# Accord de réduction

et

# d'aménagement du temps de travail

et son avenant n°1

Société Groupe Moniteur

# ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL
# SOCIETE GROUPE MONITEUR

## Entre les soussignés :

La Société GROUPE MONITEUR, Société anonyme au capital de 1.100.000 F, dont le siège est situé au 17, rue d'Uzès – 75002 PARIS – inscrite sous le numéro 403.080.823 au RCSP, code APE 221 E, représentée par Marc N. VIGIER, agissant en qualité de Président-Directeur général,

d'une part,

**et**

Le Syndicat CGT, majoritaire aux derniers élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel dans la Société GROUPE MONITEUR, représenté par , Délégué Syndical,

d'autre part,

Après consultation du Comité d'entreprise et du CHSCT, il est convenu ce qui suit :

## 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 2000 dans les entreprises de plus 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.

La Société GROUPE MONITEUR et le Syndicat C.G.T se sont engagés dès le mois de décembre 1998 dans la recherche d'un accord avec les partenaires sociaux 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 régionaux actuels et 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.

Les salariés engagés en cours d'année et ceux à temps partiel 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 Président ou à un Directeur Général.

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 et des jours de récupération des jours fériés correspondant à un samedi ou à un dimanche, le nombre de jours effectivement travaillés dans l'entreprise par l'ensemble du personnel est en moyenne de 223 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, à l'exception des librairies généralement ouvertes aussi le samedi.

Pour l'ensemble du personnel 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 à temps partiel se verront appliquer cette réduction en heure et en jour au prorata, 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.

#### *4.1.1 – Aménagement du temps de travail en horaire collectif*

➢ **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 autoréguleront 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 d'amplitude horaire, 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.

**Cas particuliers pour les salariés sous contrat à durée déterminée (CDD)**

Les collaborateurs sous contrat de travail à durée déterminée seront engagés sur la base de 35 heures hebdomadaires qu'ils réaliseront obligatoirement sur la semaine civile.

Ces collaborateurs, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, ne pourront effectuer plus de 35 heures par semaine ; ils n'auront donc pas droit à des JRTT.

### *4.2 – Aménagements spécifiques pour 3 types de services particuliers*

- Services Appels d'offres et Exécution GA - PA

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

- Service informatique

  Outre les dispositions qui précèdent, les collaborateurs de ce service bénéficieront d'un droit à récupération systématique dans la semaine des dépassements d'horaires pour interventions urgentes, géré par les chefs de service. Elles ne pourront donc pas être considérées comme des heures supplémentaires.

  Ces dépassements s'entendent des heures effectuées au-delà de l'horaire collectif ou un jour non travaillé dans l'entreprise.

- Librairies

  Les dispositions qui précèdent seront aménagées par chacun des responsables en fonction des horaires et des jours d'ouverture des établissements de telle sorte que chacun des collaborateurs bénéficie de la réduction du temps de travail en heures et en jours, sauf dérogations individuelles prévues à l'article 4.2.3.

  Les plannings seront donc établis sur la base de 37h 30 minutes hebdomadaires avec l'octroi de 15 jours de RTT par an.

- Standard et accueil

  Les dispositions qui précèdent seront aménagées par chacun des responsables en fonction des horaires et des nécessités de permanence dans ces services.

### *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, avec pour objectif d'atteindre environ 6 %.

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, du délégué syndical et d'un représentant du Comité d'entreprise.

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 oeuvre 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 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 au Comité d'entreprise, 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 1er février 2000
En 10 exemplaires
dont un remis à chacun des signataires

Pour la CGT

Délégué syndical

Pour la Société GROUPE MONITEUR
Marc N. VIGIER
Président-Directeur général

Référence :
SN/MsP – le 17 janvier 2000
35H / ACCORD 35H QUAT / GM

# AVENANT N° 1 A L'ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL SIGNE LE 1ER FEVRIER 2000

## SOCIETE GROUPE MONITEUR

**Entre les soussignés** :

La Société GROUPE MONITEUR, Société anonyme au capital de 165 000 €, dont le siège est situé au 17, rue d'Uzès – 75002 PARIS – inscrite sous le numéro 403.080.823 au RCSP, code APE 221 E, pris en la personne de Jacques GUY, agissant en qualité de Président-Directeur général, représenté pour la signature du présent avenant par Philippe DEMAZEL, Directeur Général Adjoint.

d'une part,

**et**

Le Syndicat CGT, majoritaire aux dernières élections du Comité d'Entreprise et des Délégués du Personnel dans la Société GROUPE MONITEUR, représenté par Patrick [redacted] Délégué Syndical,

d'autre part,

Après discussions au cours des réunions de la commission de suivi de l'application de l'accord de RTT, il est convenu ce qui suit :

## ARTICLE 1

L'article 4.1 – « Modalités de réduction du temps de travail », de l'accord sus-visé est remplacé par :

*Il est rappelé que les jours ouvrés dans l'entreprise sont du lundi au vendredi, à l'exception des librairies généralement ouvertes aussi le samedi.*

*Pour l'ensemble du personnel sous CDI et à temps complet, 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 à temps partiel se verront appliquer cette réduction sur une base hebdomadaire uniquement en heures et au prorata de 35 heures hebdomadaires, sans possibilité d'aménager leur temps de travail pour obtenir des JRTT.*

*Les collaborateurs sous contrat de travail à durée déterminée seront engagés sur la base de 35 heures hebdomadaires qu'ils réaliseront obligatoirement sur la semaine civile.*

*Ces collaborateurs, quelle que soit la catégorie à laquelle ils appartiennent, ne pourront effectuer plus de 35 heures par semaine ; ils n'auront donc pas droit à des JRTT.*

## ARTICLE 2

L'article 4. 1 - 2 « Modalités d'utilisation des 15 JRTT », de l'accord sus-visé est complété pour précision.

*Par circonstances exceptionnelles, il faut entendre les nécessités professionnelles impératives des services, ainsi que les événements personnels indépendants de la volonté du collaborateur, qui l'empêchent de prendre ses JRTT à la date préalablement fixée sur le formulaire d'usage.*

*Dans le cas de circonstances exceptionnelles, les JRTT dont la prise aura été impossible seront reportés et devront obligatoirement être pris au cours du mois suivant.*

## ARTICLE 3

L'article 4. 1 « Modalités de réduction du temps de travail », de l'accord est **complété par un 3ème alinéa, 4. 1. 3 intitulé « Incidences des absences sur le nombre de JRTT ».**

*Le nombre de 15 JRTT étant calculé par rapport à 223 jours de travail effectif sur une année civile, déterminés comme indiqué en rappel introductif de l'article 4 de l'accord, un prorata sera effectué pour tenir compte des jours non travaillés pour maladie, accident de trajet, maternité, événement personnel, congé sans solde, congé emportant suspension de contrat de travail, formation à titre de gestion de carrière…*

*Sept jours ½ d'absence donnant lieu à une réduction de droit à JRTT de ½ - journée.*

*Cependant, il est convenu que la proratisation ne sera effectuée qu'à partir de 15 jours ouvrés d'absence cumulés sur l'année civile ; ces 15 premiers jours ouvrés d'absence donnant lieu à une réduction des droits à JRTT d'une journée. Chacune des tranches suivantes de 7,5 jours ouvrés d'absence donneront lieu à une réduction des droits à JRTT d'une demi journée.*

Exemple :

- 14 jours ouvrés d'absence = aucune réduction,
- 15 jours ouvrés d'absence = 1 jour de réduction,
- 21 jours ouvrés d'absence = 1 jour de réduction,
- 22,5 jours ouvrés d'absence = 1 jour ½ de réduction

etc…

## ARTICLE 4

**Entrée en vigueur du présent avenant n°1**

Les dispositions du présent avenant prendront **effet au 1er janvier 2001**. A cette date elles feront partie intégrante de l'accord de RTT et formeront un tout indivisible.

Ainsi, les nouvelles dispositions relatives au temps partiel prévues à l'article 1 ci-dessus s'appliqueront dès le 1er janvier 2001 pour les collaborateurs sous contrat de travail à temps complet qui passeraient à temps partiel à partir de cette date, pour les nouveaux embauchés ainsi que pour les nouveaux congés parentaux.

Par exception, les dispositions de l'article 1 du présent avenant relatives aux collaborateurs à temps partiel, s'appliqueront à une date ultérieure :

- pour les congés parentaux à temps partiel en cours : à la date d'échéance de leur renouvellement.
- pour les contrats de travail à temps partiel en cours : à la date d'échéance de leur renouvellement ou leur modification.

## ARTICLE 5

Conformément à l'article L.135-7 du Code du Travail, un exemplaire de l'avenant n° 1 sera remis au Comité d'entreprise, aux Délégués du Personnel et affiché sur les panneaux de la Direction et distribué à tous les salariés présents et futurs.

Le présent avenant 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 1er décembre 2000
En 10 exemplaires
dont un remis à chacun des signataires

Pour la CGT

Délégué syndical

Pour la Société GROUPE MONITEUR
Jacques GUY
Président-Directeur général

P.o Philippe DEMAZEL
Directeur Général Adjoint