

ACCORD D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Signataires de l'accord

ENTRE :

IDG Communications France, Immeuble La Fayette, 2 place des Vosges, 92051 Paris La Défense représentée par Monsieur Gérard ADAMIS agissant en qualité de Vice Président Directeur Général

Ci-après « la Société »

ET

Le syndicat national de l'écrit CFDT, 85 rue Charlot 75003 Paris, représentée par _____, salariée mandatée spécialement à l'effet des présentes en application des dispositions de la loi du 13 juin 1998 par mandat écrit, daté du 11 juin 1999.

Préambule

La Direction d'IDG Communications France et les partenaires sociaux ont décidé de mettre en place un accord offensif de réduction et d'aménagement du temps de travail dans le cadre de la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer l'emploi au sein de la Société, d'assurer parallèlement une meilleure productivité et compétitivité de l'entreprise et de répondre aux aspirations des salariés.

Il a été convenu que la réduction du temps de travail ne devrait pas nuire à la qualité du service rendu.

Article 1. Champ d'application de l'accord et Personnels bénéficiaires

Le présent accord s'applique à l'ensemble de l'entreprise et à l'ensemble de ses salariés, quelque soient leur statut ou l'emploi occupé à l'exception des journalistes rémunérés à la pige.

Le cas spécifique des salariés à temps partiel est traité à l'article 4 du présent accord.

Article 2. Cadre juridique

Le présent accord est conclu dans le cadre de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 dite Loi Aubry.

Article 3. Réduction collective du travail

Article 3.1 - Constat du temps de travail

L'horaire appliqué dans l'entreprise jusqu'à la signature du présent accord était le suivant:

- 39 heures hebdomadaire constant sur toute l'année, réparties comme suit :

Du lundi au jeudi :	9 - 13h	14 - 18h
Le vendredi	: 9 - 13h	14 - 17h

Article 3.2 - Réduction du temps de travail

L'horaire de travail, pour la durée du présent accord, est réduit de 10%. Il est par conséquent ramené à 35 heures hebdomadaires selon les modalités prévues aux articles ci-dessous.

Article 3.3 Modalités d'application de la réduction du temps de travail

Les parties ont l'intention d'accompagner la réduction du temps de travail prévue à l'article 3.1 du présent accord d'une nouvelle organisation du travail. Celle-ci afin d'offrir aux salariés le choix de leur rythme de travail leur offre le choix entre les deux options exposées ci-dessous.

Article 3.3.1 Période de référence

La période de référence pour les besoins du présent accord court du 1er juillet au 30 juin de chaque année, à compter du 1er juillet 1999.

Article 3.3.2 Choix de l'option

Le choix effectué par un salarié l'est de façon définitive pour une durée d'un an à compter du 1er juillet 1999. Il devra faire connaître à la direction au plus tard le 1er juillet 1999 l'option qu'il a choisie par un formulaire spécifique distribué à cet effet.

Article 3.3.3 Changement d'option

Les salariés auront la possibilité de changer d'option à la fin de chaque période de référence, et ceci pour une nouvelle période d'un an selon la même procédure. Ce changement d'option devra être notifié à la direction via un formulaire spécifique avant le 31 mai de chaque année.

Article 3.4 1ère option

Article 3.4.1 Réduction de la durée hebdomadaire

Pour les salariés qui demanderont à bénéficier de la première option, **la durée hebdomadaire de travail passera à 37 heures sur 5 jours.**

La durée hebdomadaire sera donc la suivante:

Lundi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h30

Mardi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h30

Mercredi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h30

Jeudi: de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h30

Vendredi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h00

Article 3.4.2 Jours de repos supplémentaires

En outre, ces salariés bénéficieront de **jours de repos supplémentaires à raison de 15 jours ouvrés** par période de référence.

Article 3.4.3 Modalités d'application

Ces jours de repos supplémentaires, comme les congés payés légaux, devront être demandés au moyen de la procédure habituelle, mais sur des formulaires spécifiques dits 35 heures.

Les prises de jours de repos supplémentaires seront soumises à l'approbation de l'éditeur de la publication ou du Directeur général dont dépend le salarié selon la procédure habituelle.

Ces jours devront impérativement être pris au cours de l'année de référence et ne pourront en aucun cas être reportés d'une année sur l'autre. Par conséquent, les jours de repos non pris pendant la période de référence seront définitivement perdus pour le salarié, sauf dans le cas où ces jours n'ont pu être pris du fait du son responsable.

Les jours de repos supplémentaires seront acquis prorata temporis du temps de présence à raison d'1,25 jour par mois travaillé. Cependant, ces jours pourront être pris par anticipation dans la limite de l'année de référence.

Si tel est le cas, en cas de départ en cours d'année d'un salarié, les jours pris par anticipation seront déduits lors du solde de tout compte.

Les salariés qui quitteront la Société et n'auront pas pris tous les jours de repos supplémentaires auxquels ils avaient droit se verront indemniser par une indemnité spécifique.

Article 3.5 - 2e option :

Article 3.5.1 Réduction de la durée hebdomadaire

La deuxième option consiste en la **prise d'un après-midi par semaine, soit le mercredi, soit le vendredi.**

Pour les salariés qui demanderont à bénéficier de la 2e option, la durée hebdomadaire sera par conséquent de 35 heures, répartie au choix comme suit :

• **Soit :**

Lundi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Mardi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Mercredi : de 9h00 à 13h00

Jeudi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Vendredi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 17h00

• **Soit :**

Lundi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Mardi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Mercredi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Jeudi : de 9h00 à 13h00 et de 14h00 à 18h00

Vendredi : de 9h00 à 12h00

Article 3.5.2 Modalités d'application

Si l'après-midi choisi par le salarié tombe un jour férié, ledit salarié aura la faculté de permuter cet après midi avec l'autre après midi offert dans la même semaine.

Article 4. Salariés embauchés après la signature de cet accord

Tous les salariés embauchés après la signature de cet accord se verront proposer les 2 options.

Pour les salariés entrant dans la Société après la mise en place de cet accord et choisissant l'option 1, les jours de repos supplémentaires seront proratisés en fonction de leur date d'entrée.

Article 5. Salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel au sens de la législation du travail au moment de la mise en œuvre de la réduction du temps de travail.

Ils bénéficieront par conséquent d'une réduction de 10% de leur temps de travail.

Par exemple, si un salarié travaillant 30 heures hebdomadaires choisit l'option 1, le temps de travail passera à 27 heures. Son temps de travail se décomposera alors de la façon suivante:

- Réduction de 30 minutes pendant 4 jours multiplié par 27/35, soit 23 minutes de réduction journalière;

et

- 15 jours de repos multiplié par 27/35 soit 11,57 jours de repos.

Article 6. Conséquences de la réduction du temps de travail sur les rémunérations

Conformément aux objectifs affirmés en préambule et en signe de bonne volonté de l'employeur, aucune réduction ou gel des salaires n'aura lieu consécutivement à la mise en place du présent accord. Les rémunérations seront donc maintenues et continueront d'être versées selon les mêmes modalités.

Article 7. Les embauches compensatrices

Article 7.1 Effectif de référence

L'effectif moyen annuel de référence de l'entreprise est de 161,6 personnes en équivalent temps plein.

Les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés à temps partiel ont été pris en compte pour le calcul de cet effectif.

De plus, les pigistes représentent 10,98 personnes calculés selon le mode de calcul suivant:

volume annuel total de piges: salaire moyen des journalistes au sein de la société.

L'effectif annuel de référence est donc de **172,6 personnes**.

Article 7.2 Calendrier des embauches

La Société s'engage à compenser la réduction du temps de travail faisant l'objet du présent accord par des embauches compensatrices par contrats à durée indéterminée.

Ces embauches compensatrices représenteront 6% de l'effectif moyen de référence soit 10,3 personnes.

Les embauches interviendront dans un délai d'un an à compter de la date de la réduction du temps de travail soit avant le 1er juillet 2000 selon le calendrier prévisionnel ci-dessous.

La Société s'engage à examiner en priorité les candidatures des pigistes collaborant déjà aux différentes publications.

Les emplois nouveaux sont répartis de façon prévisionnelle sur les différents services pour faire face à la baisse du volume d'heures dans chaque service, de la manière suivante:

	1 ^{er} trimestre	2e trimestre
Journalistes	1 (Réseaux & Télécom) 2 (INFO PC)	2 (Distributive) 1 (LMI)
Cadres	1 Commercial Evénement 1 Commercial Distributive 1 Responsable Technique Evénement	1 Resp. Evénement
Employés		0 ,3 Assistant DRH

Les salariés embauchés le seront au même horaire et aux mêmes conditions que les salariés déjà en place.

Article 7.3 Maintien de l'emploi

IDG Communications France s'engage à maintenir un effectif de 182,9 salariés pour une durée de 2 ans, à compter de la dernière embauche réalisée.

Article 8. Organisation du contrôle de la mise en place de la réduction du temps de travail

La réduction effective du temps de travail est l'affaire de tous. Elle suppose des efforts d'organisation collectives et individuelles.

Afin de contrôler au mieux la réduction effective du temps de travail, il sera mis en place, au plus tôt, un dispositif de contrôle des horaires à l'aide d'une horloge pointeuse.

Pour les salariés en déplacement et ne pouvant de ce fait pas pointer ou partiellement pointer, des fiches de déplacement détaillées devront être fournies.

Les salariés devront obligatoirement se soumettre au contrôle des horaires afin de permettre à toutes les parties concernées un contrôle effectif des horaires travaillés.

Article 9. Heures supplémentaires / complémentaires

L'employeur s'engage à ne pas recourir à des heures supplémentaires.

Par conséquent, celles qui seraient effectuées à titre exceptionnel, à la demande de l'employeur, seraient intégralement récupérées.

Article 10. Information et Consultation du CE

Le Comité d'Entreprise a été régulièrement informé du présent projet d'aménagement et de réduction du temps de travail et a été consulté, conformément à la loi.

Article 11. Comité de suivi

Un comité de suivi composé du syndicat signataire, la CFDT, de la Direction et des membres du Comité d'Entreprise ayant participé au comité de pilotage du projet 35 heures fera, une fois par an, le bilan de l'application du présent accord.

Il pourra en outre se réunir en cas de besoin à la demande d'une des parties avec un préavis de

15 jours pour examiner les éventuels problèmes d'application et d'interprétation au niveau de l'entreprise.

Article 12. Effet de l'accord et durée de l'accord

Article 12.1 Effet de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliqueront de plein droit, à l'ensemble du personnel, à partir de son entrée en vigueur au 1er juillet 1999 sous réserve de la signature d'une convention avec l'état donnant droit à des aides.

Article 12.2 Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13. Modification de l'accord

Toute modification qui ferait l'objet d'un accord entre les parties signataires donnera lieu à l'établissement d'un avenant au présent accord.

Article 14. Adhésion

Conformément à l'article L. 132-9 du Code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative dans l'entreprise, qui n'est pas signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement.

L'adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de sa notification au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent.

Notification devra également en être faite, dans le délai de huit jours, par lettre recommandée, aux parties signataires.

Article 15. Dépôt et publicité de l'accord

Le présent accord sera déposé à la diligence de l'employeur en cinq exemplaires originaux à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de

Nanterre. Un exemplaire sera déposé, en outre, auprès du secrétariat greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre. Il sera remis aux représentants du personnel et affiché dans l'entreprise.

Fait à la Défense, le 29/1/99

Gérard ADAMIS



