet usage. Seul, le cadre de permanence fera appel au personnel d'astreinte.

Dans l'attente d'une renégociation des conditions de l'astreinte devant intervenir dans les six mois, les dispositions suivantes s'appliquent :

une prime forfaitaire de 152,44 € bruts par semaine d'astreinte
rémunération et majoration des heures d'intervention du lundi au vendredi au-delà de 20 heures et avant 6 heures du matin ainsi que les samedis, dimanches et jours fériés :

- 125% les 8 premières heures
- 150% les suivantes
- de 22h à 2 h du matin : majoration de 50%
- au-delà de 2 h du matin et jusqu'à 6 h : majoration de 100%
- dimanches et jours fériés : majoration de 50%

Ces dernières sont actuellement calculées sur la base d'un coût horaire de 16,23 € bruts, correspondant au salaire horaire moyen du service concerné et ne rentrent pas dans le décompte annuel.

En ce qui concerne les transports les salariés seront indemnisés sur la présentation d'une note de taxi ou en fonction de leur contrat personnel d'assurance automobile.

ARTICLE 8 - TEMPS PARTIEL

8.1. - NOTION DE TEMPS PARTIEL

Seront considérés comme travaillant à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire de travail est inférieure à 35h.

Mu
B
1

8.2. - SALARIES A TEMPS PARTIEL

Les salariés à temps partiel pourront être engagés dans le cadre des dispositions réglementaires et légales en vigueur.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet, notamment quant aux possibilités de promotion, d'accès aux métiers et de droit à la formation.

Les horaires de travail partiels peuvent être pratiqués sous réserve, conformément aux dispositions légales, de l'avis des représentants du personnel.

Le passage d'un salarié qui travaille à temps complet à contrat de travail à temps partiel, annualisé ou pas, ne pourra se faire qu'après l'accord préalable du salarié concerné. Dans tous les autres cas, cette mesure s'assimile de la part de l'employeur à un licenciement.

Tout temps partiel fera l'objet d'un contrat de travail écrit.

8.3. - TEMPS PARTIEL CHOISI

Tout salarié à temps complet peut solliciter un emploi à temps partiel.

Toute demande doit être présentée par lettre recommandée avec accusé de réception et préciser la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en oeuvre du nouvel horaire. La demande devra être présentée six mois avant cette date.

La direction fera part de sa décision par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande. Celle-ci pourra être refusée dans les cas suivants :

- absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié,
- impossibilité au regard, des exigences de l'emploi, de mettre en place un emploi à temps partiel,
- recrutement d'un salarié à temps partiel appelé à compléter le temps ainsi libéré s'avérant impossible.

Mu
BJ-
EK
11.

CHAPITRE IV - REMUNERATION

Les dispositions générales ci-après sont complétées par des dispositions spécifiques aux personnels de VCF Holding, de VCF Tournages et VCF Thématiques.

ARTICLE 1 - SALAIRES

Les salaires sont fixés pour une durée hebdomadaire de travail de 35 heures.
Il est convenu que la rémunération mensuelle de chaque salarié sera lissée sur la base de l'horaire moyen hebdomadaire de référence, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel.
En cas de périodes non travaillées, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle moyenne de référence.

ARTICLE 2 - PERSONNEL INTERMITTENT

Compte tenu du caractère spécifique de l'entreprise, certains collaborateurs sont rémunérés aux cachets ou à la vacation.

Les sociétés VCF Holding, VCF Tournage et VCF Thématiques s'engagent à rencontrer les organisations syndicales afin de définir le statut des salariés « non permanents » au sein de l'UES.

Dans l'attente d'une négociation, il sera fait application pour VCF Tournage de l'accord signé en date du 2 décembre 2002.

Dans le cadre de tournage en province, la société VCF Tournage a recours à des intermittents « locaux »

La qualité de pigiste « local » est reconnue à l'ensemble des pigistes qui réunissent obligatoirement les caractéristiques suivantes :

intervention dans le cadre d'un tournage hors Ile de France
lieu d'habitation déclaré ne dépassant pas 150 kilomètres du lieu de tournage

Dans l'attente d'une négociation, il sera fait application pour VCF Thématiques des dispositions suivantes :

- Majoration des heures de nuit : 30%
- Majoration des dimanches et jours fériés : 50%
- Majoration des 25 décembre, 1^{er} janvier et 1^{er} mai : 200%
- Les heures effectuées les 25 décembre et 1^{er} janvier seront majorées à partir de la veille à 20 heures si elles ont été travaillées.

Le montant de ces cachets inclut une indemnité de précarité d'emploi.

ARTICLE 3 - JOURS FERIES ET DIMANCHES

Les jours fériés normalement chômés et rémunérés sont les suivants :

1^{er} janvier – lundi de Pâques – 1^{er} mai – 8 mai – Ascension – 14 juillet – Assomption – Toussaint – 11 novembre – Noël.

Les heures de travail effectuées entre 0h et 24h00 les dimanches et les jours fériés seront majorées de 50%.

Au regard de leur spécificité, les heures de travail effectuées le 1^{er} janvier, le 1^{er} mai et le 25 décembre seront quant à elles majorées de 200%. Seules les heures effectuées les 25 décembre et 1^{er} janvier seront décomptées à partir de la veille à 20 heures si ces heures ont été travaillées.

M
B
C

ARTICLE 4 - EQUIPE DE WEEK-END

Il est expressément prévu qu'une équipe de week-end peut être instituée, après accord des intéressés et après information et consultation du CHSCT et du Comité d'Entreprise, à la demande de la Direction en fonction de ses obligations.

ARTICLE 5 - Dispositions spécifiques aux personnels de VCF Thématiques :

5.1. - Dimanches et Jours fériés

Pour les salariés de VCF THEMATIQUES, une indemnité compensatoire complémentaire, calculée sur la base du taux horaire du salarié, sera versée, par dimanche ou jour férié travaillé, pour le personnel présent au sein de l'entreprise au 31 décembre 2004 dont le travail du dimanche est partie intégrante du régime de travail. Une liste des personnels concernés est jointe à cet accord.

Cette indemnité compensatoire complémentaire correspondra à 50% du taux horaire du salarié multiplié par le nombre d'heures travaillées le dimanche.

Les heures effectuées les jours fériés et donnant lieu à majoration de 200% ne donnent pas lieu au versement de l'indemnité compensatoire complémentaire.

5.2. - Nuits :

Les heures travaillées de 22 heures à 6 heures du matin par les salariés de VCF THEMATIQUES dont le régime de travail prévoit et inclut à l'année de façon récurrente des vacances de nuit seront majorées de 30 %. Pour les autres personnels, les heures effectuées entre 22 heures et 02 heures seront majorées de 50 % et les heures effectuées entre 02 heures et 06 heures seront majorées de 100%.

Les heures effectuées au delà de 6 heures du matin seront considérées comme des heures de nuit si elles suivent une vacation de nuit.

5.3. - Remplacements :

Tout collaborateur appelé à remplacer un salarié d'un emploi supérieur, bénéficiera d'une majoration de 20% de son salaire de base par journée de remplacement.

ARTICLE 6 - CONVENTION DE REMUNERATION AU SEIN DE VCF TOURNAGES

La Direction proposera à chaque salarié concerné, conformément aux dispositions légales, de signer une convention individuelle de rémunération qui aura pour effet de porter sa durée annuelle de travail à 1725 heures et de forfaitiser dans sa rémunération les heures accomplies au-delà de la durée annuelle légale ainsi que les majorations et certaines primes appliquées par VCF.

Les salariés disposeront d'un délai de réflexion d'un mois après réception de l'avenant à leur contrat de travail correspondant, pour exprimer leur refus éventuel. En cas de refus, les rémunérations perçues à compter du 1^{er} janvier sur la base du nouveau forfait seront régularisées en fonction du salaire de base précédent et des majorations liées au précédent accord.

Les parties reconnaissent qu'il appartiendra à la société de déterminer les catégories professionnelles devant, au regard des nécessités du service, effectuer 1725 heures par an.

A titre d'illustration, les parties considèrent qu'un tel forfait n'a pas à être proposé aux exploitants labo, aux cadreurs et aux monteuses. Néanmoins ces personnels bénéficieront d'une convention de rémunération pour 1603 heures intégrant les majorations décrites ci-dessous.

Handwritten signatures and initials, including 'Mw', 'BJ', and 'EK'.

Les salaires de base actuels des personnels concernés se verront ajouter les montants bruts suivants par profession :

▪ Assistants Vidéo et assimilés :	315 €
▪ Assistants Son :	331 €
▪ Opérateurs du Son :	364 €
▪ Chefs Opérateurs Son, Ingénieurs du Son :	522 €
▪ Machinos, Chef Machinos :	429 €
▪ Electriciens, Chef Electriciens :	442 €
▪ Opérateurs Magnétos et assimilés :	371 €
▪ Chefs Equipements et assimilés :	475 €
▪ Truquistes :	706 €
▪ Opérateur Synthés :	298 €

Ces montants intègrent des majorations moyennes par métiers pour les catégories concernées et se substituent aux majorations actuelles liées aux :

- Heures non prévues
- Heures annulées
- Heures de soir
- Heures de nuit
- Heures – de 11 heures

Ils comprennent forfaitairement :

100 heures à 125%

25.5 heures à 150%

44 heures de « crédit annuel de dépassement »

et incluent 1% d'augmentation du salaire de base au titre du coût de la vie..

ARTICLE 7 - TRAVAIL LE WEEK-END

Compte tenu des impératifs inhérents à toute société dont l'objet social est lié aux médias, l'activité de la société VCF nécessite que les salariés de cette dernière soient fréquemment amenés à travailler le week-end. Consciente de la sujétion que le travail le week-end occasionne, la société s'engage à garantir à chaque salarié un nombre de week-end, au cours desquels, il ne pourra être fait appel à ces derniers.

Les parties reconnaissent expressément que ces dispositions ne sont pas applicables au personnel travaillant en cycle.

Tout travail effectué entre le samedi 13h et le dimanche 24h engendre un week-end compromis pour le salarié concerné.

PRIMES DE WEEK-END

Week-end compromis : à compter du 21^{ème} week-end compromis dans l'année le salarié percevra une compensation à hauteur de 152,5 € pour le 21^{ème} week-end et de 305 euros pour chacun des week-end suivant. Pour les personnels entrant ou sortant en cours d'année, ou absents pour maladie ou maternité, la référence au 21^{ème} week-end sera proratisée en fonction du nombre de semaines de présence effective du salarié au sein de l'entreprise suivant le calcul suivant : 20/5; X nombre semaines travaillées, arrondi à la demi unité supérieure ou inférieure. Seules les semaines entières d'absence pour maladie ou maternité, paternité, allaitement, et congés pour événements familiaux, seront prises en compte dans le calcul.

MW
B1

Tout week-end avec un repos sur place suivi par un week-end travaillé ou par un week-end en repos sur place est traité comme un week-end compromis. Toutefois, il n'est pas pris en compte dans le nombre de week-end compromis consécutifs.

Week-end consécutifs : Au troisième week-end travaillé consécutivement le salarié percevra une compensation de 152,5 €. Cette compensation sera portée à 305 € à partir du quatrième week-end consécutif et pour chaque week-end consécutif suivants.

WEEK-END PROTEGE

Chacun des salariés pourra, à ce titre, bénéficier de 6 week-end "protégés" par an au cours desquels les salariés pourront bénéficier de façon certaine de leur week-end. Le week-end « protégé » s'entend du samedi 0H au dimanche 24h.

La détermination des dates de ces week-ends fera l'objet d'une planification tenant compte des impératifs de chacun et de l'organisation du service et de l'équité entre les personnes. Ils devront être posés 3 semaines à l'avance au minimum et la réponse devra être rendu dans la semaine suivant la demande de protection du week-end.

REPOS SUR PLACE

Des conditions particulières régissent les journées de repos imposées par la société hors de chez soi, à l'exclusion des chauffeurs professionnels.

Dans le cas où un salarié est amené à prendre dans le mois deux journées de repos sur place, une journée de récupération lui sera attribuée pour chacun de ces deux jours.

A partir du troisième jour de repos pris hors de chez soi (dans le mois ou sur un mois glissant), cette troisième journée sera comptabilisée pour quatre heures un quart et donnera lieu à récupération de quatre heures un quart.

A partir du quatrième jour dans le mois ou sur un mois glissant dans le cadre d'une même opération, une journée de huit heures trente sera comptabilisée.

MISSIONS A L'ETRANGER

La participation à des missions hors de France Métropolitaine (et hors Monaco) au delà d'une semaine de présence se fera sur la base du volontariat.

Les deux jours de repos hebdomadaire dans la semaine ne seront pas comptabilisés comme du repos sur place.

A partir du troisième jour de repos dans la semaine, cette journée de repos sera comptabilisée comme une journée de temps de travail effectif.

ARTICLE 8 - 13EME MOIS

A tout collaborateur engagé d'une manière définitive, sera versée, courant décembre, à titre de « 13^{ème} mois », une somme égale au salaire de base du mois de décembre auquel s'ajoute la prime d'attachement de ce même mois. A titre d'illustration, sont notamment exclues du salaire de base les heures supplémentaires ainsi que toutes les autres primes.

En ce qui concerne le personnel engagé définitivement en cours d'année, la prime est payée proportionnellement à la présence dans l'année de référence.

Sur le montant de ce 13^{ème} mois, il sera prélevé un à valoir de 20% sur les charges sociales dues, la régularisation intervenant sur le bulletin de salaire du mois de décembre.

MW
B
EY
1.

A tout collaborateur quittant la société en cours d'année, il sera versé une quote part de 13^{ème} mois au prorata de son temps de présence dans l'année considérée.

ARTICLE 9 - PARTICIPATION

La participation est soumise aux dispositions légales. Elle est répartie dans la limite des plafonds fixés par la législation.

ARTICLE 10 - PRIME D'ATTACHEMENT

Les salariés de l'UES VCF présents au sein de l'une des sociétés VCF au 31 décembre 2004 se verront attribuer une prime fixe mensuelle, dite « prime d'attachement » en remplacement de leur prime d'ancienneté qui est supprimée.
Cette prime sera :

Equivalente au montant de la prime d'ancienneté acquise au mois de juin 2004 pour les salariés bénéficiant de cette prime d'ancienneté.

Proportionnelle à l'ancienneté au 1^{er} juin 2004 par année d'ancienneté pour les salariés non bénéficiaires (0,5% par demi-année révolue d'ancienneté au 1^{er} juin 2004).

Les salariés embauchés à compter du 1^{er} janvier 2005 et les salariés qui au 1^{er} janvier 2005 ne totalisent pas 6 mois d'ancienneté ne percevront aucune prime d'ancienneté et aucune prime de remplacement.

ARTICLE 10 - INDEMNITES DIVERSES

Les indemnités citées ci-dessous sont la contrepartie des contraintes du service. Elles sont éventuellement révisées annuellement en accord avec le comité d'entreprise en fonction de l'évolution du coût de la vie. Cette revalorisation annuelle ne pourra, sauf accord entre la Direction et les organisations syndicales, être inférieure à 1%.

A titre d'information, les parties annexent au présent accord le montant des indemnités forfaitaires pour l'année 2005. (Annexe n°1)

INDEMNITE REPAS

Une indemnité de repas sera versée à tout salarié dans les cas suivants :

Si un salarié est contraint pour les raisons du service de prendre un deuxième repas, dans la même journée hors de chez lui à partir de 22 heures, à l'exception des cas où un repas est organisé par l'entreprise.

Si le salarié est contraint pour les raisons du service d'effectuer au cours du mois un nombre de vacations supérieur au nombre de jours ouvrés travaillés initialement prévu.

Si le salarié travaille le week-end, sauf le samedi matin (jusqu'à 14:00h), sauf si le salarié bénéficie d'un repas organisé par l'entreprise.

Dans tous les cas le nombre de Tickets Restaurants attribué à chaque salarié sera calculé déduction faite des repas indemnisés ou organisés le midi par la production sur une base mensuelle.

En cas d'impossibilité de prises de repas hors de l'entreprise, la société mettra à la disposition des salariés un four à micro onde et un réfrigérateur.

MU
BJ

PRIME DE TRANSPORT :

A l'exclusion des vacations de nuit pour lesquelles est prévue une indemnité spécifique, pour tout service se terminant au delà de zéro heure ou commençant avant six heures du matin, le salarié recevra une indemnité transport .

En cas d'absence de moyen de transport sur le lieu de travail, les parties s'engagent à se rencontrer afin de négocier une indemnisation.

PRIME DE PANIER-TRANSPORT :

Le personnels de VCF Thématiques dont le régime de travail inclut de façon récurrente des vacations de nuit (entre 22h et 6h00 du matin inclus) percevront pour chaque vacation effectuée la nuit une prime forfaitaire de panier-transport.

PRIME DE SUJETION :

Pour les personnels appelés à intervenir en extérieur pour des tournages, cadres et non cadres, chaque journée de travail en extérieur en dehors des sites donnera lieu au versement d'une prime spéciale dite « prime de sujétion ».

On entend par prime de sujétion toute nuit passée hors de son domicile.

PRIME DE CAMIONNAGE :

Les chauffeurs non professionnels amenés à conduire un véhicule de plus de 3.5 tonnes, se verront attribuer une prime dans les conditions suivantes :

- Prime acquise par les seuls conducteurs
- Prime acquise par journée sans majoration pour dimanches et jours fériés

REMBOURSEMENT DES INDEMNITES DIVERSES ET DES FRAIS PROFESSIONNELS :

Lors d'opérations en dehors des sites où la société est amenée à intervenir de façon permanente, la production assurera l'organisation des déplacements, des repas et de l'hébergement (si nécessaire) qui seront pris en charge par la société.

La liste des sites permanents est arrêtée chaque année en comité d'entreprise. A titre d'information, les parties annexent au présent accord les sites permanents existants au mois de janvier 2005 (*Annexe 2*).

Un site pourra être considéré comme « site permanent », au regard des critères suivants :

- situation dans Paris et couronne (zones 1 à 3 de la carte orange)
- installation d'une régie fixe
- régularité d'émissions
- mise à disposition de moyens de communications rapides (téléphone, fax...) entre le siège et

M. M. E. K.
B. J. 7/11

- le lieu de tournage. Il est rappelé que ces moyens sont à usage strictement professionnel.
- mise en place de tableau d'affichage de la direction, ou pour le moins, transmission de notes de service.
 - mise à disposition (pour le personnel n'ayant pas la possibilité de prendre un repas à l'extérieur) d'un réfrigérateur et d'un four à micro ondes.

Certains lieux ne remplissant pas tous les critères de site permanent pourront cependant être considérés comme tels, après accord entre la Direction et le CE.

Toutefois, pour des opérations dans Paris intra-muros et pour lesquelles les salariés peuvent se rendre et repartir sur les lieux de l'opération par des moyens de transport en commun, les rendez-vous de production pourront être fixés sur place. Les salariés se rendant sur le lieu de production par leurs propres moyens bénéficieront d'un remboursement de leurs frais de déplacement depuis l'établissement permanent de l'entreprise où aura été fixé le rendez-vous de départ pour les personnels dont le trajet sera organisé, ou le cas échéant depuis le site permanent le plus proche du lieu de tournage considéré.

Si pour des convenances personnelles des salariés désiraient ne pas bénéficier de cette organisation (repas-transport), aucune prime ni indemnité ne leur serait attribuée.

Les frais exposés pour le compte de la société doivent être justifiés jusqu'au 20 du mois suivant la dépense effectuée par le salarié et sont remboursés mensuellement sur note de frais visée par le chef de service et la Direction. Sauf cas particulier (déplacement de longue durée) n'ayant pas permis de présenter les notes de frais dans le délai indiqué ci dessus, il ne sera pas accepté de note de frais au delà de cette date.

Dans les cas de montants supérieurs à 150 euros, les salariés doivent requérir l'autorisation préalable du chef de service. En cas de manquement à ces règles, ils ne seront pas remboursés.

ARTICLE 11 - GRILLE DE SALAIRE

Les parties conviennent de se rencontrer au cours du premier semestre 2005 afin de négocier la mise en place d'une grille de salaire associée à des définitions de fonction.

ARTICLE 12 - CONGES PAYES

12.1. PERIODE DE REFERENCE

A compter du 1^{er} janvier 2005, l'acquisition et la prise des congés payés aura lieu du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année.

Les salariés qui intégreront la société à partir du 1^{er} janvier 2005 ne seront pas impactés par le changement de période de référence et devront donc acquérir au titre de l'année 2005 des droits à congés payés afin d'en bénéficier au cours de l'année 2006.

Les salariés présents avant le 1^{er} janvier 2005 ont acquis deux sortes de droits à congés payés :
 Les droits à congés payés acquis au titre de la période 1^{er} juin 2003 – 31 mai 2004 qui en principe doivent être pris au cours de la période 1^{er} juin 2004 – 31 mai 2005,
 Les droits à congés payés acquis au titre de la période 1^{er} juin 2004 – 31 décembre 2004 qui en principe doivent être pris au cours de la période 1^{er} juin 2005 – 31 mai 2006.

L'ensemble des droits acquis au titre de ces deux périodes (1^{er} juin 2003 – 31 mai 2004 ; 1^{er} juin 2004 – 31 décembre 2004) devront être pris au cours de l'année 2005 afin de mettre en conformité la période d'acquisition des congés payés avec la période de prise des congés payés au sein des sociétés VCF.

M
D

La prise des congés payés s'effectuera conformément aux dispositions légales. Toutefois, afin d'éviter la prise d'un nombre trop important de congés payés au cours de l'année 2005 et à titre exceptionnel chaque salarié pourra reporter la prise de ses congés payés sur l'année 2006 dans la limite de sept jours.

A compter de l'année 2006, les congés qui n'auront pas été pris par les salariés au 31 décembre, au delà des 7 jours reportables, seront, conformément aux dispositions légales en vigueur, définitivement perdus et ne pourront donner lieu à indemnisation, sauf en cas de raisons de service n'ayant pas permis la prise de congés en dehors des périodes de haute activité, définies chaque année après consultation du CE et des DP.

12.2. MONTANT DE L'INDEMNITE DE CONGES PAYES

Le salaire afférent aux congés payés est égal au dixième de la rémunération brute versée au cours de la période de référence (1^{er} janvier au 31 décembre). Il y a lieu d'exclure de ce calcul le 13^{ème} mois et les primes ayant un caractère exceptionnel.

Toutefois, l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à ce que l'intéressé aurait gagné s'il avait continué à travailler pendant son congé.

ARTICLE 13 - CONGE SUPPLEMENTAIRE NON REMUNERE

Les collaborateurs n'ayant pas un an de présence au 1^{er} janvier pourront, sur leur demande, bénéficier d'un complément de congé non payé, sans que le total de leur absence dépasse 20 jours ouvrés au cours de leur première année de présence.

ARTICLE 14 - CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Au moment de l'un des événements familiaux suivants :

	+ de 6 mois de présence	sans condition d'ancienneté
▪ Mariage de l'intéressé	5 jours ouvrés	4 jours ouvrés
▪ PACS	5 jours ouvrés	4 jours ouvrés
▪ Mariage ou PACS d'un descendant	2 jours ouvrés	1 jour ouvré
▪ Mariage ou PACS d'un frère ou d'une sœur	1 jour ouvré	0 jour ouvré
▪ Naissance ou adoption d'un enfant	4 jours ouvrés	3 jours ouvrés
• Baptême, communion ou assimilé d'un Enfant	1 jour ouvré	0 jour ouvré
• Décès du conjoint, d'un enfant ou des parents	5 jours ouvrés	3 jours ouvrés
• Décès d'un frère, d'une sœur, de grands-parents ou petits-enfants, des parents du conjoint	2 jours ouvrés	1 jour ouvré

MCM
Bj
EJL

- Déménagement (limité à un par an) 1 jour ouvré 0 jour ouvré
- Scolarité (jour de la rentrée) 1/2 jour ouvré 0 jour ouvré
- Enfant malade/ scolarité (mères ou pères de famille) 4 jours sur justificatif

Ces congés exceptionnels n'entraînent aucune réduction d'appointements. Ils devront être pris au plus tard dans la semaine suivant l'événement (sauf en ce qui concerne mariage ou PACS de l'intéressé). Sur leur demande, les collaborateurs ayant moins d'un an de présence pourront bénéficier d'un complément de congé non payé pour événements familiaux sans que la totalité de leur absence dépasse le maximum autorisé à ce titre pour les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté.

Ces congés exceptionnels seront décomptés sur l'objectif hebdomadaire et annuel.

ARTICLE 15 - MATERNITE & PATERNITE

Les salariées enceintes, qui travaillent dans le cadre d'un décompte horaire bénéficieront d'une réduction d'horaire journalière de trente minutes de leur temps de travail pendant les six premiers mois de leur grossesse. Au-delà des six mois, celle-ci sera d'une heure. La société prendra les dispositions nécessaires pour que les salariées enceintes, qui travaillent dans le cadre d'un décompte en jours, bénéficient d'une charge de travail aménagée. Les collaboratrices ont droit à un congé pour maternité défini par la loi, partie avant l'accouchement, partie après, le congé ne pouvant être inférieur à 16 semaines, dont 10 après l'accouchement.

A l'expiration du congé de maternité, l'intéressée pourra conformément aux règles légales et conventionnelles en vigueur bénéficier d'un Congé Parental d'Education.

Congé de paternité :

Le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui doit être pris dans les 4 mois suivant la naissance. L'intéressé doit avertir son employeur au moins un mois à l'avance de la date à laquelle il entend prendre son congé en précisant la date de son retour.

ARTICLE 16 - CONGE POUR ALLAITEMENT

La salariée pourra, après son congé de maternité, bénéficier d'un congé, sur justificatif, supplémentaire pour allaitement d'une durée maximale de 3 mois. La salariée bénéficiera du maintien de sa rémunération tout au long de ce congé d'allaitement. Toutefois, afin de bénéficier de ce congé d'allaitement la salariée devra avoir informé par écrit la société de son intention au plus tard un mois avant la fin de son congé de maternité. Au surplus, la salariée devra être en mesure de justifier tous les mois, par le biais d'un certificat médical, du fait qu'elle allaite son enfant. A l'expiration du congé de maternité, l'intéressée pourra, sur sa demande, obtenir un congé sans solde ni complément de prestations, d'une durée maximum d'un an. Cette demande ne sera recevable que si elle parvient à la Direction de l'entreprise au plus tard quinze jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

M.M.
B.J.
E.I.

ARTICLE 17 - CONGE SANS SOLDE

Les collaborateurs ayant un an de présence peuvent demander une mise en congé d'un an sans rémunération. Ce congé ne pourra bien évidemment pas être utilisé à poursuivre directement ou indirectement des activités similaires ou concurrentes à celles de VCF : une telle action entraînerait immédiatement la rupture du contrat de travail aux torts exclusifs du salarié.

La Direction ne pourra refuser qu'une fois une telle demande. La deuxième demande présentée 12 mois plus tard sera automatiquement acceptée. La société s'engage à reprendre le salarié à l'issue de cette année si possible dans un poste similaire à celui occupé précédemment.

ARTICLE 18 - JOURNEE DE SOLIDARITE

A titre d'information, les parties reconnaissent qu'en l'absence d'accord collectif spécifique sur ce point la journée de solidarité est fixée au lundi de Pentecôte en application des dispositions légales en vigueur.

Handwritten signature:
R.J. P.
EK

CHAPITRE IV - MALADIE, ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

SECTION 1 - OBLIGATION D'INFORMATION

Il est impératif, sous peine de sanctions :

- a. dans les 24 heures au maximum, de prévenir son chef de service par téléphone, mail ou tout autre moyen de communication, de la maladie, de son accident du travail ou de sa maladie professionnelle
- b. dans les deux jours de faire parvenir au service du personnel un certificat médical (pour confirmation) et de faire parvenir à la caisse de la sécurité sociale, un avis d'arrêt de travail, formalités indispensables pour que puissent être perçues les indemnités journalières.

VCF veillera à effectuer dans les délais requis les démarches nécessaires à la perception des indemnités par les salariés.

SECTION 2 - MAINTIEN DE LA REMUNERATION

Sous réserve des vérifications d'usage, et notamment d'éventuelles contres visites organisées à l'initiative de la direction, les salariés malades et qui ont au moins un an d'ancienneté auront leur rémunération maintenue pendant 3 mois.

La société recouvrera les prestations journalières versées au titre du régime général de la sécurité sociale.

La Société a conclu un contrat d'assurance collectif d'incapacité de travail, d'invalidité et de décès. A titre d'information, ce contrat assure au jour de la signature des présentes, aux employés dont la période d'incapacité de travail dépasse 90 jours, un complément de salaire couvrant 80 % de la 365^{ème} partie de la base des garanties (sous déduction des indemnités journalières de la sécurité sociale) et ce, pendant une durée maximum de 36 mois.

Si l'employeur est dans l'obligation de pourvoir au remplacement définitif du salarié malade, la rupture du contrat de travail est à la charge de l'employeur. Le salarié concerné bénéficie, à son initiative, d'une priorité de réemploi pendant une période de douze mois à compter de la date de résiliation de son contrat.

SECTION 3 - INCAPACITE PARTIELLE

L'employé atteint d'une incapacité partielle de travail aura droit, dans toute la mesure du possible, au reclassement dans une fonction compatible avec son état physique.

MM
Bj - 11
EK

CHAPITRE V – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

SECTION1 - PREAVIS

ARTICLE 1 - DELAIS

Les délais de préavis sont de :

1.1.- Pour les employés

- un mois, en cas de démission ou de licenciement, si le salarié à moins de deux ans d'ancienneté, sauf clause particulière prévue dans la lettre d'engagement.
- deux mois en cas de démission ou de licenciement après deux ans de présence, sauf clause particulière prévue dans la lettre d'engagement.

1.2. - Pour les cadres

- trois mois, en cas de démission ou de licenciement, sauf clause particulière prévue dans la lettre d'engagement.

ARTICLE 2 - LIBERTE D'ABSENCE

Pendant la période de préavis consécutive à la notification d'un licenciement, le collaborateur est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour rechercher du travail. Cette liberté d'absence est rémunérée.

Cette faculté est supprimée dès que le collaborateur a trouvé une place, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à la Direction. La période de la journée pendant laquelle le collaborateur pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des deux parties. Sur simple demande de la Direction le salarié qui a bénéficié de la liberté d'absence devra apporter des éléments permettant de justifier les démarches effectuées pour rechercher un emploi.

SECTION 2 - LICENCIEMENT

ARTICLE 1- PRINCIPES

Il sera fait application des dispositions légales et conventionnelles en vigueur au jour de la notification.

ARTICLE 2 - LICENCIEMENTS ECONOMIQUES

2.1. - CRITERES DE LICENCIEMENT

Les licenciements économiques tiendront notamment compte de l'âge, de la qualification professionnelle, des charges de famille, de l'ancienneté, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

num
BJ - 11
EK

2.2. - CALCUL DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les indemnités de licenciement sont calculées en fonction des règles internes et des règles conventionnelles applicables. Le montant le plus favorable est alors versé au salarié

Les règles internes

Les indemnités de licenciement en cas de licenciement économique seront les suivantes :

- Salarié ayant jusqu'à 2 ans d'ancienneté inclus :
Indemnités légales
- Salarié ayant plus de 2 ans et jusqu'à 8 ans d'ancienneté inclus :
Indemnités légales pour les deux premières années
- 1/3 mois de salaire par année de présence à compter de la troisième année et jusqu'à la huitième.

Salarié ayant plus de 8 ans d'ancienneté :

Indemnités légales pour les deux premières années

- 1/3 mois de salaire par année de présence à compter de la troisième année et jusqu'à la huitième année
- 1/2 mois de salaire par année de présence à compter de la neuvième et jusqu'à la quinzième année qui constitue le plafond.

Les règles conventionnelles

Les règles conventionnelles sont celles de l'AVI (article 28).

2.3.- MAJORATIONS DES INDEMNITES DE LICENCIEMENT

Les parties conviennent que le montant le plus favorable des indemnités de licenciement entre les règles internes et les règles conventionnelles pour motif économique, est majoré de 30% durant une période de 5 ans à compter de la signature du présent accord.
Par ailleurs, cette majoration ne concerne que les salariés présents au sein de VCF au 1^{er} janvier 2005. Cette majoration n'est pas applicable aux salariés ayant décidé de ne pas accepter leur avenant au contrat de travail faisant suite à l'application du présent accord.
Les parties conviennent de se rencontrer à l'issue de la période de cinq ans afin de négocier le montant des indemnités de licenciement pour motif économique.

ARTICLE 4 - MISE A LA RETRAITE

Tout salarié pouvant liquider une retraite à taux plein au sens du droit de la Sécurité Sociale pourra quitter l'entreprise sous réserve du préavis. Il percevra la moitié des indemnités de licenciement. La mise à la retraite d'un salarié par VCF avant l'âge de soixante cinq ans, ne pouvant liquider sa retraite à taux plein, est considérée comme un licenciement.
AVI article 34.

MW
B
E

CHAPITRE VI – SUIVI, APPLICATION ET DUREE

SECTION 1 - SUIVI

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet. La commission sera composée de 2 représentant(s) désigné(s) par chaque syndicat signataire du présent accord et de 3 représentant(s) de la direction. Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, des représentants des différents services. Cette commission se réunira au moins deux fois par an.

SECTION 2 - APPLICATION

Le présent accord s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2005. La direction de la société notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise. A l'expiration du délai d'opposition, le présent accord sera déposé par la direction de la société en cinq exemplaires à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle dont relève le siège social de la société et au Conseil de prud'hommes compétent. Il s'imposera à tous les salariés des sociétés VCF Holding, VCF Tournage et VCF Thématiques, présents à cette date et à tous ceux qui seront embauchés à l'avenir et qui, en signant leur lettre d'engagement seront réputés en avoir pris connaissance et l'avoir accepté.

SECTION 3 - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 1 - REVISION DE L'ACCORD

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte ;

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues ;

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 2 - DENONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

EK AM
PJ. Y.

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;
A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.
Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.
En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Fait à Saint Cloud le 24 juin 2005

En dix exemplaires dont un pour chaque partie
Pour les syndicats



Pour la Direction



ANNEXE 1**MONTANT INDICATIF DES PRIMES ET INDEMNITES AU TITRE DE L'ANNEE 2005****ARTICLE 1- POUR VCF TOURNAGE**

La prime de petit camionnage égale ou inférieure à 150 km par vacation (nécessitant le permis poids lourd ou super lourd) est fixée à 25 euros par jour.

La prime de grand camionnage supérieure à 150km par vacation (nécessitant le permis poids lourd ou super lourd) est fixée à 40 euros par jour.

La prime de transport est fixée à 15 euros par jour.

La prime de sujétion (ex éloignement) est fixée à 16,50 euros par jour. A compter du neuvième jour consécutif cette prime est fixée à 23 euros.

La prime de Chef de Plateau est supprimée.

Les repas de production sont, dans toute la mesure du possible, organisés par la production. En cas d'impossibilité, le plafond quotidien de remboursement est fixé à 19 euros pour un repas et 35 euros pour deux repas.

La prime de repas est fixée à 11,36 € pour un repas.

La prime de petit déjeuner (dans les cas de non prise en charge conjointement à l'hébergement) est fixée à 5€.

La prime spéciale de déplacement sur le site de Bry est fixée à 15€/jour. Elle est cumulable avec la « prime de transport » lorsque celle ci s'applique.

ARTICLE 2 - POUR VCF THEMATIQUES :

La prime de repas est fixée à 11,36 € pour un repas (pour les personnels ne bénéficiant pas de la prime de panier-transport)

La prime de transport est fixée à 15 euros par jour (pour les personnels ne bénéficiant pas de la prime de panier-transport)

La prime de Panier Transport est fixée à 18 € par nuit.

ARTICLE 3 - REVISION ANNUELLE :

Ces primes (hors primes de camionnage) seront revalorisées annuellement au cours des négociations salariales. Cette revalorisation annuelle ne pourra, sauf accord entre la Direction et les organisations syndicales, être inférieure à 1%.

Mu
Bj-1
EL

ANNEXE 2
Liste indicative des sites permanents

La présente annexe est établie en conformité des dispositions de l'article 9 de l'Accord d'Entreprise de l'UES V.C.F.

Elle a pour objet de préciser à titre d'information la liste des sites permanents au jour de la signature de l'accord sans que cette liste puisse être considérée comme exhaustive ou définitive.

- VCF : 47 et 48 quai Carnot – Saint Cloud
- Studios de la Plaine Saint Denis – 144, avenue du Président Wilson – St Denis
- MTH – 42, quai du Point du Jour – Boulogne
- Moulin Rouge : 82 boulevard de Clichy 75018 – Paris
- PMU : ZAC Kleber, 165, bd de Valmy, 92, Colombes
- L'Assemblée : 126, rue de l'Université, P7
- Le Sénat & Public Sénat: 15, rue de Vaugirard, P6
- France 5 : 10, rue Horace Vernet – Issy les Moulineaux
- Objectif Sud (Personnel d'Objectif Sud)
- TF6 : Av Charles de Gaulle, Neuilly sur Seine, 92

Handwritten signature and initials:
EK

ANNEXE 3**PRIME ANNUELLE COLLECTIVE SUR PERFORMANCE****PREAMBULE :**

Les parties ont décidé d'intéresser les salariés aux résultats de l'entreprise. Les parties ont donc décidé de mettre en place une prime annuelle collective sur performance.

ARTICLE 1. - DETERMINATION DU MONTANT DE LA PRIME COLLECTIVE ANNUELLE

Les parties conviennent de la mise en place d'une prime collective sur performance reposant sur les critères ci-dessous définis :

Si le résultat d'exploitation effectivement réalisé est égal ou supérieur à 2% du chiffre d'affaires le montant de la prime collective représentera 0,25% du chiffre d'affaires réalisé dans la limite du résultat net.

Si le résultat d'exploitation effectivement réalisé est supérieur à 3% du chiffre d'affaires le montant de la prime collective représentera 0,275% du chiffre d'affaires réalisé dans la limite du résultat net.

Si le résultat d'exploitation effectivement réalisé est supérieur à 4% du chiffre d'affaires le montant de la prime collective représentera 0,3% du chiffre d'affaires réalisé dans la limite du résultat net.

Si le résultat d'exploitation effectivement réalisé est supérieur à 5% du chiffre d'affaires le montant de la prime collective représentera 0,33% du chiffre d'affaires réalisé dans la limite du résultat net.

Les notions de chiffre d'affaires, de résultat d'exploitation et de résultat net font référence aux comptes consolidés de VCF Holding, VCF Tournage et VCF Thématiques. Elles correspondent aux niveaux de résultat d'exploitation comptable et de résultat net comptable des liasses fiscales.

La prime de performance, ainsi calculée, sera prise en compte pour le calcul du résultat net comptable et fiscal de l'exercice considéré et limitée si cette prise en compte aboutissait à un résultat net comptable négatif. La limitation de cette prime sera alors déterminée dans la limite d'un calcul aboutissant à un résultat net comptable à zéro.

ARTICLE 2. - MODALITES DE VERSEMENT DE LA PRIME**2.1. - DETERMINATION DES CRITERES DE REPARTITION DE LA PRIME COLLECTIVE**

Cette prime sera répartie de manière identique à l'ensemble des salariés faisant partie de l'UES.

Elle sera calculée par personne et au prorata du temps de présence dans l'année.

KU
RJ
EV
T.

2.2. - DATE ET MODE DE VERSEMENT

Cette prime sera versée après approbation des comptes de VCF, soit au plus tard le 30 juin de l'année suivante.

ARTICLE 3. - APPLICATION

Le présent accord s'appliquera à compter de l'année 2005.

La direction de la société notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec AR ou par remise en main propre contre décharge auprès du délégué syndical le présent accord à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il s'imposera à tous les salariés des sociétés VCF Holding, VCF Tournage et VCF Thématiques, présents à cette date et à tous ceux qui seront embauchés à l'avenir et qui, en signant leur lettre d'engagement seront réputés en avoir pris connaissance et l'avoir accepté. Les parties reconnaissent enfin que le présent accord, au regard des intérêts de l'ensemble des salariés, met en place un dispositif globalement plus favorable que ceux pouvant exister à ce jour au sein des Sociétés.

ARTICLE 4. - DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter du 1^{er} janvier 2005.

ARTICLE 5. - DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires adhérentes, et selon les modalités suivantes :

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec AR à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et déposée auprès de la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes ;

Une nouvelle négociation devra être envisagée, à la demande de l'une des parties le plus rapidement possible et au plus tard, dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation ;

Durant les négociations, l'accord restera applicable sans aucun changement ;

A l'issue de ces dernières, sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord constatant l'accord intervenu, soit un procès verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés, selon le cas, par les parties en présence, feront l'objet de formalités de dépôt dans les conditions prévues ci-dessus.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles de l'accord dénoncé, avec pour prise d'effet, soit la date qui en aura été expressément convenue soit à défaut, le jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

En cas de procès verbal de clôture des négociations constatant le défaut d'accord, l'accord ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une année, qui commencera à courir à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 alinéa 1 du Code du travail.

ARTICLE 6. - REVISION

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Handwritten signature

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 7. - AUTONOMIE DE L'ACCORD

Il est expressément convenu entre les parties que la dénonciation ou la révision pour quelque cause que ce soit de l'accord collectif global de l'UES VCF auquel est annexé le présent document n'aurait aucun impact sur le présent accord.

Fait à Saint Cloud, le 24 juin 2005

En dix exemplaires dont un pour chaque partie

Pour les syndicats

Pour la Direction



