

"G ou 9 - Stages" *Stages*

ACCORD SUR LA DUREE DU TRAVAIL

ENTRE LES SOUSSIGNEES

La société **EDITIALIS**, anciennement dénommée **ACTION COMMERCIALE**, Société par actions simplifiée au capital de 136.000 euros, dont le siège social est 56 rue de Paris, 92100 Boulogne Billancourt, inscrite au RCS de Nanterre sous le numéro B 732 030 705, représentée par Monsieur Bertrand **DEGRUSON** en sa qualité de Directeur général délégué, dûment habilité aux fins des présentes ;

D'UNE PART

ET

La Confédération syndicale **CGT**, représentée par syndicale **CGT**

, déléguée

D'AUTRE PART

PREAMBULE

La société **EDITIALIS** est une société de presse qui résulte de la fusion par absorption de la société **AM EDITION**, société absorbée, par la société **ACTION COMMERCIALE**, société absorbante ; nouvellement dénommée **EDITIALIS**.

Le projet de fusion absorption a été approuvé par l'assemblée générale extraordinaire des actionnaires de la société **ACTION COMMERCIALE** le 5 juillet 2005.

Antérieurement à la fusion, les sociétés **AM EDITION** et **ACTION COMMERCIALE** formaient une unité économique et sociale.

Les parties signataires du présent accord ont négocié les modalités d'une réduction du temps de travail par l'octroi de jour de repos, conformément à l'article L. 212-9 du Code du travail.

Le présent accord a pour objet :

- d'unifier les modalités d'application de la réduction du temps de travail au sein de l'unité économique et sociale qui était formée par les sociétés **AM EDITION** et **ACTION COMMERCIALE**, désormais regroupées dans une même entité juridique du fait de la fusion ;
- d'optimiser les modes d'organisation du travail au sein de l'unité économique et sociale pour favoriser la compétitivité, l'efficacité du Groupe, le développement des synergies entre services et équipes et le travail en commun;

- de prendre en compte les spécificités du secteur de la presse et du métier de journaliste dans l'organisation de la durée du travail ;
- de parvenir à un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée pour les salariés.

ARTICLE 1 - Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la société EDITIALIS, à l'exclusion toutefois des cadres dirigeants et des journalistes rémunérés à la pige.

Concernant ces derniers, la représentante du SNJ-CGT prévoit de demander l'ouverture d'une négociation spécifique à cette catégorie de salariés, en vue d'aboutir à un accord global qui couvrira, notamment, la question de leur temps de travail.

ARTICLE 2- Portée de l'accord

Le présent accord se substitue à l'ensemble des dispositions conventionnelles et des usages ayant le même objet, en vigueur au sein de l'une ou l'autre des sociétés AM EDITION ou ACTION COMMERCIALE au jour de la fusion.

Seuls subsistent les avantages individuels attribués par un contrat de travail, et qui ne relèveraient pas du statut collectif et ne seraient pas en contradiction avec lui.

ARTICLE 3- Horaire collectif

L'horaire collectif applicable au sein de la société EDITIALIS est fixé à 36 heures et 35 minutes par semaine, réparties comme suit :

- le lundi : 9h30 / 12h45 - 14h00 / 18h00 => soit 7h15mn
- du mardi au jeudi : 9h10 / 12h45 - 14h00 / 18h00 => soit 22h45mn
- le vendredi : 9h10 / 12h45 - 14h00 / 17h00 => soit 6h35mn

Les salariés pourront arriver plus tôt ou partir plus tard que l'horaire collectif, dans la limite d'1 heure par jour, le rattrapage devant se faire sur la même journée.

Ainsi, les salariés soumis à l'horaire collectif pourront demander à commencer la journée de travail à 8h10 ou à 10h10 (8h30 ou 10h30 le lundi), l'heure de départ étant alors avancée à 17h00 ou reculée à 19h00 (16h00 ou 18h00 le vendredi) selon le cas.

La modulation de l'horaire collectif n'étant pas un horaire « à la carte », les salariés concernés devront opter pour un horaire régulier, soumis à l'accord du chef de service, qui pourra en cas de nécessité demander un retour temporaire ou définitif à l'horaire collectif.

Article 4- Modalités d'application de la réduction du temps de travail

4.1 Réduction sous forme de jours de repos, ci-après dénommés « jours RTT »

L'horaire collectif défini à l'article 3 donnera lieu à l'octroi de jours de récupération aux salariés soumis à l'horaire collectif, ci-après dénommés « Jours RTT », calculés annuellement en tenant compte du nombre de jours de congés de fin de semaine, du nombre de jours de congés payés et du nombre de jours fériés.

Ainsi, pour l'année 2006, le nombre de jours RTT dégagé sera de 6 jours et 2h29 (6,34 jours).

En complément de l'octroi des jours de RTT susvisés, les salariés soumis à l'horaire collectif auront le bénéfice d'un après-midi chômé les jours précédant les congés de fins de semaine de Noël et du Jour de l'An, les années où ces fêtes coïncident avec les congés de fin de semaine ou y sont attenantes. Ces deux demi-journées ne seront pas décomptées pour les salariés concernés.

A titre d'exemple, si le 25 décembre est un samedi, le vendredi après-midi sera chômé. De même, si le 1^{er} janvier est un vendredi, le jeudi après-midi sera chômé. En revanche si le 1^{er} janvier tombe un mardi, il n'y aura pas de demi-journée chômée.

4.2 Modalités applicables aux salariés à temps partiel

Sont considérés à temps partiel, les salariés dont la durée du travail est inférieure à un horaire à temps plein.

L'acquisition des jours RTT étant proportionnelle au temps de travail, les droits des salariés à temps partiel seront calculés prorata temporis par rapport aux dispositions prévues dans l'accord pour les salariés à temps plein.

Les autres dispositions s'appliquent indistinctement à tous les salariés.

Article 5- Dispositions spécifiques aux cadres

5.1 Spécificités du métier de journaliste et de la presse

Les nécessités inhérentes à la profession de journaliste, soumise aux aléas de l'actualité, des reportages, des enquêtes sur le terrain, des interviews, des conférences de presse, etc., ne permettent pas d'inscrire le travail du journaliste dans un horaire collectif commun et unique.

C'est d'ailleurs en ce sens que les accords sur la réduction du temps de travail dans la presse ont reconnu aux journalistes la qualité de cadres autonomes.

5.2 Dispositions applicables aux cadres autonomes : conventions de forfait annuel en jours

5.2.1 Catégories de salariés concernés

Les parties s'entendent pour considérer comme cadres autonomes, les cadres dont le rythme de travail ne peut être prédéterminé et/ou soumis à l'horaire collectif applicable dans l'entreprise, en raison de leur mission et/ou de l'autonomie nécessaire à l'exercice de leurs fonctions.

Les parties s'entendent pour considérer que, notamment, les catégories de salariés ci-après désignées sont des cadres autonomes en raison des contraintes propres à l'exécution de leurs missions et de l'autonomie dont ils jouissent :

- les journalistes rédacteurs : ils sont soumis aux aléas des reportages ou des enquêtes sur le terrain, des interviews, des conférences de presse, etc. Ces aléas ne permettent pas d'inscrire leur travail dans un horaire collectif commun et unique.
- les journalistes de la maquette et du secrétariat de rédaction : s'ils sont sédentaires et assurent une production qui peut être organisée et planifiée, ils sont néanmoins tributaires du travail des rédacteurs, par définition irrégulier et sujet à des variations importantes et imprévisibles de volume ou de délai.
- les commerciaux de la publicité : Si une partie de leurs démarches se fait par téléphone ou par mail, la part des rendez-vous à l'extérieur de l'entreprise reste prépondérante et soumise aux aléas de la prise de rendez-vous, qui ne permet pas de planifier facilement l'horaire de travail.

Celui-ci peut en effet varier de manière importante selon l'agenda des rendez-vous, les bouclages des numéros à paraître, la période dans l'année (basse ou haute), etc. En contrepartie, les commerciaux jouissent d'une réelle liberté dans l'organisation de leur emploi du temps.

- les cadres du département promotion/événements : l'organisation d'événements est une activité pouvant connaître une forte amplitude horaire pour des raisons liées au montage et au démontage des installations, à l'accueil des invités ou des participants, à la recherche et à la négociation de sites ou de partenariats divers, etc.
- les chefs de service : cadres et membres du Comité de direction, ces salariés jouissent d'une autonomie importante dans l'organisation de leur emploi du temps.

Il est entendu entre les parties que cette liste est non limitative et que tout cadre répondant à la définition de cadre autonome sera soumis aux dispositions spécifiques prévues par le présent accord.

5.2.2 Forfait annuel de 216 jours de travail

Les cadres autonomes (non soumis à l'horaire collectif) seront soumis à un forfait annuel de 216 jours.

Ce forfait donnera lieu à l'octroi de jours RTT, calculés annuellement en tenant compte du nombre de jours de congés de fin de semaine, du nombre de jours de congés payés et du nombre de jours fériés.

Sur cette base, le nombre de jours RTT dégagés en 2006 sera de 10 jours.

Un avenant au contrat de travail, signé entre chaque salarié concerné et son employeur respectif, formalisera leur accord réciproque sur les termes de la convention de forfait.

Le refus de signature de l'avenant au contrat de travail valant convention de forfait, pourra constituer une cause réelle et sérieuse de rupture du contrat de travail, s'il s'avère que ce refus est incompatible avec l'exercice des fonctions ou des responsabilités du salarié concerné.

5.2.3 Période de référence, modalités de décompte des jours de travail et de repos

Afin de déterminer la période de référence de prise des jours RTT, les modalités de décompte des journées de travail et de repos des cadres autonomes, il convient de se référer aux articles 5, 6, 7, 8 et 9 du présent accord.

5.2.4 Contrôle du bon usage du forfait en jours

Chaque cadre autonome pourra, avec l'accord de son chef de service et dans la mesure où la mission dont il a la responsabilité est menée à bonne fin, moduler sa charge de travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, la durée annuelle de 216 jours travaillés sera un plafond non susceptible de dépassement pour un salarié bénéficiant de l'intégralité de ses droits à congés payés.

Le nombre de jours travaillés sur une même semaine est fixé à 5 de manière à assurer un repos hebdomadaire de 2 jours. Ce chiffre pourra ponctuellement être porté à 6, sous réserve de donner lieu à récupération du jour de repos manquant dans les 30 jours.

En cas de dépassement rendu nécessaire par des circonstances exceptionnelles, celui-ci donnera lieu à récupération dans les 30 jours, de même que les astreintes lorsqu'elles auront occasionné un travail effectif.

Chaque cadre autonome pourra, s'il estime sa charge de travail objectivement trop importante, établir un bilan circonstancié à l'intention de son chef de service et proposer des améliorations ou des ajustements permettant de remédier à la situation.

5.3 Dispositions applicables aux cadres intégrés

Les cadres intégrés seront soumis à l'horaire collectif.

Est considéré comme cadre intégré, tout cadre dont la nature des fonctions le conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel il est intégré.

Selon l'importance de leurs missions et tâches, des conventions de forfait en heures sur une base mensuelle ou hebdomadaire pourront être conclues entre l'employeur et le salarié concerné.

Article 6- Les modalités de prise des jours RTT

Les parties s'entendent pour que la prise des jours RTT soit laissée à l'initiative des salariés, sous réserve d'un accord préalable de leur chef de service. Toutefois pour les salariés soumis à l'horaire collectif, les heures rompues (2h29mn en 2006) ne permettant pas la pose d'un jour entier seront récupérées selon des modalités fixées par l'employeur.

Les modalités de prise des jours RTT seront les suivantes :

- *jours pleins (pas de demi-journée) ;*
- *anticipation possible dans l'année, mais pas de report d'une année sur l'autre ;*
- *possibilité d'accoler jusqu'à deux jours RTT aux congés de fin de semaine, ou à l'occasion des ponts ;*
- *possibilité de grouper 5 jours RTT pour former une semaine de congés, ou d'accoler jusqu'à 5 jours RTT aux congés payés.*

Article 7- Période de référence

La période de référence de prise de jours de RTT sera l'année civile.

Article 8- Modalités de décompte du temps de travail

Toutes les journées d'absence, y compris pour des motifs prévus par les conventions collectives, s'imputeront sur les forfaits annuels.

Les journées d'absence seront décomptées sur la base d'un cinquième de l'horaire collectif hebdomadaire, ou d'une journée de travail pour les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours. Les jours RTT s'en trouveront diminués d'autant.

L'acquisition des jours RTT étant proportionnelle au temps de travail, les périodes de suspension du contrat de travail (accident du travail, maladie, maternité, etc.) n'entraînent pas d'acquisition de jours RTT.

En cas d'entrée, de départ ou de changement de catégorie de personnel en cours d'année, les jours RTT seront calculés prorata temporis.

En cas de départ, les jours RTT acquis et non consommés seront payés avec le solde de tout compte. Les jours RTT pris par anticipation seront décomptés de la même manière.

Article 9- Planification et suivi du temps de travail

De manière à permettre à l'employeur d'assurer un suivi individuel du temps de travail effectué par chaque salarié et d'exercer ses responsabilités administratives et légales, les salariés devront fournir avant le 20 de chaque mois :

- un décompte réel du mois écoulé mentionnant, selon la catégorie de personnel concernée, les heures ou les journées travaillées, ainsi que le motif d'absence pour les journées non travaillées ;
- un décompte prévisionnel du mois à venir établissant et motivant les journées d'absence prévues par le salarié.

Ces décomptes, dont les modèles seront fournis par la direction après consultation du Comité d'Entreprise, devront être signés par le salarié et approuvés par le chef de service, avant d'être transmis au service administratif.

Sauf dérogation, les demandes d'absence s'inscriront dans ces délais et ce mode de fonctionnement. En cas de groupement de jours RTT ou d'accolement aux congés payés, la demande du salarié devra s'effectuer dans les délais fixés pour la prise des congés payés, soit, au plus tard, 1 mois avant la date de départ pour les congés d'1 semaine ou moins, 2 mois pour les congés de 2 semaines, et 3 mois pour les congés de 3 semaines ou plus.

Article 10- Suivi et bilan de l'accord

Les parties conviennent de confier au Comité d'Entreprise la désignation d'une instance de suivi de l'accord, qui aura la responsabilité d'examiner toute requête relative à son application.

Un bilan de l'accord sera fait une fois par an au sein du Comité d'Entreprise, au moment de la discussion du rapport d'ensemble.

Article 11- Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur à compter de sa signature par les parties, après consultation du Comité d'Entreprise.

Les salariés d'Action Commerciale bénéficieront, rétroactivement au 1^{er} janvier 2005, des droits prévus par le présent accord, dans la limite de 6 jours RTT pour les salariés soumis à l'horaire collectif et 10 jours RTT pour les cadres autonomes, déduction faite des jours acquis déjà consommés à la date d'entrée en vigueur de l'accord, et sous réserve d'acceptation des conventions de forfaits pour les cadres autonomes concernés.

Cette application rétroactive de l'accord s'appliquera également aux salariés de la société AM EDITION à l'ancienneté postérieure au 1^{er} janvier 2004, et dont les contrats de travail sont transférés au profit de la société EDITIALIS en application de l'article L. 122-12 du Code du travail,.

Les salariés d'AM Édition à l'ancienneté antérieure au 1^{er} janvier 2004, et dont les contrats de travail sont transférés au profit de la société EDITIALIS en application de l'article L. 122-12 du Code du travail, bénéficieront des droits prévus dans l'accord à compter de l'entrée en vigueur de celui-ci, déduction faite des jours acquis déjà consommés, et sous réserve d'acceptation des conventions de forfaits pour les cadres autonomes concernés.

Article 12- Durée, révision et dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute modification donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires dans les conditions prévues par l'article L. 132.8 du code du travail.

Article 13- Publicité de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la D.D.T.E.F.P de Nanterre et du greffe du conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Boulogne-Billancourt le vendredi 8 juillet 2005 en 7 exemplaires.

La déléguée syndicale pour la CGT

Le directeur général délégué pour EDITIALIS, M. Bertrand DEGRUSON