



## **RÉDUCTION ET AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS L'IMPRIMERIE**

(Accord paritaire du 29 janvier 1999)

**Après plus de six mois de négociations, un accord paritaire sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labeur et les industries graphiques a été signé le 29 janvier 1999 puis étendu par l'arrêté en date du 14 avril 1999.**

**Cet arrêté ayant été publié au Journal Officiel du 17 avril, l'accord devient de ce fait applicable à toutes les entreprises dépendant de la convention collective de l'imprimerie.**

**A la lecture du document, vous vous apercevrez que de nombreux choix d'organisation sont possibles. C'est grâce à cette souplesse d'application que toutes les entreprises pourront trouver une solution pour adapter la réduction du temps de travail à leur besoin spécifique.**

**NB : la loi du 20 août 2008 sur la réforme du temps de travail précise que les dispositions de cet accord relatives aux heures supplémentaires, à la modulation du temps de travail et à la réduction du temps de travail restent en vigueur.**

### **EN QUELQUES MOTS**

- La nouvelle durée du travail, sur la base de 35 heures hebdomadaires, est de 152 heures 25 par mois soit 1 652 heures par an compte non tenu des jours fériés.
- En cas de modulation, il faut respecter un délai de 30 jours non seulement pour prévenir les salariés de la mise en place du nouveau mode d'organisation mais également pour fixer le point de départ de la période calendaire de 12 mois. Par la suite, le délai de prévenance pour la modification des horaires est de 2 jours ouvrés. L'entreprise dispose alors d'un quota de modulation plafonné à 160 heures par an sur lequel est imputé les heures effectuées en période haute au-delà de 35 heures en sachant que la durée hebdomadaire de travail ne peut dépasser 48 heures par semaine (ou 44 heures sur une période de douze semaines consécutives) ni 10 heures par jour. Pour les périodes basses, l'horaire hebdomadaire ne peut descendre en dessous de 24 heures.

- En cas de maintien de l'horaire au-delà des 35 heures, il est possible d'organiser la réduction du temps de travail par l'octroi de jour de repos. Par exemple, si l'entreprise maintient 39 heures de travail effectif, la compensation correspondra à 24 jours.
- En ce qui concerne la rémunération des salariés, l'adoption d'un système d'organisation hors du cadre hebdomadaire ne doit pas avoir d'incidence sur la mensualisation des salaires et en cas de modulation des horaires, un compte de compensation est institué afin d'assurer aux salariés concernés, une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.
- Pour les entreprises qui désirent anticiper les échéances légales pour entrer dans le cadre du dispositif conventionné permettant l'accès aux aides financières, cet accord, dès son extension, les dispensera de la procédure du mandatement syndical.

## **Accord paritaire pour la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans l'imprimerie de labour et les industries graphiques**

### **Préambule**

Conscients de la nécessité de conduire l'adaptation industrielle du secteur pour anticiper les mutations et les changements de mode d'organisation qu'elles imposent.

Considérant que dans ce contexte la réduction et l'aménagement du temps de travail constituent l'un des moyens pour tenir compte de l'aspiration des salariés et répondre à cet impératif pour assurer la pérennité des entreprises, le développement et la consolidation de l'emploi.

Considérant que l'application de la réduction du temps de travail ne devra pas nuire au pouvoir d'achat des salariés, les entreprises doivent être en mesure de rechercher, dans le cadre des nouveaux modes d'organisation prévus par l'accord, les meilleures solutions pour le développement de la compétitivité, l'efficacité industrielle, la consolidation et le développement de l'emploi.

Considérant que pour mettre en place la réduction du temps de travail les entreprises doivent pouvoir disposer d'outils permettant la mise en œuvre des adaptations indispensables pour relever les défis auxquels est confrontée la branche.

Considérant que les changements d'organisation induits par la réduction du temps de travail doivent favoriser l'autonomie, la délégation de responsabilité et permettre un juste équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Considérant que les parties signataires ont travaillé ensemble sur ce projet ambitieux qui a pour but de définir le cadre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail dans les industries graphiques, en permettant aux entreprises de réagir aux demandes des clients en adaptant leurs horaires et en impliquant les salariés dans le choix du rythme de travail.

Considérant que le présent accord cadre destiné à mettre en œuvre la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les industries graphiques doit être une incitation à la concertation avec les institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent dans l'entreprise afin de déterminer des solutions négociées sur ce thème ayant des incidences positives en terme d'emploi et de conditions de travail.

Considérant que dans ce cadre la réduction du temps de travail et la recherche de nouvelles formes d'organisation devront dans l'entreprise être précédées d'un volet industriel portant sur l'organisation du travail et d'un volet social portant notamment sur la politique salariale.

Considérant en outre que le choix de ces nouveaux modes d'organisation des entreprises devront intégrer un effort particulier de formation ciblée.

Considérant que les parties signataires estiment dans ce cadre que ces actions induites par la réduction et l'aménagement du temps de travail, favorisant l'élévation et l'élargissement des compétences, seront considérées comme prioritaires dans les dispositifs paritaires spécifiques à mettre en œuvre pour assurer le développement de la formation.

Considérant que la place de l'encadrement dans cet effort de formation sera déterminante.

Considérant que les entreprises qui opteront pour une réduction du temps de travail avec embauches compensatrices, sont invitées à privilégier le recours aux contrats à durée indéterminée.

Considérant qu'au vu de ces éléments qui entraînent la modification des modes d'organisation fixés par la Convention collective nationale de l'imprimerie de lauriers et des industries graphiques, il importe d'adapter celles des dispositions de ladite convention entrant dans le champ d'application du présent accord.

Considérant que la réduction du temps de travail doit permettre de gérer le transfert des compétences aux nouveaux embauchés, la cessation anticipée d'activité et le renouvellement des effectifs salariés.

Considérant que dans ce cadre, vu l'accord interprofessionnel relatif à l'ARPE, les parties signataires déclarent vouloir prendre l'initiative d'examiner positivement les conditions d'application dans les industries graphiques de ce nouvel accord interprofessionnel.

Considérant qu'il convient d'étudier la mise en place d'un dispositif spécifique de cessation anticipée d'activité dans les industries graphiques.

Considérant que les parties signataires souhaitent mandater l'Observatoire paritaire de la branche pour mener l'étude de faisabilité destinée à favoriser la mise en œuvre de ce dispositif.

Considérant enfin que les parties signataires souhaitent faire bénéficier les entreprises de moins de 50 salariés, dépourvues de délégués syndicaux ou de délégués du personnel désignés comme

tels, du dispositif d'accès direct aux aides visées par la loi ci-dessous mentionnée.

Considérant que ce principe sera développé dans les modalités de mise en œuvre contenues dans le présent accord.

Les parties signataires, prenant notamment en compte les dispositions prévues par la loi 98-461 du 13 juin 1998, décident d'adopter les dispositions suivantes :

**Article 1 - Principe :** Les parties signataires du présent accord entendent inciter les entreprises à mettre en œuvre les moyens permettant une réduction effective du temps de travail de leurs salariés assortie d'une réorganisation de celui-ci.

**Article 2 - Cadre juridique et champ d'application :** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Son champ d'application est celui fixé par l'article 7 de la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur, sous réserve de l'application des dispositions de l'avenant en date du 12 décembre 1996 concernant la branche spécifique de l'activité Reliure-Brochure-Dorure.

En conséquence, les articles de l'accord susmentionné relatifs aux classifications et aux niveaux et structures des rémunérations et à l'ensemble des éléments y afférents et notamment ceux relevant de la détermination de la prime annuelle, ne sauraient s'appliquer aux entreprises spécialisées de la Reliure-Brochure-Dorure relevant du code APE 22-2E.

A compter de la publication de son arrêté d'extension, le présent accord entrera en application dans les entreprises ayant choisi d'anticiper l'échéance légale et au plus tard le 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et le 1er janvier 2002 pour les entreprises de 20 salariés et moins.

**Article 3 - Salariés concernés :** Le présent accord s'applique à l'ensemble des catégories de personnels, sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée à temps plein, des entreprises entrant dans le champ d'application fixé à l'article 2.

#### **Article 4 - Dispositions communes**

**4.1. Durée du travail :** Conformément aux articles L-212-2-1 et L 212-1 bis du Code du travail, la durée hebdomadaire est de 35 heures de travail effectif à la date choisie par l'entreprise et au plus tard aux échéances légales.

Ceci conduit à une base mensuelle de 152,25 heures ou 1 652 heures pour l'année calendaire. Cette durée de 1 652 heures est déterminée compte non tenu des jours fériés définis à l'article 316 de la Convention collective nationale de l'imprimerie de labeur et des jours de congés exceptionnels pour événements familiaux.

L'objet du présent accord est de permettre d'adapter l'organisation de la durée du travail au cadre légal fixé par la loi du 13 juin 1998 en décomptant celle-ci dans le cadre de la semaine ou selon les dispositions fixées dans les principes d'organisation ci-dessous énoncés afin de l'adapter aux variations de la charge auxquelles l'entreprise se trouve confrontée.

**4.2. Les durées maximales du travail :** L'horaire hebdomadaire de travail des salariés des entreprises visés à l'article 3 du présent accord sera fixé compte tenu des modes d'organisation

choisis et du type de modalité d'application de la réduction du temps de travail.

La durée hebdomadaire de travail ne peut excéder 48 heures par semaine et 44 heures en moyenne sur douze semaines consécutives. L'amplitude journalière maximale de travail sera fixée à 10 heures, sauf dérogation exceptionnelle accordée par l'Inspection du travail.

## **Article 5 - Principes d'organisation du temps de travail**

### **5.1. Principes généraux**

**5.1.1. Dans le cas d'horaires réguliers :** La semaine de travail s'organise sur quatre jours minimum, comportant en outre deux jours de repos consécutifs, dont le dimanche, sur la base d'un horaire constant, avec possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

**5.1.2. Dans le cas d'horaires modulables :** L'objectif de ce système étant d'adapter la durée du travail et de mettre en œuvre une organisation telle que prévue par l'article L 212-2-1 du Code du travail, les modalités pratiques de son organisation sont fixées à l'article 5.3.

### **5.2. Modes d'organisation**

**5.2.1. Travail en équipe :** Le choix des modes d'organisation relève de la responsabilité du chef d'entreprise, après information et consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel. La mise en œuvre de cette organisation peut se faire selon l'un des modes de répartition du travail en équipe sur la semaine et dans le respect du dispositif légal portant instauration d'une pause. Aussi, est-il créé un article 314 bis qui complète l'article 314 (voir article 15).

**5.2.2. Travail en multi-équipe :** Dans le cas d'une organisation en triple équipe pour un même atelier, chaque équipe pourra travailler quatre jours de 8 heures auxquelles viendra s'ajouter la brisure de 30 minutes par équipe. Cette forme d'organisation laisse le choix à l'entreprise d'organiser le cinquième jour de travail en fonction de ses contraintes et des conséquences que ceci implique en terme de récupération.

Dans le cas d'une organisation en travail posté continu (7 jours/7, hors équipes de suppléance), le chef d'entreprise après information et consultation du CE ou des délégués du personnel pourra mettre en place cette forme d'organisation dans le respect des dispositions du code du travail portant sur les équipes tournantes et la durée moyenne du travail y afférent.

Pour le travail posté en continu, l'ordonnance du 16 janvier 1982 a fixé la durée du travail à 35 heures. L'accord d'entreprise devra en conséquence permettre de définir une durée hebdomadaire moyenne inférieure à 35 heures afin que les salariés concernés par ce type d'organisation bénéficient d'une réduction du temps de travail.

**5.3. Modalités pratiques de réduction, d'aménagement et de modulation du temps de travail :** En application du présent accord, la réduction et l'aménagement de la durée du travail pourront, pour tout ou partie, être appliqués de la manière suivante :

**5.3.1. Par modification de la durée du travail hebdomadaire ou journalière :** Dans ce cas, le temps de travail s'organise par semaine sur la base d'un horaire hebdomadaire constant

avec possibilité d'heures supplémentaires dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles.

**5.3.2. Par l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos supplémentaires :** Conformément à l'article 4 de la loi 98-461 du 13 juin 1998, l'entreprise assujettie au présent accord pourra faire le choix d'organiser la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos proportionnels à cette réduction.

Ainsi, par exemple, dans le cas d'un passage de 39 heures hebdomadaires de travail effectif à 35 heures, cette réduction correspondra à 24 jours. Les modalités de prise de ces jours ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise.

Toutefois, chaque salarié choisira l'utilisation d'au moins 50 % de ces jours de repos dont la prise ne pourra avoir pour effet d'empêcher le bon fonctionnement de l'entreprise et qui ne pourront être pris pendant la période suivante : 15 juin au 15 septembre, sauf accord particulier. En cas d'absence d'accord, ces jours de repos seront pris par journée entière et seront répartis dans le courant de l'année civile en tenant compte des exceptions fixées ci-dessus.

Ce mode d'organisation de la réduction de l'horaire effectif de travail pourra éventuellement, avec l'accord du salarié, se traduire par l'affectation à un compte épargne temps.

La mise en place de ce système dans lequel les entreprises pourront rester à une durée effective supérieure à la durée légale pendant une partie de l'année implique le lissage de la rémunération.

**5.3.3. Par le recours à un système de modulation programmée des horaires :** Le recours à un système de modulation programmée des horaires conduit à un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures.

L'horaire correspondant à une même entreprise, un même établissement ou une même unité de travail, doit pouvoir être modifié pendant la période choisie par l'entreprise et varier entre :

- les maxima fixés à l'article 4.2.
- 24 heures.

L'objectif de ce système est destiné à compenser en terme d'horaire les hausses et les baisses d'activité en permettant aux entreprises de gérer au cours de périodes choisies, dont le cumul ne peut excéder l'année, les variations de charge auxquelles elles sont confrontées.

Pour la mise en œuvre de ce mode d'organisation, l'entreprise disposera, sur une période de douze mois calendaires, d'un quota d'heures plafonné de 160 heures par an.

La compensation des périodes de haute activité devra se faire par les périodes de sous-activité de façon à solder ce compte de compensation en fin de la période choisie.

Chaque heure effectuée au-delà de 35 heures viendra en déduction de ce quota. Les heures effectuées en-deça de 35 heures en période de sous-activité n'auront pas d'effet sur le quota plafonné.

**Exemple :**

Première semaine : 44 heures, soit 9 heures de modulation.

Le quota plafonné nouveau devient 160 heures - 9 heures = 151 heures

Deuxième semaine : 26 heures, soit 9 heures en moins de 35 heures.

Le quota de 151 heures ne bougeant pas.

**5.3.4. Modalités d'information du salarié :** Le salarié sera informé mensuellement de la situation de son quota par tout moyen.

Chaque semestre, un bilan des périodes de haute et de basse activité sera effectué. Au cours de l'examen de ce bilan, des dispositions seront prises pour arriver à ce que le nombre d'heures des périodes de haute et celui de basse activité soit équilibré avant le bilan suivant.

**5.3.5.** Si le compte est négatif du fait de l'entreprise, le salarié n'est pas redevable des heures dues.

**Article 6 - Formalités de mise en œuvre :** L'introduction dans une entreprise, un établissement ou une unité de travail, du système de modulation programmée des horaires, est subordonnée au respect d'un délai de prévenance de 30 jours calendaires minimum.

**Article 7 - Modification de la durée et de la répartition des horaires du travail :** Compte tenu des impératifs de production, la durée prévue de l'horaire de travail ainsi que les modalités de répartition de celui-ci pourront être modifiées.

Au cours de cette période et à défaut d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement instituant un délai plus important, les salariés seront informés de ces changements avec un délai de prévenance d'au moins deux jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles déterminées dans l'entreprise.

Ce délai de prévenance est applicable au système de l'organisation de la réduction du temps de travail sous forme d'octroi de jours de repos supplémentaires.

**Article 8 - Modalités de décompte de l'horaire :** L'horaire est défini pour l'entreprise, l'établissement ou une unité de travail.

## **Article 9 - Heures supplémentaires**

**9.1. Définition :** A l'exception de l'organisation du temps de travail prévue à l'article 5.1.1. du présent accord, sera considérée comme heure supplémentaire toute heure dépassant l'horaire habituel de l'entreprise sur la base hebdomadaire de 35 heures telle que définie à l'article 4.1. complété par l'article 5.

### **9.2 Qualification dans le cadre des modes d'organisation prévus aux 5.3.2 et 5.3.3.**

**9.2.1. Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.2. :** Dans les entreprises ayant opté pour un système d'organisation du travail tel que défini à l'article 5.3.2., dégagant des jours de repos proportionnels à la réduction du temps de travail, les heures supplémentaires seront décomptées au-delà de l'horaire hebdomadaire ayant servi de base à la détermination de ces jours de repos.

**9.2.2. Mode d'organisation prévu à l'article 5.3.3 :** Dans le cas du recours au système de modulation programmée des horaires prévu à l'article 5.3.3., les heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires toutes les heures définies comme suit :

- toute heure effectuée au-delà du quota d'heures de modulation ;
- toute heure effectuée en plus non compensée en fin de période annuelle.

### **9.3. Traitement des heures supplémentaires**

**9.3.1 :** Toute heure effectuée dans la limite du quota d'heures de modulation et non compensée en fin de période annuelle sera considérée comme heure supplémentaire majorée à 33 %.

**9.3.2 :** Dans le cas où des heures sont effectuées au-delà du quota d'heures de modulation, les dispositions de la Convention collective portant sur le traitement des heures supplémentaires sont applicables.

**9.4. Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur :** Un accord d'entreprise peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires ou des majorations y afférentes par un repos compensateur équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, la mise en place du repos compensateur de remplacement est subordonnée à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel.

En l'absence de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, ce régime peut être mis en place avec l'accord du salarié. Les heures supplémentaires et les majorations qui font l'objet d'une compensation entière en repos ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires. Les modalités d'information du salarié sont les mêmes que celles prévues pour le repos compensateur de droit commun.

**9.5. Contingent annuel d'heures supplémentaires :** Le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu par l'article L 212-6 du Code du travail est fixé à 115 heures par an et par salarié pour les entreprises qui recourent à un système de modulation programmée des horaires. Pour les entreprises ne recourant pas à ce système, le contingent restera fixé à 130 heures par an et par salarié.

Toutefois, des dispositions spécifiques concernant les entreprises de moins de 11 salariés sont instituées selon les modalités suivantes :

- adaptation à hauteur de 50 heures du contingent ;
- cette dérogation étant applicable de façon transitoire pendant trois ans à compter de la date de la mise en place des 35 heures dans l'entreprise.

## **Article 10 - Rémunération**

**10.1. Principe :** L'adoption d'un système d'organisation hors du cadre hebdomadaire ne doit pas avoir d'incidence sur la mensualisation des salaires.



**10.2. Grille des salaires minima mensuels :** La négociation salariale annuelle de branche devra porter sur l'ensemble des éléments de la rémunération et pourra permettre de faire évoluer le taux horaire applicable à la base mensuelle de 152,25 heures de manière à réduire progressivement le complément de réduction du temps de travail.

**10.3. Traitement de la rémunération :** Compte tenu de la modulation des horaires, un compte de compensation sera institué afin d'assurer aux salariés concernés une rémunération mensuelle lissée indépendante de l'horaire réel.

En cas de périodes non travaillées donnant lieu à indemnisation par l'employeur, telles que arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, période de formation, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.

En cas d'absence ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation, la rémunération lissée du salarié concerné est adaptée par abattement correspondant à la durée de l'absence.

En cas d'entrée en cours d'année, le temps de travail du salarié sera rémunéré en fonction de son temps de présence.

En cas de départ de l'entreprise en cours d'année, une régularisation devra être opérée en fonction du résultat du compte individuel, les heures éventuellement dues par le salarié et reportées n'étant pas payées.

**10.4. Nouveaux embauchés :** A compter de l'entrée en vigueur de l'accord portant sur la mise en œuvre et la réduction du temps de travail, les salaires minima des nouveaux embauchés seront déterminés sur la base de 152,25 heures.

Toutefois, ils rattraperont les minima des salariés en poste avant la date d'entrée en vigueur de l'accord sur une période transitoire de trois ans selon les modalités suivantes :

Rattrapage par tiers du complément de réduction du temps de travail pour les années 1999, 2000 et 2001.

A compter du 1er janvier 2002, les nouveaux embauchés se verront appliquer la même grille des minima que les autres salariés.

**Article 11 - Compte épargne temps Principe :** Il peut être recouru à la mise en place d'un compte épargne temps dont les modalités et la gestion relèvent de l'entreprise.

**Article 12 - Personnel d'encadrement :** Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises et la nécessité de mettre en place des mesures spécifiques à ces personnels, les signataires conviennent d'établir des modalités différentes en fonction du degré d'autonomie de ces personnels et en distinguant notamment ceux bénéficiant d'un mandat de direction de ceux dont le mode d'organisation de l'équipe dont ils ont la charge implique qu'ils suivent le statut de ces salariés.

**12.1. Cas du personnel d'encadrement dont la mission nécessite une liberté d'organisation (classés au niveau I B de la classification) :** Il s'agit essentiellement des cadres supérieurs qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leurs horaires et dont le niveau de responsabilité et d'autorité est notamment attesté par l'importance des

fonctions et de la rémunération. Peuvent notamment être rangés dans cette catégorie de cadres de direction les cadres qui :

- participent au comité de direction ;
- exercent des prérogatives directes de l'employeur par délégation ;
- ne votent pas aux élections professionnelles car ils peuvent être assimilés, de par les pouvoirs qu'ils détiennent, à l'employeur.

Compte tenu de leurs spécificités, ces cadres se voient appliquer une réduction de leur temps de travail actuel par l'octroi de jours de repos qui ne sauraient être inférieurs 12 jours.

**12.2. Cas du personnel d'encadrement ne s'inscrivant pas dans les articles 12.1 et 12.3 :** Cet horaire convenu, ou forfait, doit s'établir de façon à permettre le contrôle du respect des dispositions légales en matière de durée du travail.

Pour ces cadres, la réduction du temps de travail peut se décliner sous des formes diversifiées notamment sous forme de jours de repos tels que définis dans l'article 5.3.2. du présent accord.

En tout état de cause, une réduction effective de la durée du travail s'appuyant sur le passage de 39 heures à 35 heures devra s'inscrire dans les forfaits.

**12.3. Cas du personnel d'encadrement suivant les horaires des équipes de production qu'ils animent :** Dans ce cadre, ils se verront appliquer une réduction du temps de travail en lien avec l'horaire collectif de l'équipe ou du service. La réduction du temps de travail s'effectuera selon les dispositions du présent accord.

**Article 13 - Suivi de l'accord :** Un groupe technique paritaire composé de 2 membres par organisation syndicale représentative et d'un nombre égal de membres de la délégation employeurs sera chargé du suivi de l'accord cadre.

Sa mission dont les modalités pratiques seront fixées dans un texte spécifique sera d'examiner les difficultés éventuelles liées à l'application du présent accord. Un point d'étape pourra être fait à l'issue des six premiers mois d'exécution de l'accord.

Pour conduire cette mission, il pourra demander à l'Observatoire paritaire de l'assister techniquement.

**Article 14 - Application de l'accord :** Le présent accord cadre n'a pas pour objet de remettre en cause ceux des accords d'entreprise ou d'établissement signés lors de l'extension et portant sur la mise en œuvre de la réduction et de l'aménagement du temps de travail et prévoyant un dispositif différent de celui contenu dans le présent texte ou négocié sous l'empire d'un autre cadre légal ou règlementaire, notamment la loi n° 96-502 du 11 juin 1996.

**Article 15 - Articles de la convention collective complétés, modifiés, adaptés :** Travail du dimanche, des jours fériés et équipes de suppléance.

**Modification de l'article 313 :** Il est ajouté à l'article 313 un troisième paragraphe libellé comme suit : "pour la mise en œuvre de cette organisation, le chef d'entreprise pourra recourir aux équipes de suppléance.

Toutefois, ce recours ne saurait être un mode d'organisation constant et les parties conviennent de se rencontrer rapidement pour définir les modalités de mise en œuvre du mode d'organisation susmentionné."

**Article 309 nouveau** : Les dispositions de l'article 309 sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes : "la semaine de travail débute le lundi à 6 ou à 7 heures. L'entreprise pouvant organiser la semaine en 4, 5, 6 ou 7 jours de travail".

Prime annuelle (annexe 4 de la Convention collective)

Les parties conviennent d'actualiser les modalités de calcul et de versement de la prime annuelle conventionnelle prévue à l'annexe IV. Un texte spécifique sera rédigé à cet effet sur la base d'une prime annuelle calculée sur deux demi-mois comprenant les éléments constants de la rémunération à l'exclusion des heures supplémentaires.

Conformément aux dispositions de l'article 5.2. il est institué un article 314 bis :

"Dans le cas de double équipe pour un même atelier, la brisure conventionnelle intégrant les dispositions légales étant prise et payée pendant l'organisation du service ou à la fin de celui-ci, chaque équipe pourra notamment travailler :

- a) 6 jours de 5 h 50, avec un salaire de 6 h 15 ;
- b) ou 5 jours de 7 heures, avec un salaire de 7 h 30 ;
- c) ou 5 jours de 7 heures avec un salaire de 7 heures et une brisure d'une demi-heure, incluse dans les 7 heures ;
- d) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 8 h 45 et une brisure d'une demi-heure incluse dans les 8 h 45 ;
- e) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 9 h 15.

Aucune majoration pour heure anormale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures."

**Article 16 - Dispositif de cessation anticipée d'activité - Groupe de travail sur un projet d'action sociale spécifique** : Les parties s'engagent à aborder, avant le 1er juillet 1999 :

- a) - La mise en place d'un dispositif de cessation anticipée d'activité dans les Industries graphiques.
- b) - La création d'un groupe de travail sur le projet d'action sociale en direction des chômeurs affiliés à la CARPILIG Retraite et à la CARPILIG Prévoyance.

**Article 17 - Durée et entrée en vigueur de l'accord**

**17.1. Dispositions particulières pour bénéficier des aides du dispositif conventionné Aubry** : Pour celles des entreprises qui souhaiteraient anticiper les échéances légales et s'inscrire dans le cadre du dispositif conventionné et tout particulièrement pour les entreprises bénéficiant de l'accès direct, les conditions d'éligibilité suivantes doivent être réunies :

**17.1.1. Modalités de réduction du temps de travail** : La durée initiale du travail pratiquée par l'entreprise devra être réduite d'au moins 10 %, le nouvel horaire collectif étant

fixé à 35 heures au plus. Ainsi les entreprises travaillant en équipe sur la base de 37,30 heures payées 40 heures, devront abaisser leur temps de travail en-dessous de 35 heures.

**17.1.2. Incidences sur l'emploi :** Dans les entreprises désirant solliciter les aides de l'Etat liées à l'anticipation, en contrepartie des modes d'organisation prévus au présent accord, l'employeur s'engage à augmenter d'au moins 6 % l'effectif concerné par la réduction du temps de travail si celle-ci est au moins égale à 10 % et d'au moins 9 % si celle-ci est d'au moins 15 %.

Ces embauches compensatrices doivent être réalisées dans un délai d'un an à compter de l'entrée en vigueur effective de la réduction du temps de travail.

L'entreprise s'engage en outre à maintenir ce niveau d'effectif (effectif initial et embauches compensatrices) pendant une durée minimale de deux ans à compter de la dernière embauche compensatrice.

Un calendrier prévisionnel du nombre des embauches par catégorie d'emploi devra être défini par l'entreprise qui privilégiera dans ses embauches les contrats à durée indéterminée.

Ce dispositif spécifique d'accès direct aux aides ne vaut que pour une réduction du temps de travail anticipée dans le cadre du volet offensif de la loi.

**17.2. Dispositions générales :** Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il forme un tout indivisible dans ses dispositions telles que fixées par les articles du présent accord. Toute mesure faisant obstacle à l'une d'entre elles entraînerait de plein droit la caducité dudit accord.

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le lendemain de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

**Article 18 - Extension du présent accord :** Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.