

PROTOCOLE D'ACCORD

ENTRE LES SOUSSIGNES

← INVESTIR PUBLICATIONS SA

d'une part,

ET

← Les mandataires du syndicat [_____]

d'autre part.

PREAMBULE

Les signataires s'engagent, sur la base de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 publiée au Journal officiel du 20 janvier 2000, à négocier la mise en œuvre de la réduction du temps de travail afin de maintenir et développer l'emploi dans l'entreprise.

De nouveaux modes d'organisation sont recherchés pour faciliter celle-ci et permettre ainsi aux salariés de bénéficier de cette réduction du temps de travail sans affecter la bonne marche de l'entreprise.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION DE TRAVAIL

La réduction de la durée du travail a vocation à concerner tous les salariés de l'entreprise y compris, selon les modalités particulières, le personnel d'encadrement.

Les salariés à temps partiel (leur liste figure dans la note n° 1 annexée au présent accord), se verront proposer, à compter de la mise en application de l'accord, une réduction proportionnelle de leur durée de travail avec maintien de leur rémunération.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée, il sera fait application de la durée de la réduction du temps de travail, à compter de la mise en application de l'accord, prorata temporis par jour de présence, selon les modalités applicables à la catégorie à laquelle ils appartiennent.

Les salariés intégrant ou quittant l'entreprise en cours d'année ont droit à la réduction de leur temps de travail proportionnelle à leur temps de présence effectif dans l'entreprise.

Sont exclus du présent accord :

- ← les mandataires sociaux,
- ← les cadres dirigeants (directeur général),
- ← les pigistes occasionnels, qui exercent leur activité en dehors de tout contrôle du mode d'exécution de leur travail et de la durée de ce dernier, ne sauraient par nature être concernés par la réduction du temps de travail.

Les pigistes réguliers, électeurs lors des élections professionnelles de l'entreprise, sont concernés par la réduction du temps de travail selon des modalités distinctes tenant à la nature de leur collaboration avec l'entreprise. Le niveau de leur pigne est en conséquence relevé de 11,40 %. La liste des pigistes concernés pour l'année 2000 figure dans la note n° 1, annexée au présent accord.

ARTICLE 2 : MODALITES DE LA REDUCTION DU TRAVAIL

1) Cadres autonomes

Les entreprises relevant de la convention collective de la presse spécialisée offrent la particularité, compte tenu des prestations spécifiques qu'elles proposent, de compter une majorité de cadres.

Dès lors, concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités qui leurs sont confiées, la référence à une mesure en temps exprimée en nombre de jours est plus adaptée que le calcul en heures.

Ainsi, il est accordé à ces cadres, en plus des jours de congés payés, de repos hebdomadaires et de jours fériés chômés, des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Au regard de ce qui précède, le nombre maximum de jours travaillés au cours d'une année civile complète d'activité est donc – pour un cadre ayant acquis une année pleine de droits à congés payés – de 208 jours travaillés, soit 15 jours accordés au titre de la réduction du temps de travail. Ce chiffre de 208 est établi sur la base d'une année de 365 jours, de 104 samedis ou dimanches, de 8 jours " moyens " fériés, de 30 jours de congés payés et de 15 jours de réduction du temps de travail.

Ces jours de réduction du temps de travail sont à prendre en considération des différents impératifs de parutions des produits et doivent faire l'objet d'un délai de prévenance de sept jours.

La moitié de ces journées sera fixée à des dates arrêtées par la direction de l'entreprise en début de chaque année, l'autre moitié sera fixée par le salarié, en concertation avec son chef de service.

Les jours fixés par la direction font l'objet de la note n° 2, annexée au présent accord.

Ces jours de repos ne sont pas nécessairement cumulés mais ils peuvent être pris à la demande du salarié et en accord avec son chef de service, conjointement aux congés payés.

Les cadres veilleront, à respecter une amplitude de journée de travail qui n'excédera pas 10 heures sur 24 heures consécutives par semaine.

Toutefois, s'il advenait que sur un mois, le cadre était amené, au regard d'une charge de travail exceptionnelle, à déroger une fois au moins à l'amplitude habituelle de 10 heures, il pourra solliciter le bénéfice d'une demie journée de repos supplémentaire à prendre dans le mois qui suit

A la fin de chaque mois, le cadre autonome remettra un relevé des jours travaillé à son supérieur hiérarchique. Le récapitulatif des jours de congés payés, de récupération et de réduction de temps de travail est dressé chaque mois par les chefs de services.

Pour chacun des cadres, il sera établi, après signature de l'accord, un avenant au contrat de travail ayant trait au forfait jours annuels. La signature de l'avenant devra intervenir dans un délai de vingt et un jours après sa première présentation.

2) Journalistes

Les entreprises relevant de la convention collective des journalistes offrent la particularité, compte tenu des prestations spécifiques qu'elles proposent, de compter une majorité de cadres.

Dès lors, concernant les journalistes titulaires, compte tenu de la nature des fonctions et des responsabilités qui leurs sont confiées, la référence à une mesure en temps exprimée en nombre de jours est plus adaptée que le calcul en heures.

Ainsi, il est accordé à ces journalistes, en plus des jours de congés payés, de repos hebdomadaires et de jours fériés chômés, des jours de repos au titre de la réduction du temps de travail.

Au regard de ce qui précède, le nombre maximum de jours travaillés au cours d'une année civile complète d'activité est donc – pour un journaliste ayant acquis une année pleine de droits à congés payés – de 208 jours travaillés, soit 15 jours accordés au titre de la réduction du temps de travail. Ce chiffre de 208 est établi sur la base d'une année de 365 jours, de 104 samedis ou dimanches, de 8 jours " moyens " fériés, de 30 jours de congés payés et de 15 jours de réduction du temps de travail. Il sera validé tous les ans par le Comité de suivi.

Ces jours de réduction du temps de travail sont à prendre en considération des différents impératifs de parutions des produits et doivent faire l'objet d'un délai de prévenance de sept jours.

La moitié de ces journées sera fixée à des dates arrêtées par la direction de l'entreprise en début de chaque année, l'autre moitié sera fixée par le salarié, en concertation avec son chef de service.

Les jours fixés par la direction font l'objet de la note n° 2, annexée au présent accord.

Ces jours de repos ne sont pas nécessairement cumulés mais ils peuvent être pris à la demande du salarié et en accord avec son chef de service, conjointement aux congés payés.

Les journalistes veilleront, à respecter une amplitude de journée de travail qui n'excédera pas 10 heures sur 24 heures consécutives par semaine.

Toutefois, s'il advenait que sur un mois, le journaliste était amené, au regard d'une charge de travail exceptionnelle, à déroger une fois au moins à l'amplitude habituelle de 10 heures, il pourra solliciter le bénéfice d'une demie journée de repos supplémentaire à prendre dans le mois qui suit

A la fin de chaque mois, le journaliste remettra un relevé des jours travaillé à son supérieur hiérarchique. Le récapitulatif des jours de congés payés, de récupération et de réduction de temps de travail est dressé chaque mois par les chefs de services.

Pour chacun des journalistes, il sera établi, après signature de l'accord, un avenant au contrat de travail ayant trait au forfait jours annuels. La signature de l'avenant devra intervenir dans un délai de vingt et un jours après sa première présentation.

3) Cadres intégrés dans une équipe soumise à l'horaire collectif

Les cadres intégrés dans une équipe soumise à l'horaire collectif, notamment par l'encadrement et l'exécution de tâches similaires à celles des salariés non cadres soumis également à l'horaire collectif, conservent le bénéfice des dispositions d'un contrat avec une durée moyenne hebdomadaire légale de travail ramenée à 35 heures, dans la limite de 1.600 heures par an.

Les cadres intégrés dans une équipe soumis à l'horaire collectif à la signature du présent accord figurent dans la note n° 3 annexée au présent accord.

La réduction du temps de travail s'appliquera par l'application d'un horaire collectif quotidien de 7 heures 30 minutes (du lundi au vendredi inclus) et 15 jours de réduction du temps de travail.

Ces jours de réduction du temps de travail sont à prendre en considération des différents impératifs de parutions des produits et doivent faire l'objet d'un délai de prévenance de sept jours.

La moitié de ces journées sera fixée à des dates arrêtées par la direction de l'entreprise en début de chaque année, l'autre moitié sera fixée par le salarié, en concertation avec son chef de service.

Les jours fixés par la direction font l'objet de la note n° 2, annexée au présent accord.

Ces jours de réduction du temps de travail ne sont pas nécessairement cumulés mais peuvent être pris, à la demande du salarié et en accord avec son chef de service, conjointement aux congés payés.

A la fin de chaque semaine, le cadre intégré remettra une déclaration de ses heures d'arrivées et de ses heures de départs au visa de son supérieur hiérarchique. Le récapitulatif des jours de congés payés, de récupération et de réduction de temps de travail est dressé chaque mois par les chefs de services.

4) Employés

Les employés (catégorie qui intègre les journalistes stagiaires), qui ne bénéficient pas d'une autonomie relative dans leur gestion de leur temps, conservent le bénéfice des dispositions d'un contrat avec une durée moyenne hebdomadaire légale de travail ramenée à 35 heures, dans la limite de 1.600 heures par an.

La réduction du temps de travail s'appliquera par l'application d'un horaire collectif quotidien de 7 heures 30 minutes (du lundi au vendredi inclus) et 15 jours de réduction du temps de travail.

Ces jours de réduction du temps de travail sont à prendre en considération des différents impératifs de parutions des produits et doivent faire l'objet d'un délai de prévenance de sept jours.

La moitié de ces journées sera fixée à des dates arrêtées par la direction de l'entreprise en début de chaque année, l'autre moitié sera fixée par le salarié, en concertation avec son chef de service.

Les jours fixés par la direction font l'objet de la note n° 2, annexée au présent accord.

Ces jours de réduction du temps de travail ne sont pas nécessairement cumulés mais peuvent être pris, à la demande du salarié et en accord avec son chef de service, conjointement aux congés payés.

A la fin de chaque semaine, l'employé remettra une déclaration de ses heures d'arrivées et de ses heures de départs au visa de son supérieur hiérarchique. Le récapitulatif des jours de congés payés, de récupération et de réduction de temps de travail est dressé chaque mois par les chefs de services.

5) Modulation

Pour les cadres intégrés dans une équipe soumise à l'horaire collectif et les employés, en présence de semaines ou de périodes récurrentes et prévisibles pendant lesquelles une charge de travail exceptionnelle apparaîtrait, une modulation des horaires définis pourrait être trouvée. Cette dérogation au présent accord ne pourrait pas avoir pour effet de dépasser une quotité horaire de 44 heures par semaine une fois dans le mois, à concurrence de trois fois dans l'année.

ARTICLE 3 : HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale de travail. Il s'agit notamment :

- pour les employés et les cadres intégrés, des heures excédant l'horaire collectif ;
- pour tout le personnel, des participations à des salons le week-end.

Les heures supplémentaires font l'objet d'une compensation financière ou, à la demande du salarié, d'une récupération en temps correspondant à la contrepartie de la compensation financière, à prendre dans le trimestre qui suit.

Pour les cadres intégrés et les employés, sont considérées comme heures supplémentaires toute heure effectuée au-delà de la durée légale de travail effectif. Seules seront prises en considération les heures supplémentaires effectuées à la demande préalable et expresse de la hiérarchie.

ARTICLE 4 : HEURES COMPLEMENTAIRES

Le temps de travail réel des salariés à temps partiel a été déterminé conjointement entre la direction et la Commission de négociation. Il est précisé dans la note n° 1, annexé au présent protocole.

S'il est mis en évidence l'exécution récurrente d'heures complémentaires sur une période d'un an, il pourrait être proposé au salarié un réajustement de son contrat.

Les heures complémentaires ponctuelles effectuées au-delà de ce réajustement seront payées selon la réglementation. Les heures complémentaires sont égales à la différence entre 35 heures hebdomadaires et l'horaire contractuel. Les heures excédant 35 heures par semaines sont payées au titre des heures supplémentaires.

ARTICLE 5 : COMPTE EPARGNE TEMPS

Il pourra être créé un compte épargne temps au profit de l'ensemble des salariés. Il pourrait être alimenté par les salariés qui le souhaitent à compter de janvier 2001 selon des modalités définies par le Comité de suivi

ARTICLE 6 : COMPENSATION SALARIALE

L'entreprise s'engage à maintenir intégralement la rémunération des salariés dont la durée de travail est réduite à 35 heures, en totalité pour les salariés à temps complet ou proportionnellement pour les salariés à temps partiel.

ARTICLE 7 : LISSAGE DE SALAIRE

Le salaire mensuel brut est lissé pour les cadres sur la base d'un décompte de jours moyens par mois et pour les employés et cadres intégrés, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

ARTICLE 8 : EMPLOIS

Pour que l'entreprise puisse initier de nouveaux programmes de développement et réaliser dans de bonnes conditions la réalisation des titres du groupe et des projets en cours et à venir, l'entreprise renforcera l'emploi de façon à ce que les effectifs demeurent en nombre

suffisant pour soutenir les objectifs assignés. Outre le remplacement des personnes quittant l'entreprise, l'entreprise s'engage sur les embauches suivantes :

-
-
-
-
-

ARTICLE 9 : COMITE DE SUIVI

Un comité de suivi du présent accord composé d'un membre de la direction, des représentants syndicaux, d'un délégué du personnel et d'un membres du comité d'entreprise se réunira trois fois au cours des douze prochains mois, puis une fois par semestre pendant trois ans pour suivre l'application du présent accord, notamment la mise en œuvre des nouveaux horaires afin de relever les éventuels dysfonctionnements et transmettra son rapport annuel aux instances représentatives du personnel.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il s'appliquera à compter du 1^{er} février 2000. Le nombre de jours de réduction du temps de travail s'établit à 15 pour une année civile et pour l'année 2000, prorata temporis (soit 11/12^{ème} de 15 jours = 13,75 jours arrondis à 14).

Pour les employés et les cadres intégrés dans une équipe soumise à l'horaire collectif de 7 h. 30 quotidiennes, l'horaire complémentaire effectué entre le 1^{er} février et la date de mise en application de l'accord, donnera lieu à une compensation financière.

Cet accord se substitue à compter de son entrée en vigueur à tout usage particulier antérieur appliqué au sein de l'entreprise en matière de durée et d'organisation du temps de travail .

Si un accord de branche comportait des dispositions plus favorables, elles s'appliqueraient de facto au présent protocole. Toutefois, le Comité de suivi se réunira pour harmoniser les clauses de l'accord de branche et du présent accord.

Cet accord emporte modification des contrats de travail de chacun des salariés concernés, mais pour les cadres autonomes et les journalistes au " forfait jours " il sera établi pour chacun un avenant, dans les conditions précisées au dernier alinéa des articles 2. 1) et 2. 2).

Les parties ont la faculté de le dénoncer partiellement ou globalement selon les conditions fixées par l'article L.132-8 du Code du Travail et selon les modalités suivantes :

- dénonciation par courrier avec accusé de réception par chacune des parties signataires dont copie sera adressée à la Direction Départemental du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil de Prud'hommes,
- dans un délai de trois mois, au plus tard, suivant la réception de la dénonciation s'ouvrira, à la demande de l'une ou l'autre des parties, une nouvelle négociation,
- durant cette négociation le présent accord restera applicable, à l'issue de cette dernière sera établi soit un avenant soit un nouvel accord constatant les termes de l'accord conclu, soit un procès-verbal constatant l'existence du désaccord,
- en cas de désaccord, l'accord dénoncé restera, en application de l'article L 132-8 du Code du Travail, en vigueur pendant les douze mois suivant l'expiration du préavis de dénonciation.

Après signature, le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du Travail et de l'Emploi ainsi qu'au Greffe du Conseil de prud'hommes.

ARTICLE 11 : ORGANISATION D'UN RÉFÉRENDUM

Le présent accord, après avoir été soumis au Comité d'entreprise le [_____] et après signature des organisations syndicales, sera soumis à l'ensemble des salariés concernés par voie de référendum, organisé dans les mêmes conditions que les élections professionnelles.

Fait à Paris, le [_____]

Annexe 1 salariés à temps partiel et pigistes réguliers

- salariés à 4/5e de temps :
- salariés à 3/5e de temps :
- salariés à 1/2 temps :

- pigistes réguliers : <suivent les noms de 14 pigistes

Annexe 2 jours fixés par la direction

Chaque chef de service vielle à ce que les salariés prennent, pendant la période de référence, la totalité des jours de réduction du temps de travail auxquels ils ont droit. Il peut imposer les dates de six jours par an :

- Rédaction de l'Hebdo, du Magazine et d'Investir Télécom, Publicité
un lundi par mois en janvier, février, mars, septembre, octobre et novembre
- Documentation
un mercredi par mois en janvier, février, mars, septembre, octobre et novembre
- Diffusion, développement et communication
un vendredi par mois en janvier, février, mars, septembre, octobre et novembre
- Comptabilité
selon directives Desfossés International

Pour les congés payés et pour l'ensemble du personnel, il devra être pris pendant la période d'été (mi-juin / mi-septembre) quatre semaines.

Pendant la période d'hiver (mi-décembre / mi-mars), il devra être pris une semaine.

Annexe 3 cadres intégrés à une équipe soumise à l'horaire collectif