

ACCORD D'ENTREPRISE
RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL
VCF HOLDING
VCF TOURNAGES
VCF THEMATIQUES

SOMMAIRE

CHAPITRE PRELIMINAIRE	5
SECTION 1 - CADRE JURIDIQUE :	7
SECTION 2 - CHAMP D'APPLICATION :	7
CHAPITRE I - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL	8
CHAPITRE II - MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL.....	10
SECTION 1 – MODALITÉS GENERALES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES SERVICES ADMINISTRATIFS : 1603 HEURES DE TRAVAIL PAR AN..	11
ARTICLE 1 - SERVICES VISES	11
ARTICLE 2 – MODALITES :.....	11
SECTION 2 – MODALITÉS SPECIFIQUES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET PERSONNEL D'ENCADREMENT :	13
ARTICLE 1 - CADRES DIRIGEANTS : PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL, DIRECTEUR GENERAL.....	13
ARTICLE 2. - CADRES AUTONOMES : CADRES DIRECTEURS, RESPONSABLES ADJOINTS OU CHEFS DE SERVICE, CADRES COMMERCIAUX ET DE PRODUCTION.....	14
ARTICLE 3. - AUTRES CADRES (CF SECTION 1 ARTICLE 1) :	17
ARTICLE 4 - MODALITES SPECIFIQUES AUX SALARIES REGIS PAR L'ARTICLE L212-15-3 II (1603 HEURES ANNUELLES) :	18
ARTICLE 5 – MODALITES SPECIFIQUES AUX ASSISTANTS DE PRODUCTION :.....	18
SECTION 3 - MODALITÉS SPECIFIQUES AU PERSONNEL TECHNIQUE DE VCF TOURNAGES	18
ARTICLE 1. - SALARIES VISES :	18
ARTICLE 2. – MODALITES.....	19
ARTICLE 3. – PLAFONDS HORAIRES QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES	20
ARTICLE 4. - CONVENTION DE REMUNERATION :	21
ARTICLE 5.- HEURES SUPPLEMENTAIRES :	23
ARTICLE 6.- JOURS DE REPOS :	23
ARTICLE 7.- MODALITES DE PRISE DES REPOS :	25
ARTICLE 8. - REPOS HEBDOMADAIRE :	25
SECTION 4 - MODALITÉS SPECIFIQUES AU PERSONNEL TECHNIQUE DE VCF THEMATIQUES.....	26
ARTICLE 1.- SERVICE VISES :	26
ARTICLE 2.- FONCTIONNEMENT EN CYCLES	26
ARTICLE 3.- FONCTIONNEMENT NON CYCLES.....	27
ARTICLE 4.- JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS :	28
ARTICLE 5.- HEURES SUPPLEMENTAIRES :	29
ARTICLE 6. - PRIME FIXE MENSUELLE :	29
CHAPITRE III - DISPOSITIONS GENERALES.....	30
ARTICLE 1 – TABLEAU DE SERVICE :	30
ARTICLE 2 - FORTES AMPLITUDES ET REPOS QUOTIDIEN :	30
ARTICLE 3 - VACATION MINIMALE :	30

BA

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL : 31

ARTICLE 5 - ENTRE ET SORTIE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE : 31

ARTICLE 6 - TEMPS PARTIEL : 31

CHAPITRE IV – SUIVI, APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD 32

ARTICLE 1 – COMPOSITION : 32

ARTICLE 2 – APPLICATION : 32

ARTICLE 3 – DUREE : 33

ANNEXE 1 35

**LISTE DU PERSONNEL VTH AU 31 DECEMBRE 2004 BENEFICIAINT DE LA PRIME
COMPENSATOIRE DU DIMANCHE 35**

ANNEXE 2 37

**LISTE DU PERSONNEL VTH AU 31 DECEMBRE 2004 BENEFICIAINT DE LA PRIME
COMPENSATOIRE 35 HEURES 37**

ANNEXE 3 39

**DECOMPTE DES CONGES ET DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A
L'ENSEMBLE DU PERSONNEL CYCLE 39**

(Handwritten initials and signature)

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 SNTPCT, représenté par Mr Bertrand Larrouy, Délégué Syndical,

Le Syndicat SNFORSCA, représenté par Mr Eric Krissi,

D'AUTRE PART.

CHAPITRE PRELIMINAIRE

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.

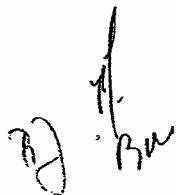
Le présent accord est un accord de substitution, au sens de l'article L. 132-8 du Code du travail, qui reprend et précise les dispositions contenues dans les rapports d'étape en matière de durée du travail. Un accord collectif autonome relatif notamment à l'organisation sociale et à la rémunération est signé parallèlement 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.

Le présent accord, comme les dispositions auxquelles il se substitue, a vocation à s'appliquer à l'ensemble des personnels permanents de l'UES VCF sauf disposition contraire expresse. Les Sociétés VCF Holding, VCF Tournages et VCF Thématiques s'engagent à rencontrer les organisations syndicales afin de discuter du statut des salariés « non permanents » au sein de l'UES .

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.

A handwritten signature in black ink, located in the bottom right corner of the page. The signature is stylized and appears to consist of several connected letters, possibly 'P. B.' or similar.

ACCORD D'ENTREPRISE DE L'UES V.C.F. RELATIF A LA DUREE DU TRAVAIL

SECTION 1 - CADRE JURIDIQUE :

Le présent accord est conclu dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles en vigueur relatives à la durée du travail.

SECTION 2 - CHAMP D'APPLICATION :

Le présent accord concerne l'ensemble des salariés de l'UES VCF : VCF Holding, VCF Thématiques et VCF Tournages.

Toutefois, des adaptations particulières sont cependant prévues afin de prendre en compte les contraintes inhérentes à certains secteurs d'activité.

Des modalités spécifiques d'application sont également prévues pour les salariés titulaires de contrats de travail à temps partiel et pour le personnel d'encadrement.

CHAPITRE I - DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL

En application de la définition légale du temps de travail effectif, les parties conviennent que les périodes suivantes sans que la liste ci-après puisse être considérée comme exhaustive ne sont pas considérées comme temps de travail effectif :

- Le temps de trajet

Il convient de considérer comme temps de trajet :

Les temps de déplacement entre le domicile et l'entreprise quel que soit le site de la société VCF ou entre le domicile et tous les sites permanents, tel que défini dans les accords d'entreprise.

- Les temps d'astreinte à domicile dans la mesure où les collaborateurs peuvent vaquer librement à des occupations personnelles
- Les congés payés, les jours de réduction du temps de travail, les congés pour événements familiaux, les heures de repos de remplacement
- Les absences pour maladie, maternité, pour accident du travail
- Les temps de repas ainsi que les temps de trajet pour se rendre sur le lieu de repas

Les parties conviennent que sont au contraire assimilées à du temps de travail effectif :

- Les temps de trajet, dans le cadre de tournage en province, entre l'hôtel et le lieu du tournage avec une franchise d'1 demi heure par trajet.
- Les parties reconnaissent qu'au cours des périodes de travail de plus de 6 heures de travail continu, les salariés disposent de 20 minutes de pause, rémunérées et assimilées à du temps de travail effectif, prises librement en fonction des nécessités du service.
- Les temps de pause, de mise à disposition ou attente durant l'horaire normal de travail durant lequel, le travailleur reste à la disposition de l'entreprise sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles,

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- Le temps de pause des femmes enceintes
- Le temps passé à suivre les visites médicales dispensées par la médecine du travail, y compris le temps de trajet pour s'y rendre
- Le temps passé en formation professionnelle, lorsqu'il s'agit d'une formation effectuée à l'intérieur de l'horaire normal de travail et à la demande de l'entreprise dans le cadre du plan de formation
- Les temps de trajet et/ou de voyage imposés par l'activité de la société entre les différents sites de l'entreprise et les lieux de tournage
- le temps passé par les représentants du personnel en heures de délégation ou en réunion organisée à l'initiative de l'entreprise, dans les conditions légales et conventionnelles applicables
- les repos compensateurs.
- les temps de recouvrements demandés par la direction
- les bonifications au titre du report des repos hebdomadaires pour le décompte annuel
- les astreintes au cours d'interventions identifiées y compris si nécessaire les temps de déplacements

Par ailleurs, les parties rappellent que les temps de trajet entre les différents sites de l'entreprise et les zones de tournage sont quant à eux considérés comme du temps de travail effectif et doivent donc, à ce titre, être décomptés et rémunérés.

CHAPITRE II - MODALITÉS D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La durée du temps de travail est de 35 heures hebdomadaires. Elle se décline en moyenne de la façon suivante :

- Base 365 jours sur 52 semaines
- Repos hebdomadaires : 104 jours
- Congés payés : 25 jours
- Fériés : 7 jours en moyenne

Soit : 365 moins 104, moins 25, moins 7, soit 229 jours.

Soit la formule suivante : 229 jours travaillés divisés par 5 jours égalent 45,8 semaines travaillées multipliées par 35 heures, soit 1603 heures de travail par an.

Les Parties précisent par ailleurs que la semaine débute le Lundi à 0h et s'achève le Dimanche à 24h.

La détermination de la durée annuelle de travail variera en fonction des années bissextiles, des jours de congés légaux, qu'il s'agisse de congés payés et de jours fériés mentionnés à l'article L.122.1, et des absences non récupérables, qu'il s'agisse d'absences liées aux stipulations conventionnelles ou au présent accord, ou d'absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident.

Toute absence rémunérée ou non ayant pour effet d'abaisser la durée effective du travail à 35 heures ou moins entraînera une réduction proportionnelle du droit à repos.

La journée du lundi de Pentecôte a été retenue comme journée de solidarité.

Les modalités d'organisation du temps de travail sur lesquelles les parties se sont accordées répondent aux nécessités de chacun des domaines et services concernés par le présent accord et pourront par conséquent varier d'un service à l'autre dans les conditions précisées ci-dessous.

D'une façon générale, les parties reconnaissent que l'activité de l'entreprise est dans une large mesure sujette à des variations liées à l'imprévisibilité des tournages et programmes sur lesquels la société intervient, cette situation justifie un aménagement de l'horaire de travail afin de mieux faire face aux fluctuations d'activité en adaptant les horaires à la charge de travail dans l'intérêt commun des salariés et de la société.

L'ajustement des temps aux fluctuations prévisibles de la charge de travail doit permettre d'améliorer la compétitivité et la flexibilité, tout en diminuant la nécessité de recourir à un ajustement des effectifs en fonction des variations d'activité.

Tous les ans au cours du mois de décembre, le comité d'entreprise sera informé de l'organisation des régimes de travail, pour l'année suivante.

Toute modification dans l'organisation du temps de travail devra obligatoirement faire l'objet d'une consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT.

Sauf exception et dans les seuls cas de recours autorisés par des dispositions légales, le recours au travail temporaire sera principalement cantonné aux hypothèses de remplacement, hors suspension du contrat de travail, et au surplus d'activité non programmé ou aux emplois saisonniers que la mise en oeuvre de la modulation ne peut pas écarter complètement.

SECTION 1 – MODALITÉS GÉNÉRALES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL AU SEIN DES SERVICES ADMINISTRATIFS : 1603 HEURES DE TRAVAIL PAR AN

ARTICLE 1 - SERVICES VISES :

Les modalités générales d'organisation du temps de travail ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des services non-régis par des modalités d'organisations spécifiques :

- services administratifs,
- services généraux,
- services commerciaux
- services productions

Plus particulièrement, les modalités d'organisation du temps de travail envisagées ci-dessous ont vocation à s'appliquer à tous les salariés n'appartenant pas au personnel technique des sociétés VCF HOLDING, VCF TOURNAGES, VCF THEMATIQUES.

ARTICLE 2 – MODALITES :

Conformément aux dispositions de l'article L. 212-9-II du Code du travail, la réduction de la durée du travail du personnel des métiers susvisés sera organisée par l'attribution de jours ou de demi-journées de repos dans l'année.

En application de la loi du 30 juin 2004, la durée de travail effectif annuelle est fixée à 1603 heures en prenant en compte la journée de solidarité.

L'organisation de la durée du travail sera déterminée par le chef de service, lequel s'efforcera de maintenir une certaine régularité dans la répartition hebdomadaire de l'horaire.

2.1. – JOURS DE REPOS :

Compte tenu de l'horaire hebdomadaire de travail qui sera maintenu à 39 heures, le nombre de jours annuels de repos est fixé à 23,5 jours.

Ces jours de congé pourront être pris par journée, demi-journée ou semaines entières. En toutes hypothèses, la prise des jours de repos par les salariés des services administratifs qui travaillent la plupart du temps au sein de petites unités devront respecter les nécessités du service auxquels ils appartiennent. Ils ne pourront être utilisés, sauf accord, notamment pendant les périodes de congés ou en cas d'absence exceptionnelle des autres membres de l'unité.

Les demandes d'autorisation écrite de s'absenter, au titre de semaines de repos devront être présentées trois semaines au minimum avant la date envisagée. La réponse de la direction devra intervenir dans un délai de 5 jours ouvrés. Elle ne pourra les refuser plus d'une fois. En cas d'absence de réponse dans les temps impartis, celles-ci seront considérées comme acquises.

2.2. - REPARTITION DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE :

La répartition de l'horaire hebdomadaire pourra se faire sur 5 jours selon les besoins du service. Elle sera déterminée par le chef de service, lequel s'efforcera de maintenir une certaine régularité dans la répartition hebdomadaire de l'horaire et d'éviter le travail le week-end.

L'organisation de la durée du travail des salariés des services généraux , pourra se faire sur cinq jours consécutifs maximum du lundi au samedi

Il pourra par ailleurs être recouru à des horaires décalés entre 8 heures et 20 heures sans que la journée de travail ne puisse être coupée par d'autres interruptions que celle liée à la coupure du repas.

2.3. – HEURES SUPPLEMENTAIRES ET MAJORATIONS :

Les heures supplémentaires au delà de la 39^{ème} heure seront comptabilisées à la semaine et rémunérées chaque mois :

- à 125% pour les huit première heures

- à 150% pour les suivantes

Par ailleurs, des majorations seront appliquées à certaines conditions de travail :

- 50% pour les heures effectuées entre 22 heures et 2 heures du matin
- 100% au delà et jusqu'à six heures du matin
- 50% pour les heures effectuées les dimanches et jours fériés
- 50% pour coupure inférieure à moins de 11 heures

L'intégralité des heures effectuées donnera lieu à compensation, conformément aux dispositions légales. Au delà du contingent annuel, les heures supplémentaires feront nécessairement l'objet d'un repos compensateur(temps pour taux).

SECTION 2 – MODALITÉS SPECIFIQUES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DES CADRES ET PERSONNEL D'ENCADREMENT :

ARTICLE 1 - CADRES DIRIGEANTS : PRESIDENT DIRECTEUR GENERAL, DIRECTEUR GENERAL

Les parties confirment l'existence de cette catégorie particulière de collaborateurs, auxquels sont confiées des responsabilités ou une mission dont l'importance implique corrélativement une large indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie englobe l'ensemble des collaborateurs qui sont titulaires d'un pouvoir réel de décision et d'un degré élevé d'autonomie et de responsabilité, ainsi que les professionnels spécialisés bénéficiant d'une indépendance technique, et enfin ceux qui ont un degré d'autonomie assorti de responsabilités tel qu'ils sont seuls juges des horaires de travail nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Ces collaborateurs sont titulaires d'un contrat de travail qui définit globalement la fonction ou la mission qui leur est confiée, et prévoit qu'ils sont libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir cette mission.

Ils bénéficient du statut particulier des "cadres dirigeants" et d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, étant entendu qu'il ne peut être établi de relation entre le montant de cette rémunération et un horaire effectif de travail.

Ces cadres dirigeants ne sont pas soumis au régime légal de la durée du travail, et en particulier ne sont pas assujettis à une obligation de décompte de leurs horaires.

ARTICLE 2. - CADRES AUTONOMES : CADRES DIRECTEURS, RESPONSABLES ADJOINTS OU CHEFS DE SERVICE, CADRES COMMERCIAUX ET DE PRODUCTION

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 214 pour les cadres occupant les fonctions de directeurs, chefs ou responsables des services chaque période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre.

Les parties constatent que, compte tenu de l'activité et de l'organisation de l'entreprise, il existe actuellement différentes catégories de cadres qui bénéficient d'une large autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Cette catégorie englobe les cadres qui ne sont pas soumis à l'horaire collectif de leur service ou équipe, qui n'appartiennent pas à la catégorie des cadres dirigeants telle que définie par l'article L. 212-15-1 du Code du travail.

Elle englobe les fonctions suivantes :

2. 1. - MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL :

Les cadres « autonomes » répondant aux conditions définies ci-dessus bénéficient de la réduction du temps de travail, mais les modalités de celle-ci sont adaptées à leur régime particulier d'organisation.

Le temps de travail de ces cadres fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif, et la réduction du temps de travail sera organisée en réduisant le nombre de jours travaillés par l'attribution de jours de repos supplémentaires dans l'année.

Ce plafond prend en compte la journée de solidarité codifiée à l'article L. 212-16 du Code du travail.

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

ARTICLE 2.2 - CADRES DE PRODUCTION :

Les parties conviennent de fixer le plafond maximum de jours travaillés à 218 pour les cadres de production chaque période de référence allant du 1er janvier au 31 décembre.

La comptabilisation du temps de travail se fera pour chaque année de référence de la manière suivante :

Au-delà d'une journée de 10 heures d'amplitudes, 1 demi-journée supplémentaire sera décomptée du nombre de jours travaillés à l'année.

En cas d'émissions récurrentes d'une durée supérieure à une semaine, le décompte s'effectuera en faisant la moyenne de l'ensemble des journées liées à cette émission.

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 les jours fériés, les week-end et le soir. Consciente des sujétions, la société s'engage à respecter une certaine équité entre les Cadres de Production en terme de pénibilité et à rémunérer en temps ces pénibilités, jusqu'aux limites fixées ci-dessous, de la façon suivante :

- a) Six nuits travaillées de 22 heures à 24 heures ou de 5 heures à 6 heures donneront droit à une demi-journée de repos.
- b) Trois nuit travaillées de 24 heures à 5 heures donneront droit à une demi-journée de repos.
- c) Trois week-end ou jours fériés travaillés donneront droit à 1 journée de repos.

Le week-end s'entend du samedi 13 heures au dimanche 24 heures. La majoration la plus favorable au salarié s'appliquera. Ces jours acquis au titre de la pénibilité seront décomptés du nombre de jours travaillés à l'année.

- Prime de nuit :

Au-delà de 45 nuits travaillées dans l'année de référence, le salarié ne percevra plus d'indemnité en temps, mais percevra :

* 45,74€ par nuit supplémentaire effectuée de 22 heures à 24 heures et de 5 heures à 6 heures.

* 76,23€ par nuit supplémentaire effectuée de 24 heures à 5 heures.

- Prime de Week-end annuelle

Au-delà de 24 week-ends ou jours fériés travaillés dans l'année, de référence, le salarié ne percevra plus d'indemnité en temps, mais percevra :

* 153€ supplémentaires pour la 25ème,

* 305€ par week-end à partir du 26ème.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- Prime de Week-end compromis

Si un salarié est amené à travailler 3 week-ends consécutifs, il bénéficiera d'une prime de 153€.

Pour chaque week-end supplémentaire travaillé consécutivement aux 3 week-ends susvisés, il touchera une prime supplémentaire de 305€.

- *Prime de sujétion :*

Pour toute nuit passée hors de chez soi, le salarié percevra une prime de sujétion de 16,50€.

2.3. - ENCADREMENT DU FORFAIT JOURS :

Le cadre soumis au forfait jours bénéficiera en tout état de cause, conformément aux dispositions des articles L. 220-1 et suivants du Code du travail d'un droit à repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives et d'un droit à repos hebdomadaire d'une durée minimale de 35 heures consécutives.

Si le nombre de jours travaillés dépasse le plafond annuel, le cadre concerné devra bénéficier au cours des trois premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours égal à ce dépassement. Ce nombre de jours réduit le plafond annuel de l'année durant laquelle ils sont pris.

2.4. - ORGANISATION DES JOURS DE REPOS :

Le nombre de jours de repos sera déterminé en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Dans le but d'éviter les risques de dépassement du nombre de jours travaillés, ou la prise des jours de repos dans les toutes dernières semaines de l'année, il est convenu qu'un mécanisme de suivi sera mis en oeuvre, associant le cadre concerné, son responsable hiérarchique et la direction des ressources humaines.

Ce mécanisme permettra d'anticiper la prise des jours de repos, en fonction du nombre de jours travaillés depuis le début de l'année, des prévisions d'activité, des congés payés ou des absences prévisibles.

L'organisation des prises des jours de repos variera selon les nécessités d'organisation de la société.

Les dates de prise des jours de repos seront déterminées par accord entre le cadre concerné et son supérieur hiérarchique, sous réserve pour le cadre autonome d'en solliciter la prise par écrit à sa hiérarchie directe 15 jours au moins avant la date envisagée.

2.5. - TRAITEMENT DES ABSENCES :

Chaque journée d'absence non assimilée à du temps de travail effectif par une disposition légale, réglementaire ou conventionnelle, s'impute proportionnellement sur le nombre global de jours travaillés dans l'année.

2.6 - MODALITES DE DECOMPTE DES JOURS TRAVAILLES :

Compte tenu de la spécificité de la catégorie des cadres autonomes, et de l'absence d'encadrement de leurs horaires de leur travail, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales (notamment de la limite du nombre de jours travaillés et du repos de l'article L 220-1 du Code du Travail) sera suivi au moyen d'un système auto-déclaratif mensuel.

Ce système de contrôle auto-déclaratif mensuel indiquera le décompte mensuel du nombre de jours travaillés, ainsi que les horaires de début et de fin de service.

Afin d'assurer le bon fonctionnement du contrôle auto-déclaratif, le cadre autonome devra adresser tous les mois à son supérieur hiérarchique et à la Direction des Ressources Humaines la fiche de renseignement relative au nombre de jours travaillés durant le mois.

Le cadre autonome recevra sur simple demande écrite de sa part, adressée à la Direction des Ressources Humaines, le décompte des journées travaillées, le nombre de jours de repos pris et ceux restant à prendre.

ARTICLE 3. - AUTRES CADRES (CF SECTION 1 ARTICLE 1) :

Tous les autres cadres seront soumis aux mêmes règles en matière de durée du travail que les collaborateurs non-cadres.

Concernant le contrôle des horaires de cette catégorie de collaborateurs, les parties considèrent que le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen des mêmes modalités de contrôle des horaires existant aujourd'hui pour les autres salariés de l'établissement.

ARTICLE 4 - MODALITES SPECIFIQUES AUX SALARIES REGIS PAR L'ARTICLE L212-15-3 II (1603 HEURES ANNUELLES) :

Conformément à l'article L. 212-15-3 II du Code du travail les personnels occupant les fonctions de Techniciens et Ingénieurs de maintenance et de Responsables de site doivent effectuer 1603 heures.

Chaque salarié à temps plein bénéficiera de 23.5 jours de réduction du temps de travail au cours de l'année.

Les heures effectuées par ses salariés au delà de l'horaire moyen annuel seront comptabilisées et payées au taux de 125%.

ARTICLE 5 – MODALITES SPECIFIQUES AUX ASSISTANTS DE PRODUCTION :

La comptabilisation du temps de travail se fera de la manière suivante :

Au-delà des heures effectuées dans le cadre d'un travail administratif(39 heures), les heures supplémentaires effectuées au titre de l'exploitation seront comptabilisées à la semaine et rémunérées dans le mois.

En ce qui concerne la pénibilité, la Société appliquera les mêmes dispositions que pour les cadres de productions , à l'exception des dimanches et des jours fériés qui bénéficieront d'une majoration de 50%.

Les assistants de production bénéficieront des primes et indemnités prévues dans l'annexe1 de l'accord d'entreprise.

Les assistants de production bénéficieront d'un repos hebdomadaire d'au moins une journée entière et de deux demi-journées.

Si, à titre exceptionnel, ce repos ne pouvait être pris pour des raisons de service, celui ci sera reporté et devra être pris dans un délai maximum de 90 jours.

Ce repos bénéficiera d'une bonification de 50%.

SECTION 3 - MODALITÉS SPECIFIQUES AU PERSONNEL TECHNIQUE DE VCF TOURNAGES

ARTICLE 1. - SALARIES VISES :

- Assistants Vidéo et assimilés :
- Assistants Son :
- Opérateurs du Son ;
- Chefs Opérateurs Son, Ingénieurs du Son :
- Machinos, Chef Machinos ;

- Electriciens, Chef Electriciens :
- Opérateurs Magnétos et assimilés:
- Chefs Equipements et assimilés :
- Truquistes :
- Opérateur Synthés :
- Monteurs
- Exploitants Labo
- Cadreurs

ARTICLE 2. – MODALITES

PRINCIPES :

Au sein de l'ensemble des services susvisés, les modalités de répartition de la durée du travail s'inscrivent dans le cadre des dispositions de l'article L. 212-8 du Code du travail qui permettent de faire varier la durée hebdomadaire en fonction des fluctuations d'activité.

L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de référence de 35 heures, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle courant du 1er janvier au 31 décembre.

La détermination de la durée annuelle de travail variera en fonction des années bissextiles, des jours de congés légaux, qu'il s'agisse de congés payés et de jours fériés mentionnés à l'article L.122.1, et des absences non récupérables, qu'il s'agisse d'absences liées aux stipulations conventionnelles ou d'absences justifiées par l'incapacité résultant de la maladie ou d'accident.

REPARTITION :

La durée de travail effectif annuelle est fixée à 1603 heures pouvant se répartir hebdomadairement du lundi au dimanche en fonction d'un programme prévisionnel.

Information collective

Une programmation indicative de la modulation (périodes basses, périodes intermédiaires, périodes hautes) sera établie et communiquée au mois de décembre précédent l'exercice, après consultation du comité d'entreprise.

A titre d'information, au jour de la signature des présentes, les périodes sont les suivantes :

- période hautes : avril, mai, juin
- périodes basses : juillet, août, 15 décembre-15 janvier

Cette programmation qui pourra être individualisée sera portée à la connaissance de chaque personnel intéressé et de l'inspecteur du travail, préalablement à sa mise en oeuvre.

Cette programmation pourra être modifiée.

Dans la mesure du possible, si l'employeur a connaissance des nécessités de procéder à la modification de la programmation assez tôt, il en informera le personnel concerné 15 jours au moins avant la date d'application du nouveau planning.

Information individuelle

En application de la loi du 30 juin 2004, la durée de travail effectif annuelle est fixée à 1603 heures pouvant se répartir hebdomadairement du lundi au dimanche en fonction d'un programme prévisionnel de travail communiqué, à chaque salarié, le jeudi à 18 heures au plus tard pour la semaine suivante.

Il est précisé que, par souci d'organisation, un planning prévisionnel est établi en semaine S-2 à titre indicatif et ajusté en semaine S-1, avec la qualification des journées d'activité ou d'absence.

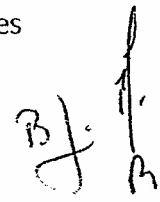
Toute modification de planification en S-1, entraînant la perte d'une demi journée ou d'une journée non planifiée ou de repos, laissera le collaborateur libre de refuser son affectation.

ARTICLE 3. – PLAFONDS HORAIRES QUOTIDIENS ET HEBDOMADAIRES

Les parties conviennent que les horaires hebdomadaires pourront varier entre 0 et 48 heures.

Les parties acceptent expressément qu'en application des dispositions du Code du travail les salariés puissent effectuer des vacations journalières de 12 heures de temps de travail effectif, tel que défini au chapitre I.

Toutefois, les parties prévoient que pour les semaines de travail inférieures à 5 jours en raison de la prise par le salarié d'un jour férié, de congé payé, de congé exceptionnel, de bonification du Repos Hebdomadaire, de réduction du temps de travail ou de maladie, les plafonds suivants de temps de travail effectif s'appliqueront :



- 1/2 journée non travaillée dans la semaine plafond : 45 heures
- 1 journée non travaillée dans la semaine plafond : 42 heures
- 1 journée 1/2 non travaillée dans la semaine plafond : 37 heures
- 2 journées non travaillées dans la semaine plafond : 32 heures
- 2 journées 1/2 non travaillées dans la semaine plafond : 27 heures
- 3 journées non travaillées dans la semaine plafond : 22 heures
- 3 journées 1/2 non travaillées dans la semaine plafond : 17 heures
- 4 journées non travaillées dans la semaine plafond : 12 heures
- 4 journées 1/2 non travaillées dans la semaine plafond : 6 heures

Les parties prévoient que lorsque les semaines présenteront de fortes amplitudes et après épuisement d'un « crédit annuel de dépassement de l'horaire hebdomadaire plafonné » de 44 heures par salarié au prorata du temps de présence dans l'année considérée, et après acceptation du salarié, une compensation sera mise en œuvre sous la forme d'une majoration horaire de 50% du temps de travail pour toute heure de dépassement au-delà du plafond applicable.

Ces heures effectuées seront prise en compte dans le calcul annuel du temps de travail , et seront proratisées pour les personnels entrant ou sortant en cours d'année, ou absents pour maladie ou maternité, la référence aux 44 heures sera proratisée en fonction du nombre de semaines de présence effective du salarié au sein de l'entreprise suivant le calcul suivant : $44/52^*$ nombre de semaines travaillées, arrondi à la demi unité supérieure ou inférieure. Seules les semaines entières d'absences pour maladie ou maternité, paternité, allaitement et congés pour événements familiaux, seront pris en compte dans le calcul.

ARTICLE 4. - CONVENTION DE REMUNERATION :

4.1. – TECHNICIENS DU TOURNAGE SOUS CONVENTION DE REMUNERATION 1725H :

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 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 1er 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 cadres et aux monteuses et exploitants de laboratoire.

Cet objectif se décline en moyenne de la façon suivante :

Base 52 semaines :	365 jours
Repos hebdomadaires :	-104 jours
Congés payés :	-25 jours
Fériés :	-8 jours
Jours de repos pour convention de forfait :	-25 jours
Total :	203 jours

Durée horaire moyenne quotidienne :	8.5 heures
Total :	1725 heures

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 comprennent forfaitairement :

- 100 heures à 125%
- 25.5 heures à 150%
- 44 heures de « crédit annuel de dépassement »

4.2. - MONTEURS ET EXPLOITANTS LABO : CONVENTION 1603 H

4.3. - CADREURS : CONVENTION FORFAIT JOURS (214 JOURS OU 1603 HEURES)

Pour toutes ces catégories, les rémunérations annuelles intègrent des majorations moyennes par métiers pour les catégories concernées et remplacent et annulent les anciennes majorations actuelles liées aux :

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

et incluent 1% d'augmentation sur l'ensemble du nouveau salaire de base composant le forfait.

4.4. - AUTRES SALARIES :

Les heures supplémentaires au delà de 39 heures seront comptabilisées à la semaine et payées chaque mois :

- à 125% pour les huit première heures
- à 150% pour les suivantes

Par ailleurs, des majorations seront appliquées à certaines conditions de travail :

- 50% pour les heures effectuées entre 22 heures et 2 heures du matin
- 100% au delà et jusqu'à six heures du matin
- 50% pour les heures effectuées les dimanches et jours fériés
- 50% pour coupure inférieure à moins de 11 heures

ARTICLE 5.- HEURES SUPPLEMENTAIRES :

Le salarié qui aura atteint suivant le cas son objectif annuel de 1725 heures, ou 1603 heures ou 214 jours travaillés aura la possibilité :

- Soit de cesser son activité,
- Soit de poursuivre son activité . Dans ce cas les heures excédant le forfait seront payées et majorées à 50%.

ARTICLE 6.- JOURS DE REPOS :

6.1- SALARIES SOUS CONVENTION DE REMUNERATION 1725H :

Chaque salarié à temps plein bénéficiera de 25 jours de Repos au cours de l'année.

L'octroi de jours de repos sera effectué dans les conditions suivantes :

Sur les 25 jours de repos, les dates de prise de 10 de ces jours seront fixées par la Direction en tenant compte des nécessités du service et pourront être fractionnés.

Les salariés pourront fixer les dates de 15 autres jours ouvrés de repos. Les salariés devront prendre au moins dix jours sous forme de semaines pleines et pourront fractionner en tout ou partie les 5 jours restants. Ces 15 jours ne pourront cependant, être pris, sauf accord express de la Direction, pendant les périodes de très forte activité qui seront présentées annuellement au Comité d'Entreprise.

La demande écrite d'autorisation de s'absenter, au titre des quinze jours de repos supplémentaires pris au choix du salarié, devra être présentée trois semaines au moins avant la date envisagée.

La réponse de la Direction devra intervenir dans un délai de cinq jours ouvrés.

La Direction ne pourra les refuser plus d'une fois. En cas de non réponse de la Direction dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

Ces jours de repos pris par le salarié ou imposé par la société seront clairement identifiés sur le planning.

A compter de l'année 2006, les jours de repos qui n'auront pas été pris par les salariés au 31 décembre, au delà de 5 jours reportables, seront définitivement perdus et ne pourront donner lieu à indemnisation, sauf pour des raisons de service n'ayant pas permis la prise de ces jours de repos en dehors des périodes de haute activité, définies chaque année après consultation du CE et du CHSCT.

6.2.- SALARIES SOUS CONVENTION DE REMUNERATION 1603H :

Chaque salarié à temps plein bénéficiera de 23.5 jours de Repos au cours de l'année.

L'octroi de jours de repos sera effectué dans les conditions suivantes :

Sur les 23.5 jours de repos, les dates de prise de 8 de ces jours seront fixées par la Direction en tenant compte des nécessités du service.

6.3. -SALARIES SOUS CONVENTION DE REMUNERATION 1603H OU 214 JOURS :

Chaque salarié à temps plein bénéficiera de 15 jours de Repos au cours de l'année.

L'octroi de jours de repos sera effectué dans les conditions suivantes :

Sur les 15 jours de repos, les dates de prise de 5 de ces jours seront fixées par la Direction en tenant compte des nécessités du service.

ARTICLE 7.- MODALITES DE PRISE DES REPOS :

Les salariés pourront fixer les dates des autres jours ouvrés de repos. Les salariés devront prendre au moins 10 jours, pour ceux bénéficiant de 23.5 ou 25 jours et 5 jours pour ceux bénéficiant de 15 jours sous forme de semaines pleines et pourront fractionner en tout ou partie les jours restants.

Ces derniers ne pourront cependant, être pris, sauf après accord exprès de la Direction, pendant les périodes de très forte activité qui seront présentées annuellement au comité d'entreprise.

La demande écrite d'autorisation de s'absenter, au titre des jours de repos pris au choix du salarié, devra être présentée 3 semaines au-moins avant la date envisagée.

La réponse écrite de la Direction devra intervenir dans un délai de cinq jours ouvrés ; la Direction ne pourra les refuser plus d'une fois. En cas de non réponse de la Direction dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

ARTICLE 8. - REPOS HEBDOMADAIRE :

Chaque salarié bénéficiera d'un repos hebdomadaire d'au moins une journée pleine et de deux demi-journées.

Doit être considéré comme une demi-journée de repos :

- toute demi-journée qui suit une vacation d'une durée maximale de 5 heures et qui s'est terminée au plus tard à 14 heures (hors impact du temps de repas),
- toute demi-journée précédant une vacation ; cette vacation commençant au plus tôt à 14 heures, et n'ayant pas plus de cinq heures d'amplitude.

Le report du repos entraînera la bonification de 50% du temps reporté. Ce repos sera fixé au plus tôt et dans un délai de 90 jours par la Direction en tenant compte des nécessités de service. La prise de cette bonification s'imputera sur l'objectif annuel d'heures travaillées (cf. article 4.3) et sur l'objectif hebdomadaire.

SECTION 4 - MODALITÉS SPECIFIQUES AU PERSONNEL TECHNIQUE DE VCF THEMATIQUES

ARTICLE 1.- SERVICE VISES :

- Diffusion et programmation
- Montage
- Vérification
- Bandothèque
- Laboratoire
- Acquisition
- Traffic
- Equipements
- Son
- Informatique et maintenance d'exploitation
- Métiers de production

ARTICLE 2.- FONCTIONNEMENT EN CYCLES

:

2.1- DEFINITION

Le cycle est une période brève multiple de la semaine au sein de laquelle la durée du travail est répartie de façon fixe et répétitive, de telles sortes que les semaines comportant des heures au-delà de la durée légale du travail soient strictement compensées au cours du cycle par des semaines comportant une durée hebdomadaire inférieure à cette norme.

2.2. - PRINCIPES

Le nombre et la durée des vacations dans le cycles seront adaptés de manière à effectuer 1603 heures annuelles.

L'horaire de travail fera l'objet, aux conditions définies ci-après, d'une répartition hebdomadaire établie sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de référence, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période annuelle courant du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Les parties conviennent que la programmation des horaires de diffusion sera annuelle et présentera un caractère répétitif en fonction des cycles d'activité dont la durée pourra varier d'une diffusion à l'autre.

Les parties conviennent que les horaires hebdomadaires dans le cadre de ces planifications peuvent varier entre vingt heures et quarante huit heures.

Elles conviennent que la planification susvisée sera déterminée en début d'année et sera figée pour l'année sauf en cas de modification liée aux besoins d'exploitation.

Cette planification fera l'objet d'une consultation auprès du Comité d'Entreprise et du CHSCT pour l'année de référence et les années suivantes.

En cas de nécessités d'adaptation liées aux besoins d'exploitations, en cours de période de référence, une nouvelle planification sera établie pour le reste de la période . Cette nouvelle planification sera alors figée (sauf nouvelle planification liée aux besoins d'exploitation) jusqu'au début de la période de référence suivante et fera l'objet d'une consultation auprès du Comité d' Entreprise et du CHSCT.

Dans l'hypothèse ou, au sein de cette planification, une ou des vacances supplémentaires sont réalisées à la demande de l'employeur, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire initialement programmée seront majorées aux taux des heures supplémentaires même si ces heures n'ont pas la qualification d'heures supplémentaires. Ces majorations seront de 125% pour les huit premières et 150% pour les autres et rémunérées chaque mois .

2.3.- MODALITES D'ORGANISATION DU TRAVAIL :

1) Travail continu

On appelle travail continu le fonctionnement par équipe successives sans interruption, 24 heures sur 24, sept jours sur sept.

2) Travail discontinu

On appelle travail discontinu le fonctionnement par équipe successives avec interruption, la nuit ou en fin de semaine.

ARTICLE 3.- FONCTIONNEMENT NON CYCLES

3.1.- PRINCIPES :

La durée de travail effectif annuelle est fixée à 1603 heures , pouvant se répartir au maximum sur cinq jours consécutifs, selon les besoins du service.

Les parties conviennent que les horaires hebdomadaires dans le cadre de cette planification peuvent être fixés entre 39 heures et 35 heures.

La mise en place d'une planification hebdomadaire de 35 heures fera l'objet d'une consultation des salariés concernés, du Comité d'Entreprise et du CHSCT, et d'un accord avec les délégués syndicaux.

Chaque année, au mois de décembre, les différentes planifications seront communiquées aux salariés après consultation du Comité d'Entreprise et du CHSCT .

ARTICLE 4.- JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL ET JOURS DE REPOS :

- **les salariés travaillant en discontinu et effectuant auparavant 1570 heures de travail bénéficieront de six jours de réduction du temps de travail au choix du salarié.** Ceux ci devront être présentés 3 semaines avant la date envisagée. La réponse écrite de la Direction devra intervenir dans un délai de cinq jours ouvrés et ne pourra les refuser plus d'une fois. En cas de non réponse de la Direction dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

Les repos devront être pris par journées entières.

- **Pour les salariés travaillant en continu et effectuant auparavant 1482 heures de travail,** les jours de repos seront planifiés par la Direction en fonction des cycles de travail.
- **les salariés effectuant 39 heures hebdomadaires de travail** bénéficieront de 23.5 jours de repos.
- **les salariés effectuant 38 heures hebdomadaires de travail** bénéficieront de 19 jours de repos.
- **les salariés effectuant 37 heures hebdomadaires de travail** bénéficieront de 13 jours de repos.
- **les salariés effectuant 36 heures hebdomadaires de travail** bénéficieront de 6 jours de repos.
- **les salariés effectuant 35 heures hebdomadaires de travail .**

La réduction de la durée du travail des salariés sera organisée quotidiennement ou hebdomadairement.

Les jours de réduction du temps de travail pourront être prise par semaine entière ou fractionnés en journées sur une périodicité régulière.

La demande d'autorisation écrite de s'absenter au titre de ces jours de repos devra être présentée 3 semaines au minimum avant la date envisagée. La réponse écrite de la direction devra intervenir dans un délai de cinq jours ouvrés et ne pourra la refuser plus d'une fois. En cas d'absence de réponse dans les délais impartis, celle-ci sera considérée comme acquise.

Ces jours de réduction du temps de travail seront obligatoirement pris au plus tard avant la fin du mois de décembre de chaque année et ne pourront être reportés l'année suivante, sauf pour des raisons de service n'ayant pas permis la prise de ces jours.

ARTICLE 5.- HEURES SUPPLEMENTAIRES :

5.1.- Personnel en cycles

Les heures effectuées au-delà de l'horaire moyen du cycle de référence seront comptabilisées et payées à la fin de chaque cycle de la façon suivante :

-125% pour les huit premières heures

-150% pour les suivantes

Les heures effectuées au delà de l'horaire moyen annuel de 35 heures seront comptabilisées et payées au taux de 125% en fin d'année, déduction faite des heures payées à la fin de chaque cycle.

5.2.- Autres personnels

Les heures supplémentaires au delà de l'horaire hebdomadaire fixé seront comptabilisées à la semaine et payées chaque mois :

- à 125% pour les huit premières heures

- à 150% pour les suivantes

Le salarié qui aura atteint son objectif annuel de 1603 heures travaillées aura la possibilité :

- Soit de cesser son activité,
- Soit de poursuivre son activité . Dans ce cas les heures seront payées et majorées à 50% déduction faite des heures supplémentaires payées mensuellement.

ARTICLE 6. - PRIME FIXE MENSUELLE :

Une prime fixe mensuelle sera versée aux salariés afin de prendre en compte les contraintes liées au changement d'organisation du temps de travail. En conséquence, cette prime ne

sera versée qu'aux salariés présents au sein de l'entreprise au mois de décembre 2004.(liste jointe en annexe)

Cette prime fixe mensuelle correspondra à :

- 2,85% du salaire de base du mois de décembre 2004 des salariés qui effectuaient 1482 heures de travail par an,
- 1,05% du salaire de base du mois de décembre 2004 des salariés qui effectuaient 1570 heures de travail par an.

CHAPITRE III - DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – TABLEAU DE SERVICE :

Le tableau de service est affiché le vendredi sur chaque site à 18 heures, et est établi pour la semaine suivante, la semaine étant définie comme allant du lundi 0 heure au dimanche 24 heures.

Toute heure annulée ne sera pas comptabilisée, mais donnera lieu à une majoration de 15% à partir de la 2^{ème} heure de la journée. On limitera à 8 heures par jour le nombre d'heures ouvrant droit à cette majoration.

Toute heure entamée en deçà de 15 minutes ne sera pas comptabilisée.

Au-delà de 15 minutes et jusqu'à 44 minutes, une demi heure sera comptabilisée.

Au-delà de 45 minutes, une heure sera comptabilisée.

ARTICLE 2 - FORTES AMPLITUDES ET REPOS QUOTIDIEN :

Les parties acceptent expressément qu'en application des dispositions du Code du travail les salariés puissent effectuer des vacations journalières de 12 heures de temps de travail effectif et que le temps de repos entre deux journées de travail pourra être inférieur aux dispositions conventionnelles, lorsque les nécessités de service l'imposeront.

Dans ce cas, les heures de repos manquantes bénéficieront d'une majoration de 50%.

En cas de fortes amplitudes une compensation sera mise en œuvre sous la forme d'une majoration horaire de 50% du temps de travail.

ARTICLE 3 - VACATION MINIMALE :

Les parties s'accordent pour considérer que toute vacation de moins de quatre heures soit valorisée comme représentant quatre heures de temps de travail effectif.

ARTICLE 4 - CONDITIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL :

En cas de sous-activité et ce, quelle que soit sa nature, toutes les mesures seront prises pour éviter de recourir au chômage partiel.

Toutefois, celui-ci pourra être déclenché si le niveau d'activité ne permet pas d'assurer un horaire collectif minimum au moins équivalent à 50% du planning prévisionnel sur 5 semaines consécutives.

ARTICLE 5 - ENTRE ET SORTIE EN COURS DE PERIODE DE REFERENCE :

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation des horaires ou de son cycle et si son contrat aura été rompu au cours de cette période, sa rémunération, et le cas échéant ses droits au repos compensateur, devront être proratisés sur la base de son temps de présence dans la Société.

Si un salarié a accompli la totalité de la période de modulation des horaires ou de son cycle et si, pour une raison imputable à l'employeur, il n'a pas accompli une durée de travail moyenne de 35 heures, aucune régularisation ne pourra être effectuée.

Les absences rémunérées ou indemnisées, les congés et autorisations d'absences liées aux stipulations conventionnelles ne sont pas, sauf exception, expressément visées par la loi, considérés comme du temps de travail effectif.

Elles ne pourront cependant dans le cadre de la modulation et du cycle faire l'objet d'une récupération par le salarié. Ces absences seront donc neutralisées dans le cadre de la modulation

ARTICLE 6 - TEMPS PARTIEL :

6.1. - NOTION DE TEMPS PARTIEL :

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

6.2. - 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 compte 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.

CHAPITRE IV – SUIVI, APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD

ARTICLE 1 – COMPOSITION :

L'application du présent accord sera suivie par une commission constituée à cet effet.

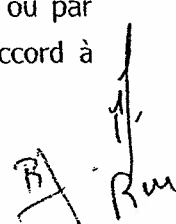
La commission sera composée de 2 représentant(s) désigné(s) par chaque syndicat signataire du présent accord et de 3 représentant(s) de la direction.

Elle pourra s'adjoindre, en fonction de l'ordre du jour, des représentants des différents services chargés de mettre en oeuvre la réduction du temps de travail et la nouvelle organisation induite.

ARTICLE 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.

ARTICLE 3 – DUREE :

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

3.1. - 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.

3.2. - 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 ;

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.

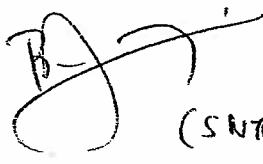
Passé ce délai, le texte de l'accord cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages acquis à titre individuel.

Fait à Saint Cloud le 24/06/05

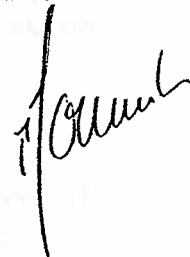
En (10) exemplaires dont un pour chaque partie

Pour les syndicats

 (CFAI)

 (SNTPT)

Pour la Direction



ANNEXE 1

LISTE DU PERSONNELVTH AU 31 DECEMBRE 2004 BENEFICIANT DE LA PRIME
COMPENSATOIRE DU DIMANCHE

AMSELLEM Olivier	LE ROUX Loïc
BEKKARI Abdel	LEFEBVRE Pascal
BIRAULT Fabrice	LEMAIRE Mathieu
BOIZET Audrey	MALATIER Franck
BONNEFOI Jérôme	MARTIN Jean-François
BOUROKBA Lahouari	MORICE Frédéric
BRIANTAIS Cyrille	MOUGIN Julien
BRUNIE Audrey	NEVEU Julie
BUCHET Arnaud	NOEL Stéphan
CAUET Benoît	PAPOUNAUD Aurélie
CHOQUET Frédéric	PARAIN Guillaume
COTTART Cyril	PECAUD Christopher
COUPEZ Matthieu	PETIT Laurent
COURBIN Frédéric	PIDOUX Amaury
COUTTY Blaise	PIDOUX Jacques
CROVADORE Nicolas	POTTIER Amélie
DE MENDITTE Chantal	PRIOLETTA Angel Fabian
DENIS Joffrey	PROCOPE Joël
DEPEINT René	QUINTIN Anne
DESCAMPS Stéphane	QUINTIN Sophie
DESSAUNY Philippe	RAYNAUD Raphaël
DEVAUD Emilie	REBOUILLAT Jocelyne
DOUINE Virgil	RENEVIER Jérôme
ESCANDE Fabien	ROUSSEAU Yoann
ESPESO Sergio	SABATIER Christophe
EUGENE David	SELIMOGLU Ilhan
FAELENS Sébastien	SIGNARBIEUX Clément
FERNANDES Cécilia	SIMON Bruno
FRANCOIS Cédric	THIBAULT Laurent
GARNIER Myriam	TIGER Dominique
GAUBERT Clément	TOSELLO PACE Christophe
GILLET-LEGRAND Matthieu	TOUKAM Paul
GIRARD Aure	TRUONG Karine
GOUTTE Thierry	VAN SEVENDONCK July
GRANDCOIN Cyril	
GUILBAUD Nicolas	
HAMADI Hassany	

HARDEL Pierre
HOUEZO Xavier
JACOB Frédéric
JEFFROY Didier
KAPRZYCKI Jérôme
KEOVONGRATH Eric
KHALDI Houcine
KLEINBERG Michaël
LABROCHE Johann
LARROUY Bertrand

Handwritten marks and signatures in the bottom right corner, including a vertical line, a small 'B', and a signature.

ANNEXE 2

LISTE DU PERSONNEL VTH AU 31 DECEMBRE 2004 BENEFICIAINT DE LA PRIME
COMPENSATOIRE 35 HEURES

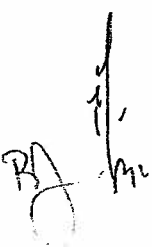
AMSELLEM	OLIVIER	KEOVONGRATH	ERIC
BEKKARI	ABDEL FATAH	KHALDI	HOUCINE
BELIZON	MALICK	KLEINBERG	MICHAEL
BERMOND	BAPTISTE	LABROCHE	JOHANN
BOIZET	AUDREY	LAINO	FRANCISCO MARIO
BONNEFOI	JEROME-ERIC	LARROUY	BERTRAND
BOUROKBA	LAHOUARI	LE ROUX	LOIC
BRIANTAIS	CYRILLE	LE TIEC	MYRIAM
BRUNIE	AUDREY	LEFEBVRE	PASCAL
BUCHET	ARNAUD	LEMAIRE	MATHIEU
BUIGUES	NAHIDEH	LUC	DIDIER
CHOQUET	FREDERIC	MAJKA	JÉRÔME
COLLET	CELINE	MALATIER	FRANCK
COTTART	CYRIL	MARTIN	JEAN FRANCOIS
COUPEZ	MATTHIEU	MARTINS	STEPHANE
COURBIN	FREDERIC	MICHELLIER	JULIE
COUTTY	BLAISE	MORICE	FREDERIC
CROVADORE	NICOLAS	MOUGIN	JULIEN
DE MENDITTE	CHANTAL	MUNTENER	MICKAEL
DENIS	JOFFREY	NOEL	STEPHAN
DEPEINT	RENE	PAPOUNAUD	AURELIE
DESCAMPS	STEPHANE	PARAIN	GUILLAUME
DESSAUNY	PHILIPPE	PECAUD	CHRISTOPHER
DOUINE	VIRGIL	PEROT	ANTHONY
EL AMRI	HOUDA	PETTIT	LAURENT
ESCANDE	FABIEN	PIDOUX	AMAURY
ESPESO	SERGIO DANIEL	PIDOUX	JACQUES
EUGENE	DAVID	POTTIER	AMELIE
FAELEN	SEBASTIEN	PRIOLETTA	ANGEL FABIAN
FAYARD	PASCAL	PRUVOT	LAETTITIA
FERNANDES	CECILIA	QUINTIN	ANNE
FOLCO	SIMON	QUINTIN	SOPHIE
FRANCOIS	CEDRIC	RAYNAUD	RAPHAEL
GAGNON	FREDERIC	REBOUILLAT	JOCELYNE
GANARD	THIERRY	RENEVIER	JEROME
GARCIA	SONIA OLGA	ROUSSEAU	YOANN
GARNIER	MYRIAM	SABATIER	CHRISTOPHE
GAUBERT	CLEMENT	SALLAZ	HERVE
GILLET LEGRAND	MATTHIEU	SANTALLA	NATHALIE

GIRARD
GOUTTE
GUILBAUD
HAMADI
HARDEL
HOUEZO
HUET
JACOB
JANTY
JEFFROY
KASPRZYCKI

AURE
THIERRY
NICOLAS
HASSANY
PIERRE
XAVIER
ISABELLE
FREDERIC
FABIENNE
DIDIER
JEROME

SELIMOGLU
SIGNARBIEUX
SIMON
THIBAUT
TIGER
TOSELLO-PACE
TOUKAM
TRUONG
VAN SEVENDONCK
VINCELOT

ILHAN
CLEMENT
BRUNO
LAURENT
DOMINIQUE
CHRISTOPHE
PAUL
KARINE
JULY
ARNAUD



ANNEXE 3

DECOMPTE DES CONGES ET DES JOURS DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL CYCLE

Compte tenu de la programmation annuelle des horaires de diffusion et de son caractère répétitif en fonction des cycles d'activité variables d'une diffusion à l'autre, le décompte des jours de congés et de réduction du temps de travail s'effectuera de la façon suivante :

Pour le personnel cyclé travaillant en discontinu, le décompte se fera en divisant le nombre d'heures qu'aurait effectuées le salarié par 7.2.

Pour le personnel cyclé travaillant en continu, le décompte se fera en divisant le nombre d'heures qu'aurait effectuées le salarié par 6.8.

