Note de synthèse préalable à la signature d'un accord sur la durée du travail à Groupe Express Roularta

La Société Groupe Express Roularta, Société Anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 7 150 050 € dont le siège social est sis 29, rue de Châteaudun 75308 Paris Cedex 09, représentée par Monsieur Marc FEUILLEE agissant en sa qualité de Président du Directoire,

ci-après dénommé « la Société » ou « GER »

D'UNE PART,

ET

Les organisations syndicales représentatives au sein de la société,

- Le Syndicat CFDT, représenté par Laurent VRBICA pris en sa qualité de délégué syndical,
- Le Syndicat CGT, représenté par Eric TAVER pris en sa qualité de délégué syndical,
- Le Syndicat SNJ, représenté par André SPIGA pris en sa qualité de délégué syndical,

D'AUTRE PART,

PREAMBULE

RAPPEL DU CONTEXTE

La direction de Groupe Express Roularta a dénoncé l'accord de réduction du temps de travail signé avec les organisations syndicales le 10 juin 1999. Cette dénonciation s'est déroulée selon les étapes suivantes :

- Annonce de l'intention de la direction de dénoncer de l'accord et d'ouvrir des négociations le 4 septembre 2008,
- ouverture de négociations
- dénonciation définitive de l'accord par avis rendu par le comité d'entreprise le 9 janvier 2009,
- expiration du délai de 15 mois après la dénonciation le 9 avril 2010
- 1ère prorogation de l'accord jusqu'au 1ER septembre 2010 et négociations encore en cours
- 2ème prorogation de l'accord jusqu'au 31 octobre 2010 pour permettre la poursuite des négociations

ETAT DES LIEUX

La direction a accepté de reprendre les négociations concernant l'application de la réduction du temps de travail au sein de Groupe Express Roularta, au cours du comité d'entreprise du vendredi 19 février 2010. Pour permettre la sérénité nécessaire au bon déroulement des négociations entre la direction et les organisations syndicales, la direction accepte de repousser la date de fin d'application de l'accord initial. Compte tenu de l'état d'avancement des négociations, la direction propose une nouvelle prorogation de l'accord initial.

Pour préparer la rédaction d'un accord dans la sérénité, permettre aux organisations syndicales de consulter les salariés et à la direction d'organiser les informations-consultations nécessaires - CHSCT et CE - , les parties conviennent de signer la présente note de synthèse pour figer les propositions finales sur les bases dequelles l'accord pourrait être établi.

I. Principes directeurs

1. Deux statuts seraient créés : le premier s'appliquerait au personnel présent lors de l'entrée en vigueur de l'accord. L'autre concernerait les collaborateurs intégrant le groupe après cette date. Le premier statut s'adresserait donc à une population fermée.

2. La durée du travail hebdomadaire reste fixée à 35h. Les horaires de travail effectifs de l'entreprise (9h - 18h du lundi au vendredi et 9h - 17h le vendredi) donnent un total hedomadaire de 39h. Le présent projet d'accord conduit à définir les modalités permettant une durée moyenne hebdomadaire du travail de 35h sur l'année : journées de réduction du temps de travail (« RTT »), compensations et statuts des diverses catégories de collaborateurs.

3. Considérant que le raisonnement de la Direction dans le cadre des propositions précédentes s'est fait sur le total des jours de congés payés et des jours de RTT, la nouvelle proposition tient compte des congés d'ancienneté dont certains collaborateurs sont bénéficiaires.

4. La direction propose dans le cas du premier statut (population fermée lors de l'entrée en vigueur de l'accord) un nouveau cumul « jours de congés payés + jours de RTT ». Celui-ci entrerait en vigueur dès le 1er janvier 2011.

5. Sur le plan du principe, la direction considère que chaque jour de congé supplémentaire accordé doit être valorisé par les trois éléments suivants :

    a. Les jours de congés payés sont des avantages individuellement acquis et deviennent, comme tels, un élément du contrat de travail.

    b. Les jours de congés sont flexibles et peuvent être pris à tout moment dans l'année.

    c. Les jours de congés payés sont monétisables. Ils constituent une dette de l'entreprise vis à vis du salarié.

6. La direction propose en outre aux collaborateurs deux journées « direction » à compter du 1er janvier 2011 - à savoir 1 journée entière et deux demi-journées les 24 et 31 décembre après-midi, par exemple. Celles-ci sont équivalentes à des journées de ponts, fixées chaque année après discussion entre la direction et le comité d'entreprise.

7. Le lundi de Pentecôte redevient un jour férié à Groupe Express Roularta et la journée de solidarité n'est plus décomptée.

II. Mise en œuvre de la réforme

La réforme entrerait en vigueur le 1er janvier 2011 et serait caractérisée par :

- l'octroi de deux jours de congés supplémentaires à tous les collaborateurs actuellement au régime « général » de 28 jours de congés payés,

- l'attribution de deux journées « direction »,

- le maintien de 14 journées de RTT,

- la compensation, par le biais de l'attribution d'une prime annuelle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires ainsi effectuées, des journées « perdues ». Cette compensation serait différente selon différentes catégories de population, en fonction de la perte réelle.

Les modalités de prise des journées de RTT seraient modifiées comme suit :

- 4 jours fixés chaque année en accord avec chaque chef de service, en application du principe de subsidiarité selon lequel la proximité prend le pas sur le collectif. Ainsi, un chef de service pourra décider de fermer complètement le service pendant 4 jours, par exemple.

- 10 jours « libres » sur l'ensemble de l'année fixés en accord entre le salarié et le chef de service. Le principe reste celui d'une journée par mois, hors les mois de mai et les mois d'été (juillet ou août selon les services).

- Possibilité d'accoler des jours de RTT aux congés payés et à des jours fériés ou à un seul jour férié pour constituer un pont. Les jours de RTT accolés aux congés payés ne doivent pas constituer plus d'une semaine d'absence,

- Impossibilité de cumuler les jours de RTT qui doivent être pris chaque mois. Les chefs de services seront juges, en accord avec la DRH, des dérogations possibles. En cas de départ de l'entreprise, aucun jour de RTT ne peut être payé, ni aucune journée « direction ».

- Pour ce qui est des congés payés, tous les jours acquis au titre de l'année précédente et non pris au 31 mai de l'année suivante sont perdus.

III. Mesures compensatoires

Il est convenu que les collaborateurs dont les salaires sont inférieurs à 5 000 € brut, ancienneté comprise, feront l'objet d'une compensation. Celle-ci serait calculée selon la formule suivante :

Heures équivalentes (soit 21h pour 3 jours et 35h pour 5 jours) aux journées perdues majorées de 10 % x taux horaire de chaque salarié

Elle serait versée sous forme de prime annuelle au mois de juin. Sous réserve de la recevabilité de la proposition par l'URSSAF, cette somme correspondant à des heures supplémentaires majorées car comprises entre 35h et 39h, sera soumise, dans le cadre de l'accord qui serait signé, au régime de la loi TEPA. Cela signifie que cette prime serait exclue du champ des cotisations sociales salariales et patronales, de même que du champ de l'impôt sur le revenu pour le collaborateur.

La compensation serait plus élevée pour les collaborateurs issus du régime ex-Express dont la perte totale en nombre de jours (5 jours) est supérieure à celle des autres collaborateurs.

Ces mesures compensatoires ne concernent que les collaborateurs dont la rémunération brute, prime d'ancienneté incluse, est strictement inférieure à 6 000 € brut, avec limite de calcul plafonnée à 5 000 € (cela signifie que les collaborateurs dont la rémunération totale brute est comprise entre 5 000 € et 6 000 € se verront appliquer le taux horaire d'une rémunération mensuelle brute totale de 5 000 € soit 32,97 € de taux horaire).

IV. Population concernée par la réforme

Pour les collaborateurs issus du régime Express :

- les jours de congés payés acquis, y compris les congés d'ancienneté, restent acquis.
- Les journées de RTT atteignent le nombre de 14 au 1er janvier 2011.
- 2 journées « direction » sont accordées pour les années 2011 et suivantes.
- Mesures compensatoires comme indiqué au paragraphe III.

Pour les collaborateurs issus du régime Expansion :

- les jours de congés payés acquis, y compris les congés d'ancienneté, restent acquis.
- Les journées de RTT atteignent le nombre de 14 au 1er janvier 2011
- 2 journées « direction » sont accordées pour les années 2011 et suivantes.
- Aucune compensation car aucune perte.

- Possibilité d'opter pour le régime « général », à savoir compensation des 3 jours de perte en passant à 11 jours de RTT.

Pour la direction et les chefs de services :

- les membres du comité de direction groupe seront exclus de l'attribution de journées de RTT et des journées « direction »,
- les directeurs de rédactions ou rédacteurs en chef responsables d'une rédaction ainsi que les adjoints directs d'un directeur de rédaction, les chefs de services et les adjoints des directions fonctionnelles, communément rassemblés sous l'appellation « management élargi » seront dès l'entrée en vigueur de l'accord soumis au nouveau régime « général », à savoir 30 jours de congés payés et 14 jours de RTT annuels et 2 journées de « direction ». Une liste à jour du management élargi à la date de mise en œuvre de la réforme sera annexée à un éventuel accord.
- Aucune compensation salariale.

Pour le deuxième statut – collaborateurs intégrant le groupe à compter de l'entrée en vigueur de l'accord :

- le régime applicable sera de 28 jours de congés payés, 14 jours de RTT et 2 journées « direction » dès leur embauche. Après trois ans d'ancienneté, les collaborateurs ayant intégré le groupe après la mise en œuvre de la réforme acquièrent 2 jours de congés supplémentaires.
- Ce régime s'appliquerait également aux collaborateurs de la société Job Rencontres.
- Pas de mesure compensatoire au titre de cet accord.

Cas particulier des collaborateurs de L'Etudiant :

- Au 1er janvier 2010 : ils bénéficient de 27 jours de congés payés auxquels s'ajoutent 22 jours de RTT soit un total de 49 jours dont 17 jours de RTT imposés, le régime spécifique « Etudiant » étant maintenu jusqu'au 31 décembre 2012 par l'accord d'adaptation du 23 juin 2010.
- Au 1er janvier 2013 : ils bénéficieront de 30 jours de congés payés auxquels s'ajouteraient 14 jours de RTT et deux journées « direction ».
- Au 1er janvier 2013, mesure compensatoire équivalente aux deux journées perdues à cette date là, calculée selon la formule du paragraphe III et soumise aux règles en matière de charge sociale sous réserve de l'applicabilité de la loi TEPA à cette date.

Fait à Paris, le 18 octobre 2010,

Pour le syndicat CFDT,

Laurent VRBICA

Pour la société GER,

Marc FEUILLEE
Président du Directoire

Pour le syndicat CGT,
Eric TAVER

Pour le syndicat SNJ,
André SPIGA