

## Accord relatif au déménagement

Entre les soussignés :

L'entreprise Bayard Presse S.A., représentée aux fins des présentes par Monsieur Dominique BENARD, Directeur général ;

et

Les Organisations Syndicales,

- la **Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)** représentée par Monsieur Christian JOUEN,
- la **Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)** représentée par Monsieur François BRETECHER,
- la **Confédération Générale des Cadres (CGC)** représentée par Madame Christiane CHAMBENOIS,
- la **Confédération Générale du Travail (CGT)** représentée par Madame Myriam BEAUDET et Monsieur Antoine PEILLON,
- la **Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO)** représentée par Madame Patricia RICHET et Monsieur François COLLOT,
- le **Syndicat National des Journalistes (SNJ)** représenté par Madame Martine FICHET

D'autre part,

Il est donc convenu ce qui suit :

### Préambule :

Le déménagement de Bayard, de la rue Bayard à Paris à Montrouge, doit permettre de diminuer le coût des loyers, de favoriser le développement de l'entreprise, et d'intégrer des locaux plus modernes, plus fonctionnels.

Le bâtiment choisi accueillera les salariés travaillant actuellement rue Bayard, ainsi que l'équipe parisienne de Milan, travaillant 6, rue du général de Larminat, dans le 15<sup>e</sup> arrondissement.

Ce déménagement concernant l'ensemble des salariés de l'entreprise travaillant rue Bayard, la direction et les organisations syndicales ont décidé d'ouvrir une négociation afin de régler par voie d'accord un certain nombre de questions.

Le nouveau lieu de travail se situe dans la même zone géographique que l'implantation actuelle, et aucune modification de contrat de travail n'est prévue du fait même de ce changement de lieu.

Des modifications dans les conditions de travail peuvent cependant exister, et bien qu'elles relèvent du pouvoir de direction de l'employeur, il est apparu pertinent de déterminer certaines mesures d'accompagnement, notamment pour les personnes dont le temps de trajet initial dépasse 45 minutes et connaîtraient un allongement tel que défini dans l'accord

Il est prévu dans le cadre du présent accord des dispositions visant à éviter, autant que possible, des départs qui seraient dus à un refus du changement de lieu de travail (modification des conditions de travail), ou à en préciser les conditions.

## **Article 1 - Cadre géographique et champ d'application**

### **1.1. Déménagement dans la même « zone géographique »**

Il est rappelé que le nouveau lieu d'implantation, 18, rue Barbès à Montrouge, est situé dans la même « zone géographique » ( au sens de la jurisprudence), que la localisation 3/5, rue Bayard (Paris 8e).

### **1.2. Conséquences**

En conséquence, le changement du lieu d'affectation n'emporte aucune modification d'un élément essentiel du contrat de travail.

### **1.3. Champ d'application**

Les mesures du présent accord ne s'appliquent qu'aux salariés de Bayard Presse SA qui travaillent rue Bayard.

L'accord ne s'appliquera pas aux salariés embauchés à compter du 5 juillet 2007, date de l'annonce officielle du choix de Montrouge, exception faite des articles 2, 4.2, 4.3 et 8.1a.

Il ne sera pas tenu compte d'un déménagement personnel intervenu après cette date, qui aurait accru le temps de trajet initial et/ou l'allongement.

## **Article 2 - Mise en œuvre du déménagement**

Le déménagement sera réalisé les 4 et 5 juillet 2008.

Pour les salariés, qui ne seront pas appelés à travailler le vendredi 4 juillet, le travail cessera le jeudi 3 juillet à 18h et la journée du 4 juillet sera chômée, du fait de l'employeur.

Pour ces salariés, le vendredi 4 juillet ne sera pas décompté, ni au titre des congés ni au titre des ARTT.

Les personnes qui, par leur travail, concourront, les 4 et 5 juillet, au déménagement, percevront une prime qui aura au minimum pour base le nombre d'heures travaillées et le salaire horaire.

## **Article 3 - Accompagnement du déménagement géographique du domicile**

Ces dispositions pourront trouver application durant l'année qui suivra l'installation sur le site de Montrouge.

### **3.1. Cas général**

Pour les personnes justifiant d'un temps de trajet initial au moins égal à 45 minutes, et d'un allongement, par trajet, supérieur ou égal à 15 minutes, l'entreprise s'engage à proposer, dans un délai de trois mois à compter de la demande, au moins un logement, en location, par le biais du 1% logement.

Ce logement devra être conforme aux besoins de la personne ou de la famille à loger, et être situé de telle sorte que le nouveau temps de trajet (nouveau logement, rue Barbès à Montrouge) soit inférieur à l'ancien temps de trajet (ancien logement, rue Bayard à Paris).

### **3.2. Personnes handicapées et à mobilité réduite**

Les personnes handicapées concernées sont celles dont le handicap est reconnu par l'autorité compétente et celles acceptant, dès après avis du médecin du travail, d'engager une demande de reconnaissance.

Les personnes à mobilité réduite sont celles dont le constat sera fait par le médecin du travail.

Ces personnes pourront bénéficier des mesures prévues à l'article 3.1, sans condition d'allongement du temps de trajet.

Par ailleurs, la cellule mobilité du 1% logement fera, à chaque intéressé, en fonction de critères qu'il a donnés, quatre propositions de logement, y compris dans le secteur privé.

L'entreprise prendra à sa charge, pour chaque personne signant un contrat de location, le coût de la prestation.

### 3.3. Propriétaires

Pour les personnes actuellement propriétaires de leur logement, et qui n'envisageraient pas de louer un logement après avoir vendu celui qu'ils possédaient (se trouvant alors dans le cas cité au 3.1), la cellule mobilité du 1% logement, dans le cadre du secteur privé, recherchera, pour l'intéressé, en fonction de critères qu'il a donnés, quatre propositions d'achat d'un logement.

Cette prestation sera prise en charge par l'entreprise.

### 3.4. Soutien Bayard

Le lien avec les organismes de recherche sera assuré par l'assistante sociale de Bayard et son assistante. Leur seront adjointes les forces nécessaires à la bonne conduite de cette mission.

### 3.5. Frais de déménagement

Pour toute personne qui a décidé, ou déciderait de déménager, depuis le 5 juillet 2007, afin de diminuer son temps de trajet, par rapport à Montrouge, le coût du déménagement sera pris en charge, sur présentation d'un justificatif, dans la limite de 1 200 euros.

### 3.6. Prêt

Pour toute personne qui déciderait de déménager, dans l'année qui suit le déménagement de l'entreprise, afin de diminuer son temps de trajet, un prêt sera accordé, d'un montant maximum de trois mois de salaire, dont le remboursement sera réparti sur trois années, à un taux d'intérêt de 2,5 % par an.

### 3.7. Dépôt de garantie

Il est rappelé que l'organisme qui gère le 1% logement peut se porter caution des personnes qui souhaitent louer un appartement, qu'il s'agisse du logement social ou du secteur privé.

## **Article 4 - Moyens visant à améliorer les conditions de transport entre le domicile et le nouveau lieu de travail**

### 4.1. Utilisation du premier niveau de parking

Au premier niveau de parking, cinquante emplacements seront mis à disposition de nos visiteurs, ou réservés aux besoins professionnels des équipes.

D'autres seront réservés au personnel : ils représentent les deux tiers des 150 places de ce niveau :

Une trentaine d'emplacements distincts seront affectés, pour une part aux vélos, pour une autre part aux deux roues motorisées.

Les autres emplacements du premier niveau seront proposés gratuitement à ceux des salariés volontaires qui, renonçant au remboursement de l'abonnement de transport, ont un temps de trajet initial au moins égal à 45 minutes, et un allongement, par trajet, supérieur ou égal à 20 minutes.

Les personnes handicapées, au sens de l'article 3.2, pourront se voir attribuer, sans condition, un emplacement de parking.

La Commission de suivi veillera à la conformité de l'attribution des parkings. Si, après application de ces critères, des places resteraient à pourvoir sur ce premier niveau, elle aurait pour mission de définir les critères permettant d'élargir le nombre des bénéficiaires, et notamment d'accepter en priorité ceux qui ont un allongement de trajet de 15 minutes.

Une mise au point trimestrielle permettra d'ajuster les présentes conditions aux places disponibles.

Le premier niveau de parking sera librement accessible à tout salarié, qui se rend à son travail, les samedi, dimanche et jours fériés.

#### **4.2. Le Covoiturage**

Une place de parking sera attribuée, sans condition de distance de trajet et dans la limite des places disponibles, au premier niveau de parking, à toute personne qui, renonçant pour elle-même au remboursement de l'abonnement de transport, permet, au moins sur l'un des deux trajets, de faire bénéficier quotidiennement, et sous réserve de l'acceptation de contrôle, de son véhicule à un autre salarié de l'entreprise, pour son trajet domicile-travail.

Ces attributions feront l'objet d'une révision semestrielle.

#### **4.3. Utilisation du second niveau de parking**

Les salariés de Bayard auront une priorité d'accès et se verront proposer un emplacement à prix coûtant, si la gestion est assurée par l'entreprise, ou, à défaut, si la commercialisation est confiée à un prestataire, à un tarif préférentiel de 20% par rapport à l'offre extérieure.

Ces attributions feront l'objet d'une révision semestrielle.

## **Article 5 - Compensation du temps de trajet supplémentaire**

Il est proposé aux salariés, justifiant d'un temps de trajet initial au moins égal à 45 minutes, et d'un allongement, par trajet, supérieur ou égal à 15 minutes, de pouvoir diminuer de 15 minutes, l'heure du temps de pause du déjeuner, et, en contrepartie, de retarder de 15 minutes son heure d'arrivée et d'avancer d'autant son heure de départ de l'entreprise, dans le respect des plages fixes en vigueur ( 9h30 – 16h30 ).

## **Article 6 - Période de réflexion et refus de changement de lieu de travail**

### **6.1. Période de réflexion**

Si, pendant ou au terme d'une période de réflexion, qui prendra fin le 30 novembre 2008, le salarié considère qu'il ne peut maintenir son engagement contractuel au profit de Bayard à Montrouge, il en informera l'entreprise par écrit, la rupture intervenant alors dans les conditions prévues à l'article 6.2. ci-dessous.

Après cette date, le salarié sera considéré comme ayant confirmé la poursuite de ses relations contractuelles avec Bayard.

Pour les salariés qui seront en absence de longue durée (maternité, parental, sabbatique, CIF ...), **et dont l'absence se poursuit au delà du 1<sup>er</sup> septembre 2008**, la période de réflexion sera d'un trimestre, et débutera à l'issue de ce congé.

### **6.2. Refus de certains salariés du changement de lieu d'affectation**

Dès lors que, conformément au paragraphe précédent, le salarié aura informé par écrit la direction pendant la période de réflexion, de son refus de poursuivre sa collaboration à Montrouge, et que ce refus sera motivé par :

un temps de trajet initial au moins égal à 45 minutes, et un allongement, par trajet, supérieur ou égal à 20 minutes,

Ou

l'impossibilité de continuer à exercer les responsabilités familiales pour les parents d'au moins un enfant de moins de 11 ans, à charge, au jour du déménagement, en raison d'un allongement du trajet d'au moins un quart d'heure.

Cette impossibilité de maintenir le mode de garde utilisé, même en l'adaptant aux nouvelles contraintes horaires liées au déménagement sera établie par un justificatif.

La durée de l'allongement du trajet ne pourra être opposée à une personne handicapée ou au conjoint d'une personne handicapée.

La limite d'âge de l'enfant ne pourra être opposée aux parents d'une personne handicapée.

Ce refus entraînera un licenciement, ouvrant droit au versement des indemnités conventionnelles de licenciement, le préavis étant effectué.

Le licenciement d'un salarié, qui serait fondé sur l'abandon de son poste ou le refus de reprendre celui-ci à Montrouge, alors qu'aucune des deux conditions ne serait remplie, n'ouvrirait pas droit aux indemnités définies ci-dessus.

## **Article 7 - Evaluation des temps de trajet**

Il est convenu entre les parties que les « temps de trajet » visés par le présent accord sont les temps de trajets porte à porte, avant et après déménagement de l'entreprise, entre le domicile du salarié et le siège de l'entreprise.

Les durées retenues sont celles qui résultent de l'évaluation faite par l'entreprise ATIS REAL/EMS, mise à jour en juin 2008, dont les modalités de détermination sont annexées au présent accord.

L'évaluation sera portée, individuellement et par écrit, à la connaissance de chaque salarié de l'entreprise.

Afin d'éviter toute contestation, les temps de trajet initial et d'allongement déterminés par ATIS REAL/EMS pourront être augmentés d'au maximum 10 %, avant d'être comparés aux temps prévus dans le présent accord.

Si, suite à une déclaration sur l'honneur, un salarié affirme qu'il existe une différence supérieure aux 10% entre ses propres mesures et le résultat de l'évaluation, la commission de suivi réévaluera la réalité de son temps de trajet.

## **Article 8 - Accompagnement du déménagement de l'entreprise**

### **8.1 Prime exceptionnelle**

**8.1 a /** Afin de prendre en compte les contraintes inhérentes à tout déménagement, ainsi que limiter au maximum le nombre des éventuels refus de modification du lieu de travail, il est prévu qu'une prime exceptionnelle de 300 euros sera versée à chaque collaborateur.

**8.1 b/** Le montant de cette prime sera porté à 600 euros pour ceux des collaborateurs qui subiront un allongement, par trajet, supérieur ou égal à 15 minutes, sur un temps de trajet initial au moins égal à 45 minutes.

Le versement sera effectué à l'échéance de paie qui suit la fin de la période de réflexion visée à l'article 6.1., pour les salariés qui, à cette échéance, n'auront pas demandé la mise en œuvre des dispositions de l'article 6.2.

Ce versement pourra être effectué, par anticipation, à trois échéances ( paie de septembre, d'octobre ou de novembre ), si l'intéressé déclare sur l'honneur renoncer à l'application de l'article 6.2, avant le 15 du mois considéré.

## **Article 9 - Moyens permettant d'effectuer un contrôle des variations de l'effectif de l'entreprise, liées au déménagement**

### **9.1 Effectif de référence**

Il s'agit de l'effectif CDI de Bayard Presse SA, des personnes travaillant rue Bayard, au 31 décembre 2007, tel qu'il figure sur l'état nominatif remis au Comité d'Entreprise le 18 février 2008.

Ce chiffre sera diminué des personnes encore concernées par le Plan de Sauvegarde de l'Emploi, objet d'un avis du Comité d'Entreprise, en date du 3 mai 2007.

### **9.2 Engagement**

L'entreprise s'engage à retrouver au moins cet effectif, selon les mêmes modalités de détermination qu'au 9.1, à la date du 30 juin 2009.

### **9.3 Limites de l'engagement**

Certains événements exceptionnels, non liés au déménagement, pourraient menacer l'équilibre financier de l'entreprise

Ces événements peuvent être :

- une baisse réelle, sur un exercice, du chiffre d'affaire publicitaire d'au moins 10%,
- une hausse réelle, sur un exercice du coût du papier ou du tarif postal d'au moins 10%,
- la nécessité d'arrêter ou de céder un titre ou une activité.

Si l'un de ces événements se produisait, ses éventuelles conséquences sur les effectifs donneraient lieu à une consultation du Comité d'entreprise. L'engagement pris serait alors réduit à hauteur de l'effectif concerné, tel qu'il apparaît à l'issue de cette consultation.

## **Article 10 – Mesures spécifiques pour les Seniors**

### **10.1 Impact du déménagement sur les salariés qui peuvent liquider leur retraite sécurité sociale sans abattement**

Les personnes qui, au jour du déménagement, peuvent liquider leur retraite sécurité sociale sans abattement, et qui, pour des raisons personnelles, avaient fait le choix de poursuivre leur activité professionnelle, pourront, à l'exclusion de toute autre mesure du présent accord, bénéficier d'une indemnité de départ à la retraite doublée, s'ils décident de liquider leur retraite avant le 31 octobre 2008.

## **10.2 Travail à temps partiel avec maintien des cotisations de retraite à 100%**

L'entreprise propose à ceux qui se trouvent à deux ans d'une retraite sans abattement (selon les modalités en vigueur au jour de la signature de l'accord), de travailler à temps partiel, tout en maintenant le paiement des cotisations de retraite sur un plein temps

Ce travail à temps partiel pourra prendre deux formes :

- 80% d'un temps plein et un temps de travail quotidien de 7h par jour
- 90 % d'un temps plein, avec la prise de 20 jours d'ARTT

A chaque modification de cet élément du contrat de travail, la commission de suivi sera informée des mesures qui seront prises par l'entité pour éviter que la diminution de temps de travail ne vienne accroître la charge de travail du salarié concerné et des autres collaborateurs.

Indépendamment du déménagement, les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur les conditions d'emploi des seniors. Si cette négociation aboutissait à la mise en place d'un dispositif plus favorable pour les salariés ci-dessus concernés, ce dispositif leur serait ouvert dès la signature de cet accord.

### **Article 11 – Suivi de l'accord**

Une commission de suivi de l'application du présent accord sera mise en place, entre la Direction et les organisations syndicales signataires, à un rythme quinzomadaire jusqu'au 31 décembre 2008, puis à un rythme mensuel, jusqu'au 30 juin 2009.

Les organisations syndicales non-signataires seront conviées en tant qu'invité.

La première réunion aura lieu moins de trois semaines après la date du déménagement.

Les décisions seront prises par accord entre d'une part la direction et d'autre part la majorité des organisations signataires.

Cette majorité est appréciée, entre les organisations syndicales signataires, en fonction des résultats obtenus par chacune au premier tour, titulaire, des élections au Comité d'Entreprise.

### **Article 12 - Durée de l'accord – révision – dénonciation**

Le présent accord peut faire l'objet d'avenants, signés entre la Direction et une ou des organisations syndicales signataires.

Il peut faire l'objet d'une dénonciation, par l'ensemble des signataires syndicaux, ou par la Direction, sous réserve d'un préavis de trois mois.

### **Article 13 – Validité et entrée en vigueur de l'accord**

Le présent accord collectif est conclu entre la Direction et les organisations syndicales signataires.

Il est valable, sous réserve, dans le cas où l'accord ne serait pas signé par des organisations syndicales ayant au total des signataires obtenu plus de la moitié des voix lors du premier tour des dernières élections Comité d'entreprise, de l'absence de mise en œuvre du droit d'opposition prévu par l'article L. 2232-7 du Code du travail,

Dans le cas où une telle opposition serait applicable et serait notifiée dans les formes, conditions et délais légaux, le présent accord serait nul et non avenu.

### **Article 14 - Dépôt**

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du travail et de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, ainsi qu'au greffe du conseil des Prud'hommes de Paris.

**Fait à Paris, le 19 juin 2008, en neuf exemplaires originaux**

Pour **BAYARD S.A.**  
Monsieur Dominique BENARD

Pour la <b>CFDT</b> Monsieur Christian JOUEN	Pour la <b>CGT</b> Monsieur Antoine PEILLON  Madame Myriam BEAUDET
Pour la <b>CFTC</b> Monsieur François BRETECHER	Pour la <b>CGT-FO</b> Madame Patricia RICHEL  Monsieur François COLLOT
Pour la <b>CGC</b> Madame Christiane CHAMBENOIS	Pour le <b>SNJ</b> Madame Martine FICHET