

2001/1376

Issy les Moulineaux,
le 8 Octobre 2001**NOTE DE SERVICE EN DIFFUSION GENERALE****ACCORD D'ENTREPRISE**

Madame, Monsieur,

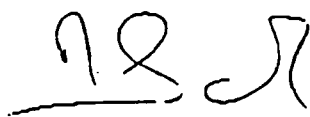
Un nouvel accord d'entreprise, se substituant à celui du 1^{er} juin 1994, a été signé entre la Direction Générale et les Déléguées Syndicales le 15 janvier dernier. Il prend effet le 1^{er} janvier 2001.

Ce texte reprend pour l'essentiel les dispositions des précédents accords, en intégrant les conséquences des deux lois sur l'Aménagement et la Réduction du Temps de Travail (lois « AUBRY I ET AUBRY II »).

Depuis sa signature, certains montants ont évolué, notamment du fait de la mise en œuvre par le Groupe MARIE CLAIRE des recommandations d'augmentation générale du SPMI. Il convient donc de se référer en la matière au barème de la Branche, et non aux chiffres figés sur le papier de l'Accord.

Autre actualisation, mais purement sémantique celle-là : le FCPE (Fonds Commun de Placement Entreprise) « Marie Claire Sécurité » a été renommé « Marie Claire Obligations », ce qui est au demeurant plus proche de la nature des actifs qui le composent.

Je vous souhaite bonne réception de la présente et vous prie d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de ma considération distinguée.



Marc DESGORCES-ROUMILHAC

ACCORD D'ENTREPRISE

1. OBJET

Le présent accord annule et remplace l'accord d'entreprise précédent en date du 01/06/1994. Il améliore les trois conventions collectives applicables : la convention collective nationale de travail des journalistes, la convention des cadres de la presse magazine et d'information et la convention collective des employés de la presse magazine et d'information.

2. INTERVENANTS

Le présent contrat est conclu entre les Sociétés :

- MARIE CLAIRE ALBUM S.A au capital de 1 804 000 F, dont le siège social est situé 10 Bd des Frères Voisin 92130 ISSY LES MOULINEAUX, représentée par Madame Evelyne PROUVOST, Président Directeur Général,
- INTER EDI S.A au capital de 250 000 F, dont le siège social est situé 10 Bd des Frères Voisin 92130 ISSY LES MOULINEAUX, représentée par Madame Evelyne PROUVOST, Président Directeur Général,
- AVANTAGES S.A au capital de 250 000 F, dont le siège social est situé 10 Bd des Frères Voisin 92130 ISSY LES MOULINEAUX, représentée par Madame Evelyne PROUVOST, Président Directeur Général,
- SIC, SARL au capital de 200 000 F, dont le siège social est situé 10 Bd des Frères Voisin 92130 ISSY LES MOULINEAUX, représentée par Monsieur Jean de MONTMORT, CoGérant,
- EDI SIC, SARL au capital de 50 000 F, dont le siège social est situé 10 Bd des Frères voisin 92130 ISSY LES MOULINEAUX, représentée par Madame Evelyne PROUVOST. Gérant,

d'UNE PART.

et les déléguées syndicales :

- _____, SNJ-CGT
- _____, SNJ

d'AUTRE PART,

EC m EP 

3. CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés permanents ayant au moins six mois de présence continue dans l'entreprise.
Sont donc exclus du bénéfice de cet accord les travailleurs occasionnels et ceux n'ayant aucun lien de subordination durant l'accomplissement de leur tâche. Cependant, dans certains cas, des journalistes professionnels rémunérés à la pige peuvent bénéficier de certaines dispositions du présent accord : cela est alors expressément mentionné dans les articles concernés.

Le lien de subordination nécessaire à la définition des bénéficiaires du présent protocole peut être défini par :

- l'obligation de présence avec contrainte d'horaires,
- l'interdiction d'avoir des collaborations multiples sans autorisation préalable,
- l'existence d'un lien de dépendance effective :
 - dépendance hiérarchique,
 - dépendance administrative (visites médicales obligatoires, contrôle des absences ...),
 - impossibilité de refuser l'exécution d'une tâche entrant dans le cadre normal de la fonction du poste occupé.

Ce lien peut être précisé par les chefs de service dans des domaines concernant l'organisation et le fonctionnement de leur service.

4. DUREE DU TRAVAIL

4.1 Durée du travail

Le temps de travail ne doit pas dépasser une moyenne de 35 heures hebdomadaires de travail effectif sur une période de 4 semaines, soit 7 heures de travail par jour.

Cependant, cette durée peut être portée à 39 heures sur 1 semaine si ces 4 heures sont récupérées sur cette même période de 4 semaines sous la forme d'une demi-journée de repos.

EC EPL SB

Cette application est destinée au personnel qui gère des impératifs de surcharge ponctuelle de travail (comme la période de bouclage, de paie, de bilan ...).

En ce qui concerne les journalistes, cette disposition est conforme à l'article 29 de la convention collective nationale des journalistes qui prévoit la possibilité de récupération en cas de dépassement d'horaires au-delà de ces limites.

L'organisation de la durée du travail à 35 heures est établie par service, selon des horaires adaptés par salarié de façon à maintenir une présence continue dans un service si cela s'avère nécessaire.

4.2 Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées :

- au-delà de 39 heures au cours d'une semaine
- au-delà de 35 heures sur une moyenne de 4 semaines.

Les heures supplémentaires sont effectuées par le salarié à la demande de son chef de service qui a reçu préalablement l'accord de la Direction des Ressources Humaines.

Le nombre d'heures supplémentaires par an ne peut dépasser 120 heures par salarié. Ce contingent ne comprend pas les heures entre 35 et 39 heures effectuées dans le cadre de la modulation sur 4 semaines et donnant lieu à récupération par demi-journées (cf § 4.1).

Pour les cadres et employés, les heures supplémentaires sont réglées sur la base de 25 % pour les quatre premières heures et 50 % pour les heures suivantes, conformément aux dispositions de la deuxième loi Aubry.

Pour les journalistes, les dispositions de l'article 29 de la Convention Collective Nationales des Journalistes restent applicables en ce qui concerne les nécessités inhérentes à la profession qui ne permettent pas de déterminer la répartition des heures de travail dans le cadre de la durée légale de travail et prévoient un repos compensateur pour garantir les deux jours de repos hebdomadaire ou, à défaut, une rémunération compensatrice.

FC EPH JB

5. REMUNERATION

5.1 Barème

Chaque salarié a une qualification correspondant au barème déterminé par le syndicat de la presse magazine d'information (SPMI). Ce barème représente le salaire minima de la catégorie et apparaît sur toute feuille de paie.

5.2 Salaire minimum

Le salaire brut minimum d'embauche pour une présence à temps complet est fixé à 7 277 F par mois.

Il est révisé à chaque augmentation générale décidée par le syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI).

5.3 Prime d'ancienneté pour les journalistes professionnels.

Pour les journalistes professionnels, l'ancienneté « entreprise » est celle qui correspond à la date de la première pige régulière, si le journaliste possède la carte professionnelle dès sa première pige et à la condition qu'il n'y ait pas eu d'interruption dans la collaboration. Dans tous les cas, c'est la date d'obtention de la carte de journaliste professionnel qui permet de déterminer l'ancienneté journaliste.

5.4 Treizième mois

Le 13^e mois, prévu dans les différentes conventions collectives, est payé de la façon suivante :

- avec la paie du mois de juin : paiement d'un acompte représentant 33 % du salaire brut de juin,
- avec la paie de novembre : paiement du solde du 13^e mois (égal au salaire brut de novembre diminué de l'acompte perçu en juin).

La période de référence est donc l'année civile. Pour les salariés entrés ou sortis en cours d'année, le 13^e mois est payé au prorata du temps de présence, sachant que si le salarié est entré ou sorti après le 15 du mois, la totalité du mois est prise en compte.

EP

EB

EC

h

5.5 Prime de vacances

Elle est payée en juin de chaque année.

Au titre de la prime de vacances, tout salarié dont le salaire brut (sur la base d'un plein temps) de juin est :

- inférieur à 10 146 F, perçoit : 3 268 F bruts
- compris entre 10 147 et 13 469 F, perçoit : 2 614 F bruts
- compris entre 13 470 et 15 049 F, perçoit : 1 307 F bruts

Pour en bénéficier, le salarié doit avoir un an de présence au 1er juin.

Pour les salariés travaillant à temps partiel et entrant dans les critères (ancienneté et salaire) la prime de vacances payée est calculée au prorata du temps de présence.

Ces seuils et les montants de la prime de vacances sont indexés chaque année en fonction de l'augmentation proposée par le SPMI lors de la négociation annuelle sur les salaires entre cette fédération et les organisations syndicales ou de l'augmentation générale décidée dans l'entreprise à la suite de la négociation annuelle sur les salaires.

5.6 Variation de salaire

Pour toutes les catégories de personnel salarié, le salaire brut est indexé en totalité sur les augmentations syndicales recommandées par le syndicat de la presse magazine et d'information (SPMI) et à la suite de la négociation annuelle avec les organisations syndicales de l'entreprise. La date d'application est décidée par le SPMI.

Les journalistes professionnels réguliers rémunérés à la pige bénéficient également de cette revalorisation à la date du 1^{er} janvier de l'année considérée et au même taux que celui des salariés.

5.7 Contrat à temps partiel ou contrat intermittent

Les salariés travaillant dans les rédactions des journaux trimestriels ou semestriels peuvent faire l'objet de contrats de travail à temps partiel ou intermittents à durée indéterminée leur permettant de travailler certains mois du trimestre : ils peuvent alors, à leur demande, bénéficier du « lissage » mensuel du salaire. En dehors des périodes de travail, le contrat de travail de ces salariés est suspendu.

Pour bénéficier du présent protocole, il faut que la somme des périodes travaillées dans l'année civile soit au minimum égale à six mois.

EP JB
 EC h

6. CONGÉS PAYES

6.1 Congés légaux

La période de référence est du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.
Pour tout salarié présent depuis un an le 1^{er} juin, les congés seront :

COLLEGE	ANCIENNETE	NBRE JOURS OUVRES
EMPLOYES	Moins 5 ans de présence	27
	Après 5 ans de présence	30
	Après 10 ans de présence	32
CADRES	Moins 1 an de présence	27
	Après 1 an et avant 5 ans de présence	29 *
	Après 5 ans présence	32
JOURNALISTES	Entrés jusqu'au 31/12/86 et avec carte journaliste	37
	Entrés à partir du 1/01/87 et 2 ans ancienneté Sté et carte journaliste	32

* Ces 2 jours sont prévus par la CC comme à valoir sur les jours RTT.

Jours ouvrés : jours du lundi au vendredi.

Ces jours peuvent être pris à n'importe quelle période (sans distinction été/hiver) à condition que :

- la période la plus longue ne dépasse pas 20 jours ouvrés de congé
- tous les jours de congés soient pris avant le 31 mai, faute de quoi les jours non pris sont perdus.

EP

LB

EC

m

6.2 Congés exceptionnels

Ils sont définis par chaque convention collective. Les aménagements supplémentaires suivants sont convenus :

a. Déménagement.

En cas de déménagement du salarié, il est accordé 2 jours ouvrés de congé qui ne peuvent être pris qu'au moment du déménagement.

b. Evènements familiaux.

Une journée est accordée pour la naissance d'un petit-enfant, cette journée étant à prendre dans les 8 jours suivant l'événement. Cette disposition est applicable aux couples ayant signé un Pacte Civil de Solidarité.

c. Ponts.

Il est accordé, chaque année calendaire, 3 jours de pont dans la mesure où il s'agit d'une journée ouvrée entre 2 jours fériés. Dans le cas où il n'y aurait que 2 ponts par an, le troisième serait alors transformé en 2 demi-journées prises obligatoirement avant Noël et le jour de l'An.

d. Enfants malades.

L'absence de 1 ou 2 jours ouvrés d'un salarié due à une brusque maladie d'un enfant de moins de 16 ans est autorisée si cette absence est justifiée par un certificat médical attestant la nécessité de la présence d'un parent auprès de l'enfant. Cette facilité est accordée dans la limite de 3 jours ouvrés cumulés par année civile.

7. PARTICIPATION

Les bénéficiaires du présent accord d'entreprise perçoivent chaque année, en fonction des résultats de l'entreprise durant l'exercice considéré, une participation aux bénéfices déterminée et répartie selon les modalités définies dans l'accord de participation propre au Groupe Marie Claire.

Par exception, sont également bénéficiaires les journalistes professionnels rémunérés à la pige qui ont perçu durant l'exercice considéré 7 piges consécutives ou non, chacune d'un montant égal ou supérieur au barème minimum du rédacteur.

Les sommes versées sont investies en parts sur 2 Fonds Communs de Placement («Sécurité» et «Actions»). Les salariés peuvent effectuer des versements volontaires et réaliser des transferts entre les 2 fonds.

8. REGIME DE PREVOYANCE

Les salariés bénéficient d'un régime de prévoyance obligatoire dont les modalités sont arrêtées par le Groupe Marie Claire après accomplissement de la période d'essai.

Ce régime de prévoyance couvre :

- le risque « décès »
- le risque lié à l'inaptitude
- les garanties « frais de soins de santé »

Ce régime obligatoire ne s'applique pas aux contrats à durée déterminée inférieurs à un mois.

Les journalistes professionnels rémunérés à la pige et bénéficiant de la participation (sous conditions du §7) peuvent, s'ils le demandent, adhérer dans les mêmes conditions que le reste du personnel du groupe.

9. FORMATION

Le groupe Marie Claire consacre 1,5 % de la masse salariale à la formation continue.

La formation permet aux salariés d'augmenter leurs compétences soit pour accompagner une évolution professionnelle soit pour leur assurer une meilleure adaptation aux besoins et aux évolutions de l'entreprise.

- Cette formation peut se réaliser par le biais d'un bilan de compétence et/ou d'un Congé individuel de Formation (CIF) prévus par des dispositions légales pour aider les salariés à faire évoluer leurs compétences. Ce bilan de compétence permet au salarié qui s'interroge sur sa vie professionnelle d'analyser ses compétences professionnelles, ses aptitudes et ses motivations pour pouvoir définir son projet professionnel. Le congé individuel de formation (CIF) permet aux salariés (sous certaines conditions d'ancienneté), de mettre en œuvre un projet professionnel de formation tout en pouvant bénéficier d'une prise en charge financière.
- Cette formation peut également être atteinte dans le cadre du plan de formation annuel financé par l'entreprise dans la limite légale de 1,5 % de la masse salariale.
- Les pigistes bénéficiant du régime de la participation ont les mêmes droits d'accès à la formation.

En tout état de cause, la formation doit faire l'objet d'un projet, étudié et partagé entre le salarié et l'entreprise.

IS EC h

10. MODIFICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Les dispositions du présent accord tiennent compte des conventions collectives existantes. Dans le cas où ces conventions collectives seraient modifiées, le présent accord pourrait être renégocié à la demande de l'une des parties signataires en fonction de la nature de ces changements.

11. DATE D'EFFET - DUREE

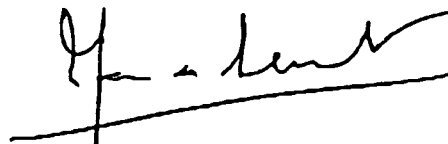
Le présent contrat d'entreprise prend effet le 1^{er} janvier 2001. Il est conclu pour une période de deux années et sera prorogé par tacite reconduction par période d'une année, sauf dénonciation totale ou partielle formulée par lettre recommandée par l'une ou l'autre partie avec un préavis de trois mois.

Evelyne PROUVOST
PDG des Stés Marie Claire,
Avantages et Inter Edi
Gérante de la Sté Edi Sic



Déléguée Syndicale SNJ-CGT

Jean de MONTMORT
CoGérant de Sic



Déléguée Syndicale SNJ

Fait à Issy les Moulineaux,
Le 15 Janvier 2001