

ACCORD DE REDUCTION ET D'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL GROUPE TESTS

Entre les soussignés

GROUPE TESTS, société anonyme au capital de 275 000 F, dont le siège social est situé au 26 rue d'Oradour-sur-Glane - 75015 – PARIS, représentée par Monsieur **Jean WEISS**, agissant en qualité de Président-directeur général, d'une part,

Le syndicat CGT représenté par Madame **Marie-Renée BARCILON**, déléguée syndicale,
Le syndicat SNJ représenté par Madame **Eliane GUEYLARD**, déléguée syndicale,
Le syndicat FO représenté par Madame **Nathalie MICHAUDET**, déléguée syndicale,
Le syndicat SNE-CFDT représenté par Madame **Josyane RAT**, déléguée syndicale, d'autre part.

PREAMBULE

Le présent accord est conclu dans le cadre de la mise en œuvre des lois du 13 juin 1998 et du 19 janvier 2000 relatives à la réduction négociée du temps de travail qui disposent que l'horaire légal de travail doit être ramené à 35 heures en moyenne par semaine dans les entreprises de plus de vingt salariés.

Le GROUPE TESTS a engagé, avec les partenaires sociaux, une réflexion et une négociation afin d'aboutir à un accord ayant pour principal objectif d'aller dans le sens du progrès social, de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et de vie des salariés, sans altérer les conditions d'existence et de rentabilité de ses titres.

C'est donc pour atteindre ces objectifs, tout en maintenant et développant l'emploi, que la négociation a permis l'élaboration d'un cadre général d'aménagement et de réduction du temps de travail au sein des services du GROUPE TESTS.

ARTICLE 1 – DEFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF

Le temps de travail effectif est défini comme le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer à des obligations personnelles.

Il est en outre rappelé que les dispositions du présent accord s'appliquent en tout état de cause dans le respect des bornes légales et conventionnelles suivantes :

- la durée moyenne hebdomadaire de travail, calculée sur une période de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 44 heures effectives ;
- la durée du travail effective sur une même semaine ne peut dépasser 48 heures ;
- le repos quotidien doit être d'au moins 14 heures consécutives ;
- le repos hebdomadaire doit être d'au moins 24 heures consécutives.



ARTICLE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel embauché sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, hormis les cadres dirigeants. Ces derniers ne sont pas concernés par la réduction du temps de travail. Néanmoins, ils continuent à relever des dispositions de la convention collective et disposent d'une autonomie dans la gestion de leur temps de présence et d'absence.

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 bénéficieront de l'application de l'accord au prorata du temps de travail effectué dans l'année civile.

Les salariés à temps partiel bénéficieront de l'accord selon les modalités définies à l'article 4.

Les personnels qui, à titre individuel, avaient acquis précédemment des jours d'ancienneté, continueront à en bénéficier en sus de la RTT prévue à l'article 3.2.2 B et C, sans que cette disposition puisse être étendue à d'autres catégories de personnel.

Pour tous les autres salariés, il sera attribué une journée d'ancienneté toutes les cinq années de présence, limitées à 3 journées (ou 15 ans d'ancienneté).

Afin de faciliter la mise en œuvre de la réduction du temps de travail, le GROUPE TESTS s'engage à adapter l'organisation de ses services en conciliant au mieux les impératifs organisationnels de l'entreprise et les souhaits de ses salariés.

Ainsi, la direction s'engage à examiner toute demande formulée par un salarié à temps plein ou à temps partiel de modification de l'organisation de son temps de travail. Une réponse sera apportée, au salarié, par l'employeur dans un délai de 60 jours.

En cas de non acceptation, la commission de suivi, définie à l'article 10, pourra être saisie par le salarié.

ARTICLE 3 – PRINCIPES GENERAUX D'AMENAGEMENT ET DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Constat de la durée de travail au plan légal et au Groupe Tests à ce jour

- 39 h et demie sur 5 jours.
- 2 jours consécutifs de repos en fin de semaine (samedi et dimanche).
- Congés payés en fonction de l'ancienneté :
 - 27 à 32 jours ouvrés (« la semaine comporte 5 jours ouvrés », le Petit Robert)
 - 3 jours mobiles.
 - 11 jours fériés (Article L 222.1 du Code du Travail).

L'horaire collectif hebdomadaire pratiqué aujourd'hui au sein du GROUPE TESTS est de 39h 30 sachant que le nombre de jours travaillés est toutefois hétérogène du fait de plusieurs éléments :

- La convention collective des employés de la Presse magazine et d'information a introduit des dispositions précisant que les jours fériés autres que le 1^{er} mai sont

chômés et non plus seulement récupérés et , pour les cadres, anticipé sur la RTT en attribuant 2 jours supplémentaires si aucune autre disposition ne venait s'appliquer.

- En ce qui concerne les congés payés :
Les conventions collectives de la Presse magazine et d'information des cadres (Art. 20-b) et des employés (Art. 22-b) prévoient « après un an de présence, 32 jours ouvrables », soit 27 jours ouvrés.
La convention collective des journalistes (Art. 31) prévoit « un mois de date à date auquel s'ajoute une semaine supplémentaire ».

L'historique de la société a produit des particularités qui ne concernent pas obligatoirement l'ensemble du personnel :

- Jours d'ancienneté alloués suivant la catégorie de personnel :
 - Cadres et Employés :
 - 2 jours ouvrés à partir de 5 ans de présence
 - 4 jours ouvrés à partir de 10 ans de présence
 - 5 jours ouvrés à partir de 15 ans de présence
 - Journalistes :
 - 5 jours ouvrés à partir de 8 ans de présence.

3.2 Mise en œuvre de la réduction du temps de travail

3.2.1 – Respect des amplitudes de travail maximales légales

Il est clair que pour les personnels concernés par la réduction du temps de travail, l'ensemble des référentiels légaux régissant la durée du travail s'applique, notamment en ce qui concerne le temps de travail journalier qui ne pourra être supérieur à 10 heures effectives, sachant qu'il s'agit d'un maximum et non d'une norme.

3.2.2 – Modalités pratiques d'application de la RTT

En vue de l'application des dispositions du présent accord, le personnel du GROUPE TESTS sera réparti en trois catégories définies ci-après :

3.2.2 A - 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 confiés 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 autonomes et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés pratiqués dans l'entreprise.

Il s'agit notamment des directeurs généraux adjoints, des directeurs de département, directeurs fonctionnels, et plus généralement des cadres exerçant directement ou par délégation, un pouvoir de direction. Ce sont tous les Directeurs, à l'exception des Directeurs de clientèle.

Ce statut, qui sera désormais expressément mentionné dans leur contrat de travail ou par avenant, devrait concerner 10 à 12 personnes.

3.2.2 B - Les chefs de service, les commerciaux et les journalistes rédigeants, dans le respect des conventions collectives

Entrent dans cette catégorie, les cadres qui ne relèvent pas des dispositions des articles L.212-15-1 et L.212-15-2 du Code du Travail.

La notion de chef de service s'entend d'un cadre, – qualifié de directeur, 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.

Sont également rattachés à la catégorie « chef de service » les adjoints des cadres dirigeants, les adjoints de directeur qui ont délégation de pouvoirs en l'absence du directeur et dont les fonctions s'exercent de façon très liées à celles du directeur, avec la même autonomie que les directeurs dont ils dépendent.

Définition des commerciaux : ce sont les directeurs adjoints de la publicité, directeurs de clientèle, chefs de publicité (juniors comme seniors), salariés qui sortent en clientèle.

Il s'agit des salariés pour lesquels la durée du travail ne peut être prédéterminée avec précision de par la nature de leurs fonctions, de par les responsabilités qu'ils exercent et du degré d'autonomie dont ils bénéficient dans la définition de leur travail.

Pour cette catégorie de personnel, la durée annuelle du travail, calculée en jours, sera d'au plus 200 jours, en fonction de l'ancienneté acquise.

Le forfait en jours leur sera formalisé individuellement dans leur contrat de travail, ou par un document annexé au contrat de travail.

Dans l'hypothèse où le collaborateur aurait travaillé plus de 200 jours dans l'année, il aura le choix de :

- prendre ses jours dans le premier trimestre de l'année suivante, ce qui aura pour conséquence de limiter d'autant son nombre de jours travaillés l'année suivante (exemple : 206 jours travaillés en 2000 entraînent 194 jours travaillés en 2001), article L 223.9 du Code du Travail.
- d'épargner le surplus de jours travaillés sur un compte épargne-temps, dans les limites prévues par la loi.

Les salariés de cette catégorie bénéficieront d'une réduction du temps de travail sous la forme de 21 jours ouvrés de repos supplémentaires (jours de RTT) pris selon les dispositions suivantes :

- 10 jours de RTT seront pris, en accord avec la hiérarchie, à raison d'un jour par mois, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre, sauf circonstances exceptionnelles. Toutefois, si ces jours de RTT ne pouvaient être pris, du fait de l'employeur et uniquement du fait de l'employeur, les salariés concernés auraient la possibilité de les épargner par le biais du compte épargne-temps qui sera mis en place dans le cadre du présent accord.
- 11 jours seront pris en accord avec la hiérarchie, dans l'année civile, de façon groupée ou fractionnée, et/ou accolée à des congés payés, dans la limite de l'acquis.

Les dates de prise des jours de RTT 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, le collaborateur aura la possibilité d'épargner une partie des jours de RTT par le biais du compte épargne-temps dans la limite imposée par la loi (cf. Article 8 de cet accord).

L'employeur indiquera mensuellement, sur le bulletin de salaire ou en annexe au bulletin de salaire, le nombre de jours de RTT pris et restant à prendre.

3.2.2 C - Les autres cadres, les autres journalistes et les employés, dans le respect des conventions collectives.

Ce sont tous les collaborateurs dont les fonctions ne correspondent pas à la définition des catégories précisées aux articles 3.2.2. A et 3.2.2 B.

Il s'agit des autres cadres, des autres journalistes, des salariés ayant le statut d'employé au sens de la convention collective, 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 déterminée.

Pour ceux-là, la réduction du temps de travail pourra s'effectuer selon trois formules :

- 38 h par semaine et 19 jours ouvrés de RTT par année civile ;
- 7 h par jour sur 5 jours ;
- 35 h sur 4 jours (allongement de la journée de travail à 8 h 45).

Dans le cas du 1^{er} choix : 38 h par semaine et 19 jours ouvrés de RTT par année civile

Le nouvel horaire de référence est :

- du lundi au jeudi : de 9 h à 18 h
 - le vendredi : de 9 h à 16 h
- dont 1 heure pour le déjeuner.

La plage horaire journalière et hebdomadaire pourra être aménagée pour tenir compte de la particularité du fonctionnement de certains services.

Ces horaires pourront être ponctuellement modifiés pour des raisons impératives liées au fonctionnement de l'entreprise. De la même manière, le collaborateur pourra ponctuellement modifier son horaire de travail moyennant accord préalable de son chef de service.

Les 19 jours ouvrés de RTT seront pris, selon les dispositions suivantes :

- 9 jours de RTT seront pris, en accord avec la hiérarchie sous forme de journée entière, sans possibilité de report d'un mois sur l'autre, sauf circonstances exceptionnelles. Toutefois, si ces jours de RTT ne pouvaient être pris, du fait de l'employeur et uniquement du fait de l'employeur, les salariés concernés auraient la possibilité de les épargner par le biais du compte épargne-temps qui sera mis en place dans le cadre du présent accord.
- 10 jours de RTT seront pris dans l'année civile, de façon groupée ou fractionnée, et/ou accolée avec des congés payés, en accord avec le chef de service et dans la limite de l'acquis.

Les dates de prise des jours de RTT 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, le collaborateur aura la possibilité d'épargner une partie des jours de RTT par le biais du compte épargne-temps dans la limite imposée par la loi (cf. article 8 de cet accord).

L'employeur précisera mensuellement, sur le bulletin de salaire ou en annexe au bulletin de salaire, le nombre de jours de RTT pris et restant à prendre.

Chaque responsable de service définira la ou les formules retenues, en tenant compte du souhait des salariés et dans la limite des spécificités de chacune des activités.

La commission de suivi, définie à l'article 10 du présent accord, est habilitée à arbitrer tous les litiges ayant trait aux formules retenues et aux modalités de prise de jours de RTT.

Quelle que soit la durée du travail hebdomadaire choisie, 35 h ou 38 heures, toute heure supplémentaire effectuée au-delà de la 35^e ou de la 38^e heure sera majorée selon les dispositions législatives en vigueur et seront payées à partir de la 40^e, en fonction également de la législation en vigueur.

ARTICLE 4 - CAS PARTICULIERS DE SALARIES

4.1 - Les standardistes

Ces salariés sont déjà à 35 h (7 h par jour sur 5 jours) de par les dispositions de la convention collective de la Presse Magazine et d'Information. Leur temps de travail sera réduit de 10 % pour aboutir au temps hebdomadaire de 32 heures.

4.2 - Les salariés à temps partiel

Les salariés à temps partiel, au moment de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise, pourront choisir :

- a) soit une réduction proportionnelle de leur durée de travail avec maintien du salaire précédent ;
- b) soit de maintenir leur durée contractuelle de travail et de bénéficier d'une majoration salariale proportionnelle ;
- c) soit d'augmenter la durée de leur temps de travail et de bénéficier d'une majoration salariale plus que proportionnelle.
- d) Les salariés au forfait jours qui voudraient un temps partiel, rejoindraient la catégorie 3.2.2 C.

4.3 – Les salariés sous contrat à durée déterminée

Les salariés sous contrat de travail à durée déterminée en cours de collaboration passent à 35 h hebdomadaires à partir de la signature de l'accord.

Les futurs collaborateurs sous contrat de travail à durée déterminée (hors remplacement maladie longue durée ou congé parental) seront engagés sur la base de 35 heures hebdomadaires – selon la même rémunération mensuelle que celle appliquée avant la signature de l'accord – qu'ils réaliseront obligatoirement sur la semaine civile.

Les heures effectuées par les salariés en CDD au-delà de 35 heures hebdomadaires leur seront payées selon les dispositions de la législation en vigueur.

En cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée d'un collaborateur soumis à la formule 38 heures par semaine et jours de RTT, les jours de RTT non pris donneront droit à une indemnité compensatrice correspondante.

4.4 – Les salariés volontaires pour le passage du temps plein à 32 heures

Les salariés, qui souhaiteraient réduire leur temps de travail à 32 heures hebdomadaires, verront leur rémunération réduite proportionnellement, quel que soit le jour de repos choisi et accepté au cours de la semaine. Ils conserveront les congés acquis à la date de l'accord. La réduction du temps de travail pour les salariés à 32 heures se fera sous la forme exclusive de la semaine de 4 jours.

ARTICLE 5 – AMENAGEMENTS SPECIFIQUES POUR 2 TYPES DE SERVICES PARTICULIERS

5.1 – Les services Réalisation et Fabrication

Outre les dispositions qui précèdent, les collaborateurs de ces services bénéficieront d'un droit à récupération systématique des heures de bouclage ou d'astreinte qu'ils auront effectuées au-delà de l'horaire collectif, géré par les chefs de service.

- en ce qui concerne les hebdo : ces heures seront majorées suivant les dispositions législatives en vigueur ;
- en ce qui concerne les mensuels : ces heures donneront lieu à récupération dans les 30 jours qui suivent.

En aucun cas, ces heures de récupération ne pourront être assimilées à des jours de RTT.

5.2 – Le service informatique

Outre les dispositions qui précèdent, les collaborateurs de ce service bénéficieront d'un droit à récupération systématique des dépassements d'horaires pour interventions urgentes ou d'astreinte, géré par le chef de service.

Ces dépassements s'entendent des heures effectuées au-delà de l'horaire collectif ou une journée normalement chômée, et donneront lieu à majoration suivant les dispositions législatives en vigueur.

En aucun cas, ces heures de récupération ne pourront être assimilées à des jours de RTT.

ARTICLE 6 - GARANTIES D'EFFECTIVITE DE LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Le système de comptabilisation du temps de travail retenu par le GROUPE TESTS consiste en l'autodéclaration hebdomadaire par les salariés de la catégorie 3.2.2 C des horaires effectués. Ces déclarations seront soumises pour approbation au supérieur hiérarchique et seront centralisées à la direction des ressources humaines.

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, notamment pour les salariés de la catégorie 3.2.2 B. Il devra tenir un calendrier quadrimestriel rendant compte de la prise des jours de RTT, en concertation avec la DRH.

ARTICLE 7 – INCIDENCES DE LA RTT SUR LES SALAIRES

7.1 – Maintien et lissage des rémunérations

L'entreprise s'engage à maintenir les salaires actuels malgré la réduction de la durée du travail.

Ainsi à compter du 1^{er} mai 2000, la référence mensuelle en terme de rémunération sera de 151,667 heures au lieu de 169 heures .

Ainsi, quel que soit l'horaire de la semaine, la paie sera établie sur la base moyenne mensuelle de 151,667 heures de sorte que la rémunération sera lissée sur l'année, sans tenir compte des variations d'heures réellement travaillées.

7.2 – Modération de la politique salariale

La réduction du temps de travail s'effectuera sans réduction des niveaux actuels de rémunérations en dépit du fait que cette mesure générera une hausse importante du taux horaire moyen.

Toutefois, afin de minimiser l'impact économique, l'aménagement et la réduction du temps de travail seront accompagnés d'une modération salariale pour les exercices 2000 et 2001.

Elle concerne les augmentations individuelles (primes d'objectifs incluses), sauf pour :

- une augmentation sensible des responsabilités ou du périmètre d'intervention ;
- un changement de coefficient catégoriel.

Cette mesure ne remet pas en cause l'obligation annuelle de négociation salariale.

ARTICLE 8 – COMPTE EPARGNE-TEMPS

8.1 – Mise en place du compte et utilisation

L'employeur prévoit de créer un compte épargne-temps au profit des salariés. Il a pour objet de permettre, à ceux d'entre eux qui le souhaitent, d'accumuler des droits à congés rémunérés.



Il fera l'objet d'un accord négocié dans le courant de l'année 2000 avec les organisations syndicales.

Le compte épargne-temps sera utilisé dans les conditions fixées à l'article L 227.1 du Code du Travail.

Les jours de repos accordés au titre du présent accord peuvent alimenter ce compte dans la limite de la moitié des jours de RTT.

Les salariés pourront également alimenter ce compte en épargnant des jours de récupération ou des heures supplémentaires converties en jours, dans la limite de 5 jours par an sans pouvoir excéder au total 15 jours.

Ils peuvent également l'alimenter en épargnant une partie des jours de congés payés dans la limite de 10 jours par an.

Les jours épargnés sont limités à 22 jours par an sur un compte épargne-temps.

8.2 – Co-investissement formation

L'employeur a l'obligation d'assurer l'adaptation de ses salariés à l'évolution de leur emploi. Tout temps consacré à une action de formation suivie par le salarié dans le cadre de cette obligation est assimilé à un temps de travail effectif.

Dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail, une possibilité de co-investissement formation est mise en place. Elle ne saurait en aucun cas se substituer aux accords actuellement en vigueur dans l'entreprise en matière de formation professionnelle.

La demande de co-investissement formation est présentée à l'initiative du salarié, pour une formation qu'il choisit de suivre en dehors de son temps de travail et qui, habituellement, n'est pas indemnisée par l'entreprise.

L'entreprise participera au financement sous réserve que la formation ne sorte pas du champ d'action de la profession. Chaque collaborateur a ainsi la faculté d'utiliser 5 jours de RTT épargnés par an – à concurrence de 20 jours sur 4 ans – pour bénéficier d'une formation dont l'employeur s'engage à prendre partiellement en charge le coût sur la base de 16 000 F par période de 4 années.

En cas de litige, la commission de suivi arbitrera.

ARTICLE 9 – CONTREPARTIE DE CREATION D'EMPLOIS

Les dispositions de réduction du temps de travail prévues vont rendre difficile le fonctionnement de certains services du fait de la baisse de l'horaire hebdomadaire et de l'augmentation du nombre de jours de congés.

Afin de rendre effective la réduction du temps de travail, le GROUPE TESTS aura pour objectif de procéder à l'embauche de nouveaux collaborateurs à hauteur de 6 % de l'effectif moyen annuel constaté en 1999 et dans une optique de réalisation d'embauches étalée sur une période de deux ans à compter du 1^{er} janvier 2000.

- l'effectif de référence est de 410 personnes
- le nombre d'embauches prévisibles est de 25 ;
- tous les services sont concernés. Beaucoup de services n'ont pas encore anticipé le nombre de postes nécessaires pour pallier la mise en place des 35 h.

Sont d'ores et déjà pourvus, 1 poste à la rédaction de la revue Mesures et 1/2 poste à la rédaction de 01 Réseaux.

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 qui ont collaboré de façon satisfaisante plusieurs fois dans l'entreprise sous contrats à durée déterminée ;
- aux pigistes, dans la mesure où leur profil correspondra aux exigences des postes à pourvoir.

Ces embauches ne seront pas liées aux projets de développement présents ou à venir du Groupe Tests.

ARTICLE 10 – MODALITE DE SUIVI

10.1 – Suivi paritaire de l'application de l'accord

Une commission sera constituée, composée à parité de représentants de la Direction et de représentants des organisations syndicales présents dans l'entreprise (1 titulaire et 1 suppléant pour chaque organisation).

Sur décision unanime, ils pourront s'adjoindre des observateurs salariés de l'entreprise. En cas de carence des organisations syndicales, la commission de suivi se composera des élus représentants du personnel.

10.2 – Rôle de la commission de suivi

- S'assurer de l'application de l'accord, en particulier du respect de la répartition des embauches entre compensation et développement.
- Résoudre les difficultés d'interprétation de l'accord.
- Examiner régulièrement l'évolution de l'application des différents chapitres de l'accord
- Traiter les difficultés de mise en œuvre du présent accord.
- Elaborer des avenants au présent accord et les proposer à la signature des Délégués Syndicaux.

10.3 – Bilan de l'accord

La commission de suivi se réunira deux fois par an et réalisera un bilan annuel. Les informations nécessaires, notamment sur les effectifs et leur répartition, lui seront transmises avant chaque réunion.

Une information à destination des salariés de l'entreprise sera réalisée à cette occasion.

Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à la demande de la Direction ou des organisations syndicales. Leur ordre du jour sera communiqué à tous les membres de la commission au moins 3 jours ouvrés avant.

10.4 – Information des partenaires sociaux

Le Comité d'entreprise et le CHSCT seront régulièrement informés de l'application de l'accord, conformément à la législation en vigueur.

ARTICLE 11 – ENTREE EN VIGUEUR ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord entrera en vigueur à la date de signature, après consultation préalable du Comité d'Entreprise et du CHSCT.

Pour 2000, les jours de RTT seront calculés au prorata des mois restant à courir entre la date d'application de l'accord et le 31 décembre 2000.

A savoir :

- Pour la catégorie relevant de l'art. 3.2.2 B, « 14 » jours de RTT dont « 7 » jours à prendre à raison d'un jour par mois et « 7 » jours au choix du salarié.
- Pour la catégorie relevant de l'art. 3.2.2 C et travaillant 38 h, « 13 » jours de RTT dont « 6 » jours seront à prendre à raison d'un jour par mois et « 7 » jours au choix du salarié.

Il est conclu pour une durée indéterminée, sauf dénonciation selon les modalités prévues à l'article 12.

ARTICLE 12 – DENONCIATION DE L'ACCORD

L'ensemble des articles du présent accord forme un tout indivisible. En conséquence, dans le cas où les 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 moyennant un préavis de trois 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 trois mois avant l'échéance annuelle, sur notification écrite à l'autre partie, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans l'un ou l'autre cas, une négociation s'engagera à l'échéance du préavis pour une durée maximale de 12 mois (article L 132.8 du Code du Travail).

ARTICLE 13 – PUBLICITE DE L'ACCORD

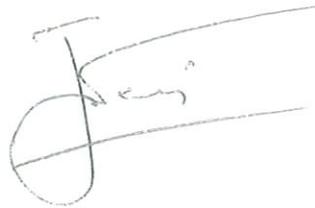
Conformément à l'article L 135-7 du Code du Travail, un exemplaire de l'accord sera remis aux membres du Comité d'entreprise, aux délégués du Personnel, aux membres du CHSCT et distribué à tous les salariés présents et futurs.



Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de BAGNEUX, 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 28 avril 2000
En 11 exemplaires,
dont un remis à chacun des signataires

Pour le GROUPE TESTS
Jean WEISS
Président-directeur général



Pour la CGT
Marie-Renée BARCILON
Déléguée syndicale

Pour le SNJ
Eliane GUEYLARD
Déléguée syndicale

Pour FO
Nathalie MICHAUDET
Déléguée syndicale



Pour le SNE-CFDT
Josyane RAT
Déléguée syndicale

Une phrase ajoutée, à la main, p. 5, article 3.2.2 C

