ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SOCIETE L'ACTION MUNICIPALE

Entre les soussignés :

La Société L'ACTION MUNICIPALE, SARL au capital de 100.000 F, dont le siège est situé au 17, rue d'Uzès – 75002 PARIS – inscrite sous le numéro 659.801.419 au RCSP, code APE 221 E, représentée par Marc N. VIGIER, agissant en qualité de Gérant,

d'une part,

et

, salariée de la Société L'ACTION MUNICIPALE, mandatée par le syndicat CGT et le personnel

, salariée de la Société L'ACTION MUNICIPALE, Déléguée du personnel et mandatée par le personnel de l'entreprise,

d'autre part,

Et après consultation du personnel, dont l'effectif – CDI / CDD - est de 19 salariés au 23 mars 2000, qui a ratifié le projet d'accord à l'unanimité.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la mise en œuvre de la loi du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail qui d'une part, dispose que l'horaire légal de travail doit être ramené à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2002 dans les entreprises de moins de 20 salariés et, d'autre part, incite les entreprises à étudier et négocier les possibilités de mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Bien que n'ayant que 19 salariés, la Société L'ACTION MUNICIPALE et la déléguée du personnel mandatée se sont engagées dès le mois de novembre 1999 dans la recherche d'un accord afin que les changements d'organisation induits par la réduction du temps de travail – de 39 heures à 35 heures hebdomadaires – puissent permettre de concilier au mieux les impératifs économiques commerciaux et de fonctionnement de l'entreprise avec les aspirations des salariés à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

C'est donc pour atteindre ces objectifs et dans le souci de maintenir et développer l'emploi qu'ont été arrêtées les dispositions qui suivent.

ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord couvre l'ensemble de l'entreprise, y compris ses établissements futurs.

Il s'applique à l'ensemble du personnel embauché sous contrat de travail écrit à durée indéterminée ou à durée déterminée, hormis les cadres dirigeants.

Les modalités pratiques de mise en œuvre de la réduction du temps de travail varieront selon les catégories de personnel et la nature du contrat de travail (CDD ou CDI, temps partiel ou plein temps).

Les salariés engagés en cours d'année bénéficieront de l'application de l'accord au prorata du temps de travail effectué dans l'année civile.

Le personnel défini ci-dessus sera réparti en trois catégories :

1.1 – Les cadres dirigeants

Ils sont exclus du champ d'application du présent accord. Dans le cadre de leur mission et des objectifs professionnels qui leur sont attribués, ils resteront maîtres de leur temps de présence et d'absence de l'entreprise.

Les cadres dirigeants sont des cadres auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés des systèmes de rémunération dans l'entreprise.

Il s'agit des cadres de Direction généralement rattachés directement au Gérant ou à la Direction de l'Entreprise.

Ce statut sera expressément mentionné dans le contrat de travail ou par avenant.

1.2 – Les journalistes, les commerciaux, les collaborateurs régionaux nomades et les chefs de service

Il s'agit des salariés ayant le statut journaliste au sens de la convention collective, des commerciaux, des collaborateurs régionaux nomades et des chefs de service, pour lesquels la durée du travail ne peut pas être prédéterminée avec précision de par la nature de leurs fonctions.

La notion de chef de service s'entend d'un cadre - qualifié de Directeur, ou Rédacteur en chef, ou d'un titre de même niveau - qui participe à la définition de la politique éditoriale, commerciale, sociale ou économique de son activité. Il assume également une responsabilité de gestion budgétaire et de management opérationnel sur un service d'au moins un collaborateur. Il est donc soumis à une obligation de résultat.

Sont également rattachés à la catégorie « chefs de service » les adjoints de directeur qui ont délégation de pouvoirs en l'absence du directeur et dont les fonctions s'exercent de façon très liée à celles du directeur.

1.3 - Autres cadres et employés

Il s'agit des collaborateurs ayant le statut d'employé au sens de la convention collective et des salariés ayant le statut de cadre au sens des conventions collectives - hormis les chefs de service définis à l'article 1.2 - occupés selon l'horaire de référence applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés et pour lesquels la durée de leur temps de travail peut être prédéterminée.

Ce sont donc tous les collaborateurs dont les fonctions ne correspondent pas à la définition de la catégorie précisée à l'article 1.2.

ARTICLE 2 – CADRE JURIDIQUE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail, dites « lois Aubry ».

Les dispositions arrêtées par le présent accord sont à valoir sur toutes celles de même objet qui pourraient résulter de l'application des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles actuelles et futures. Par suite, les jours de congés supplémentaires prévus à l'annexe 2 de la convention collective des cadres de la presse magazine et d'information sont remplacés par les dispositions prévues dans le présent accord.

Si des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles futures devaient être plus avantageuses, elles seraient appliquées à la place du présent accord, sous réserve qu'elles soient expressément déclarées d'application impérative.

Cet accord annule et remplace les usages, pratiques, ou tolérances existant antérieurement de même objet (horaires aménagés, sorties anticipées la veille de Noël et 1er janvier). De même, les heures d'absence pour démarches personnelles et pour retard de transport en commun devront être désormais récupérées.

Seuls subsistent les avantages individuels mentionnés expressément dans un contrat de travail écrit.

ARTICLE 3 – RAPPEL DU TEMPS DE TRAVAIL LEGAL

3.1 – Définition du temps de travail effectif

La durée du temps de travail est celle définie à l'article L.212-4 du code du travail comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur, et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, il est assimilé à du temps de travail effectif.

Pour le décompte de la durée du temps de travail, sont assimilées à du temps de travail effectif :

- Les heures de formation professionnelle « d'adaptation aux évolutions du poste de travail » effectuées avec l'accord de l'employeur.

- Les heures de délégation des représentants du personnel et syndicaux, et des conseillers des salariés, dans la limite des crédits d'heures légaux et de la durée maximale de travail journalière instituée dans l'entreprise et dans le respect des amplitudes maximales légales.

3.2 – Amplitudes de travail maximales légales

La durée légale du travail effectif est réduite à 35 heures par semaine à compter du 1er janvier 2000 (au lieu de 39 heures actuellement).

35 heures par semaine équivalent à une base mensuelle de 151 heures 40 minutes.

La durée hebdomadaire de travail sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. Elle ne peut dépasser 48 heures au cours d'une même semaine.

La durée de travail effective dans une même journée ne peut dépasser 10 heures, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'Inspecteur du travail.

Le repos quotidien doit être de 11 heures consécutives et le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives (soit 35 heures de repos hebdomadaire).

En outre et conformément à l'article 9 de la convention collective des cadres de la Presse Magazine et d'Information, il peut s'ajouter à la durée légale du travail ou à la durée fixée par le présent accord, un temps exceptionnel de présence, sans rétribution supplémentaire, dit « de responsabilité », assuré en conscience.

ARTICLE 4 – MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Etant rappelé :

Que le temps de travail effectif au sein de l'entreprise s'établit actuellement sur une base de référence de 39 heures par semaine, soit 169 heures par mois,

Qu'après déduction des jours de congés payés, des jours fériés chômés dans l'entreprise, le nombre de jours effectivement travaillés dans l'entreprise par l'ensemble du personnel est en moyenne de 225 jours.

4.1 – Modalités de réduction du temps de travail

Il est rappelé que les jours ouvrés dans l'entreprise sont du lundi au vendredi.

- Pour l'ensemble du personnel, sous contrat de travail écrit à durée indéterminée et à plein temps, la RTT s'effectuera par une réduction de l'horaire collectif hebdomadaire de 39 heures à 37h 30 minutes et par l'octroi de 15 jours de réduction du temps de travail (jours de RTT) par année civile.

- Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel se verront appliquer cette réduction uniquement en heure, de sorte que globalement la durée de leur temps de travail soit réduite de 10 %, comme les salariés à temps complet et conformément à la loi. Ces collaborateurs, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, ne pourront effectuer plus de 35 heures par semaine ou plus que leur base horaire contractuelle à temps partiel ; ils n'auront donc pas droit à des jours de RTT (jours de réduction du temps de travail).

4.1.1 – Aménagement du temps de travail en horaire collectif pour les salariés sous contrat écrit à durée indéterminée et à temps plein

- **Pour les journalistes, les commerciaux, les collaborateurs régionaux nomades et les chefs de service**

Le temps de travail effectif des collaborateurs définis à l'article 1.2 sera calculé sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 37 heures 30 minutes sur le mois civil et dans la limite de 162 heures 30 minutes par mois, dans le respect de la législation sur le temps de repos quotidien et hebdomadaire.

Ces collaborateurs autorégulleront leur temps de travail journalier et hebdomadaire en coordination avec leur hiérarchie et devront, sauf circonstances exceptionnelles, ne pas dépasser les durées maximales légales.

Par autorégulation, il faut entendre la possibilité de récupérer sur le mois les dépassements exceptionnels d'amplitude horaire liés à des nécessités professionnelles, à son initiative mais en coordination avec son responsable.

➢ **Autres cadres et employés**

Le temps de travail des collaborateurs définis à l'article 1.3 sera calculé en heures et par semaine civile, conformément à la législation sur la durée du travail.

Les 37h 30 minutes hebdomadaires seront réalisées en horaire collectif sur la semaine civile, à raison de 7h ½ en moyenne par jour, à l'intérieur de la plage horaire journalière suivante :

du lundi au jeudi : de **9h à 18 h**

le vendredi : de **9h à 17 h**

dont 1 heure pour déjeuner entre 12h et 14h

L'heure et demie de réduction par rapport aux 39 heures actuelles pourra donc être prise sur une même journée ou être répartie sur plusieurs jours.

La plage horaire journalière et hebdomadaire pourra être aménagée pour tenir compte de la particularité du fonctionnement de certains services. Les aménagements pratiqués à ce jour pour répondre aux nécessités de certains services ne sont donc pas remis en cause.

Les collaborateurs ne pourront effectuer plus de 37h 30 minutes par semaine sans l'autorisation écrite du Directeur de leur activité.

Ces horaires pourront être ponctuellement modifiés pour des raisons impératives liées au fonctionnement de l'entreprise, moyennant un délai de prévenance de 3 jours.

De la même manière, le collaborateur pourra ponctuellement modifier son horaire de travail moyennant accord préalable de son chef de service.

4.1.2 – Modalités d'utilisation des 15 jours R.T.T.

➢ **10 jours de R.T.T**. seront pris à raison d'un jour par mois - sauf en juillet et en août - sous forme de journée ou demi-journée, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre sauf circonstances exceptionnelles et autorisation hiérarchique, ou congé de formation défini à l'article 7.

➢ **5 jours de R .T.T**. seront pris dans l'année civile, de façon groupée ou fractionnée, en accord avec le chef de service et dans la limite de l'acquis.

L'année civile s'entend toujours du 1er janvier au 31 décembre.

Les dates de prise des jours de R.T.T. seront établies d'un commun accord avec le chef de service sur présentation des dates souhaitées sur un formulaire prévu à cet effet. En cas de désaccord, elles seront fixées pour moitié par le salarié et pour moitié par l'employeur.

Par ailleurs, tout ou partie de ces 15 jours de R.T.T. pourra être pris globalement ou de façon échelonnée à l'occasion de congés de formation « développement des compétences » à l'initiative du salarié.

4.2 – Aménagements spécifiques pour le service exécution

Outre les dispositions qui précèdent, les collaborateurs de ce service bénéficieront d'un droit à récupération systématique, dans la semaine, des heures de bouclage qu'ils auront effectuées au-delà de l'horaire collectif et géré par les chefs de service. Elles ne pourront donc pas être considérées comme des heures supplémentaires.

4.3 – Modalités de garantie de l'effectivité de la RTT

Des feuilles hebdomadaires seront établies par les secrétaires dans chaque service afin de décompter le temps de travail individuel. Ces feuilles seront remises au chef de service qui pourra les contester pendant un délai d'1 mois.

Elles seront centralisées à la DRH.

Chaque chef de service sera chargé d'assurer le respect des dispositions ci-dessus relatives aux horaires et à la régularité de la prise des jours de RTT en concertation avec la DRH.

ARTICLE 5 – REGIME DES HEURES SUPPLEMENTAIRES DES CADRES ET EMPLOYES DEFINIS A L'ARTICLE 1.3

Les heures supplémentaires doivent rester exceptionnelles et devront faire l'objet d'une autorisation préalable écrite du chef de service.

Elles seront effectuées dans le respect des dispositions légales et réglementaires, et seront compensées par un repos, conformément à la législation.

ARTICLE 6 – SOUTIEN A LA FORMATION PROFESSIONNELLE INDIVIDUELLE

Dans le cas où le salarié utiliserait tout ou partie de ses jours de RTT pour suivre des formations « développement des compétences » - à son initiative (c'est-à-dire des formations qui ne correspondent pas à l'adaptation ou à l'évolution du poste de travail du collaborateur), l'entreprise s'engage alors à financer sa formation à hauteur de 5.000 francs par an, soit 20.000 francs maximum sur 4 ans, avec possibilité de cumul sur une année si le congé de formation est d'une durée supérieure à 10 jours.

ARTICLE 7 – INCIDENCE DE LA R.T.T. SUR LES SALAIRES

La réduction du temps de travail s'effectuera pour le personnel à temps complet et à temps partiel avec maintien du salaire brut mensuel de base. En conséquence, les taux horaires de salaire seront relevés au 1er février 2000 pour tous les collaborateurs (exemple : un salaire mensuel brut de 12.000 F pour un temps complet [base 169 heures] correspond aujourd'hui à un taux horaire de 71 F. Au 1er février 2000, 12.000F pour un temps complet [base 151 heures 40 minutes] correspondra à un taux horaire de 79,12 F.

Les rémunérations mensuelles seront lissées sur la base d'un horaire mensuel moyen de 151h 40 minutes calculé sur la base d'une moyenne de 35 heures de travail effectif par semaine. Les éléments à périodicité non mensuelle ne sont pas pris en compte dans ce lissage (intéressement, prime de performances, 13ème mois). Il en sera de même pour les rémunérations des collaborateurs à temps partiel.

En tout état de cause, le volume accordé en moyenne aux revalorisations salariales au titre de l'année 2000 sera inférieur à celui accordé en 1999.

ARTICLE 8 – ENGAGEMENT DE CREATION D'EMPLOIS

Afin de permettre une réduction effective du temps de travail, l'entreprise s'engage à créer un certain nombre de postes de travail d'ici la fin de l'année 2000.

Globalement, le nombre de créations de postes pour l'ensemble des activités, y compris les développements, atteindra fin 2000 au moins 5 % de l'effectif moyen permanent de 1999.

Ces postes seront pourvus en contrat à durée indéterminée et proposés en priorité aux collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à temps partiel, aux salariés qui sont présents ou ont collaboré de façon satisfaisante plusieurs fois dans l'entreprise sous contrats à durée déterminée et aux pigistes, dans la mesure où leur profil correspondra aux exigences des postes à pourvoir.

ARTICLE 9 – COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord sera mise en place et constituée à parité d'un représentant de la Direction et d'un Délégué du Personnel.

Cette commission se réunira tous les trois mois d'ici fin 2000 pour faire le bilan de l'effectivité de la RTT et examiner les dysfonctionnements éventuels, notamment la mise en œuvre de l'autorégulation. Un bilan des embauches sera présenté en juin 2000 et en décembre 2000. Des réunions exceptionnelles auront lieu en cas de situations urgentes.

Cette même commission sera chargée d'examiner les difficultés éventuelles d'interprétation de l'accord et d'essayer de régler les différends.

ARTICLE 10 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à effet rétroactif au 1er février 2000.

Il est conclu pour une durée de 1 an, renouvelable par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation selon les modalités prévues à l'article 11.

ARTICLE 11 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'ensemble des articles du présent accord forme un tout indivisible. En conséquence, dans le cas où des dispositions obligatoires légales, réglementaires ou administratives rendraient impossible l'application de l'une des mesures de l'accord, celui-ci pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve de respecter un préavis de 3 mois.

Indépendamment de la situation expresse de l'alinéa précédent, l'accord et ses avenants éventuels pourront être dénoncés par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois avant l'échéance annuelle, sur notification écrite à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 12 – PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément à l'article L.135-7 du Code du Travail, un exemplaire de l'accord sera remis aux Délégués du Personnel et affiché sur les panneaux de la Direction et distribué à tous les salariés présents et futurs.

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, en 5 exemplaires auprès de la D.D.T.E. de PARIS 9ème, ainsi qu'un exemplaire au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux articles L.132-10 et R.132-1 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 27 mars 2000
En 8 exemplaires
dont un remis à chacun des signataires

Pour la Société L'ACTION MUNICIPALE
Marc N. VIGIER
Gérant

Mandatée par le syndicat CGT
et le personnel

Déléguée du personnel et
mandatée par le personnel

Référence : SN/AV – le 16 mars 2000
35H / accord 35H / AM