

Convention collective de travail de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995.

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Champ d'application](#)
- [Durée, dénonciation, révision](#)
- [Avantages acquis](#)
- [Droit syndical et liberté d'opinion](#)
- [Institutions représentatives](#)
- [Ancienneté](#)
- [Obligations militaires](#)
- [Congés payés annuels](#)
- [Congés pour événements familiaux](#)
- [Maladie-Accidents](#)
- [Accidents du travail et maladies professionnelles](#)
- [Maternité](#)
- [Treizième mois](#)
- [Caisse de retraite](#)
- [Principes de classification](#)
- [Avenants, contrats et accords spéciaux](#)
- [Formation-Perfectionnement](#)
- [Engagement, période d'essai](#)
- [Brevets-Inventions](#)
- [Promotion, développement de carrière](#)
- [Mutation professionnelle dans l'entreprise](#)
- [Missions et déplacements professionnels](#)
- [Durée du travail](#)
- [Rémunération](#)
- [Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite](#)
- [Préavis](#)
- [Repos hebdomadaire](#)
- [Remplacement](#)
- [Commission paritaire d'interprétation](#)
- [Commission paritaire de conciliation](#)
- [Indemnité de licenciement](#)
- [Encadrement commercial](#)

[Champ d'application](#)

Champ d'application

La présente convention règle les rapports entre les employeurs adhérents du S.P.Q.R. et les personnels d'encadrement (cadres, techniciens et agents de maîtrise des secteurs techniques,

administratifs et commerciaux) qui, ne relevant pas de l'article L.761.2 du code du travail, répondent à l'un au moins des critères suivants :

1. Exercer en cette qualité, par délégation directe de l'employeur, un commandement habituel sur des membres du personnel de l'entreprise,

Durée, dénonciation, révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée, en application des dispositions de l'article L 132.8 du code du travail, avec un préavis de six mois.

Elle peut être révisée dans les conditions prévues à l'article L 132.7 du code du travail qui stipule notamment les conditions selon lesquelles peut être exercé le droit d'opposition à un éventuel avenant de révision.

Avantages acquis

Les présentes dispositions ne peuvent se cumuler avec des dispositions globalement plus avantageuses résultant d'accords appliqués dans l'entreprise, ni apporter de restriction aux avantages individuels acquis au sens de la loi du 13 Novembre 1982.

Droit syndical et liberté d'opinion

Les employeurs reconnaissent aux personnels d'encadrement le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre IV du code du travail, et d'avoir leur liberté d'opinion.

Institutions représentatives

Les parties reconnaissent l'intérêt d'une représentation des personnels d'encadrement.

Celle-ci s'exerce conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties reconnaissent notamment la mission menée par les représentants des personnels d'encadrement dans l'unité où s'exerce leur compétence.

Toutefois, elles peuvent, par accord d'entreprise, ou sous toute autre forme, convenir de modalités de représentation qui leur paraîtraient mieux adaptées.

Ancienneté

On entend par ancienneté dans l'entreprise, le temps pendant lequel le collaborateur a été salarié dans l'entreprise sans interruption du contrat de travail.

Obligations militaires

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne sont pas imputées sur les congés payés, et sont payées intégralement sur justification, déduction faite de la solde militaire y afférent.

Congés payés annuels

Les droits à congés sont fixés à deux jours et demi ouvrables par mois de présence dans l'entreprise, acquis durant la période légale de référence (1er juin au 31 mai).

Ces congés sont fractionnés en congés d'été à prendre en principe entre le 1er mai et le 31 octobre, et les congés d'hiver à prendre entre le 1er novembre et le 30 avril.

Les entreprises peuvent éventuellement comptabiliser les congés payés en jours ouvrés ou calendaires.

Congés pour événements familiaux

Sous réserve d'application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, après un an d'ancienneté dans l'entreprise, les congés exceptionnels suivants, exprimés en jours ouvrables non fractionnables, sont accordés sur justification dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé (e) : une semaine (six jours ouvrables)

- mariage d'un enfant : deux jours

- naissance ou adoption d'un enfant : trois jours (sans condition d'ancienneté)

Maladie-Accidents

Après un an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, et le cas échéant contre-visite, il est garanti au personnel d'encadrement intéressé les appointements correspondants à des arrêts de travail dans la limite de :

- six mois pour arrêts fractionnés sur la période des douze derniers mois glissants,

- sept mois pour arrêt continu sur la période des douze derniers mois glissants.

Accidents du travail et maladies professionnelles

L'employeur s'engage à tout mettre en oeuvre pour assurer le reclassement dans l'entreprise à la suite d'une absence motivée par accident du travail ou maladie professionnelle.

Maternité

Pendant la période de congé légal de maternité, le salaire de l'intéressée est maintenu dans les conditions prévues à l'article 10 définissant l'indemnisation de la maladie.

Les paiements sont effectués déduction faite des allocations que l'intéressée est en droit de percevoir par ailleurs.

En aucun cas, le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne peut dépasser les ressources nettes habituelles de la collaboratrice.

Tout dépassement entraîne, le cas échéant, la restitution à due concurrence.

Treizième mois

Il est versé, au 31 décembre de chaque année, un supplément de rémunération correspondant aux appointements fixes du mois de décembre majorés du douzième des éléments salariaux variables à périodicité régulière (mensuelle à trimestrielle) versés pendant l'année. En tout état de cause, le montant versé au titre du treizième mois, pour une année de travail complète, ne saurait être inférieur à la rémunération mensuelle minimale nationale.

Caisse de retraite

Dès l'accomplissement de la période d'essai, les ressortissants à cette convention sont obligatoirement affiliés à une caisse de retraite et de prévoyance de cadres relevant du régime institué par la convention du 14 mars 1947 (AGIRC).

L'affiliation prend effet du jour de l'entrée en fonction.

Les salariés du groupe 1 relèvent en principe de l'article 36 de la convention du 14 mars 1947 et les salariés des autres groupes des articles 4 et 4 bis de la même convention.

Principes de classification

Classification

Les postes sont répartis sur 4 groupes d'emplois :

Groupe d'emplois n° 1 : coefficients de 100 à 119 inclus

Groupe d'emplois n° 2 : coefficients de 120 à 149 inclus

Groupe d'emplois n° 3 : coefficients de 150 à 179 inclus

Groupe d'emplois n° 4 : coefficients de 180 à 210 inclus

Modalités d'application

Avenants, contrats et accords spéciaux

1. Contrats individuels

Cette convention n'exclut pas, pour les personnels d'encadrement, la possibilité de contracter individuellement avec les employeurs, à la condition expresse qu'aucune des conditions d'un contrat individuel ne soit moins favorable que celles de la présente convention.

Le cas particulier du personnel d'encadrement commercial est prévu à l'article 32.

2. Cadres de direction

Leur situation à l'égard des clauses de la présente convention est ainsi déterminée :

Formation-Perfectionnement

Les entreprises s'adaptent en permanence à des évolutions technologiques et sociales dans lesquelles le personnel d'encadrement tient un rôle essentiel.

La formation est un investissement dans lequel l'entreprise et le personnel d'encadrement doivent trouver un intérêt commun. C'est pourquoi, elle est issue d'une double volonté, celle de l'entreprise de former et celle du personnel d'encadrement de se former.

Engagement, période d'essai

1. L'engagement du personnel d'encadrement doit faire l'objet d'un contrat écrit.

2. La période d'essai à l'entrée en fonction du personnel d'encadrement est de :

- deux mois pour les personnels du groupe 1

- trois mois pour les personnels des groupes 2, 3 et 4,
durée reconductible une fois après accord entre les parties pour une durée au maximum identique.
Ceci n'exclut pas des conditions particulières concernant la période d'essai des cadres de direction

qui seront expressément mentionnées dans le contrat.

Brevets-Inventions

Le personnel d'encadrement peut se voir confier des missions d'étude ou de recherche de manière permanente ou occasionnelle. Lorsque celles-ci aboutissent à une invention ou à une découverte pouvant faire l'objet d'un dépôt de brevet, elles entrent alors dans le champ d'application de la loi sur les salariés-inventeurs.

Promotion, développement de carrière

1. Promotion

Toute promotion par voie interne peut être subordonnée à une formation destinée à favoriser l'intégration du personnel d'encadrement dans son nouveau poste.

Cette promotion peut également être soumise à une période probatoire de six mois, reconductible une fois.

Si, à l'occasion d'une promotion, les parties conviennent d'une période probatoire, le personnel d'encadrement conserve son droit à retrouver un emploi équivalent à celui qu'il occupait précédemment.

2. Développement de carrière

Mutation professionnelle dans l'entreprise

Les nécessités du fonctionnement de l'entreprise et de la gestion de carrière peuvent conduire les entreprises à prévoir une clause de mobilité dans les contrats de travail, dans une entité juridique déterminée.

Missions et déplacements professionnels

1. Le collaborateur en mission continue de percevoir sa rémunération habituelle.

2. Les déplacements réguliers font l'objet d'un accord particulier pour la détermination des indemnités de déplacement et de séjour.

3. Les frais engagés lors de déplacements occasionnels seront remboursés, sur présentation des justificatifs correspondants, dans les conditions en usage dans l'entreprise. Il est tenu compte, le cas échéant, des frais exceptionnels engagés pour la mission.

Durée du travail

Personnel d'encadrement du groupe I

Le temps de travail habituel, accompli dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur inclut la présence continue pendant l'horaire fixé pour le personnel du service, le temps nécessaire à la préparation du travail quotidien, à son organisation, au compte-rendu de son exécution, à l'accomplissement des tâches de gestion ou de production.

Rémunération

I - LES COMPOSANTES DE LA REMUNERATION

La rémunération de l'encadrement est directement liée aux responsabilités qu'il assume. Elle est forfaitaire et prend en compte :

1. La rémunération de la fonction (ou poste)

C'est la rémunération minimale pour une fonction donnée. Elle résulte de la multiplication du coefficient de la fonction par la valeur du point.

2. La valeur ajoutée personnelle

Elle se décompose en deux éléments :

Indemnité de fin de carrière ou de départ à la retraite

Tout membre du personnel d'encadrement quittant volontairement l'entreprise au plus tard dans les douze mois suivant la date à laquelle il peut obtenir la liquidation de sa retraite de sécurité sociale

au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité de départ à la retraite qui se substitue à l'indemnité légale de départ à la retraite et qui est fixée, selon son ancienneté, à :

Pour le personnel d'encadrement du groupe 1

- un demi-mois de salaire après cinq ans de présence

Préavis

Après l'expiration de la période d'essai et en cas de rupture du contrat de travail quelle que soit la partie qui en a pris l'initiative, le préavis réciproque est, sauf en cas de faute lourde, de faute grave ou de cas de force majeure, de :

- deux mois pour les personnels d'encadrement du groupe 1

- trois mois pour les cadres des autres groupes.

Toutefois, le contrat de travail peut prévoir une durée de préavis réciproque supérieure à celle prévue ci-dessus.

Repos hebdomadaire

Le droit au repos hebdomadaire s'exerce conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le jour de repos est déterminé en accord avec la hiérarchie.

Remplacement

Le personnel d'encadrement du groupe 1 effectuant intégralement le remplacement d'un cadre d'un échelon supérieur peut percevoir, au delà d'un mois continu de remplacement et si ce remplacement n'est pas inclus dans sa mission, une prime de fonction différentielle déterminée après accord entre les parties.

Commission paritaire d'interprétation

Cette commission a pour but de régler les difficultés d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ultérieurs.

Elle est composée paritairement des représentants des parties signataires (deux représentants par organisation syndicale de l'encadrement).

Elle se réunit après saisine, motivée par écrit, à l'initiative d'une des parties signataires et dans les trois mois qui suivent la saisine.

Commission paritaire de conciliation

Les difficultés d'application de clauses de la présente convention collective peuvent être soumises à une commission paritaire de conciliation, composée de six membres (trois représentants de l'organisation professionnelle et trois représentants de la (ou des) organisation(s) syndicale(s) des personnels d'encadrement directement concernés par la saisine).

La commission paritaire de conciliation se réunit après saisine motivée par écrit à l'initiative d'une des parties signataires, dans les quinze jours qui suivent la saisine.

Indemnité de licenciement

Il est alloué au personnel d'encadrement licencié, hormis pour une faute lourde, grave, ou en cas de force majeure, une indemnité distincte du préavis, à la condition toutefois que les fonctions d'encadrement aient été exercées pendant au moins une année.

Cette indemnité sera de un mois par année d'ancienneté dans la catégorie professionnelle dans l'entreprise avec un maximum de douze mois.

Encadrement commercial

La classification de l'encadrement commercial dans les groupes d'emploi est déterminée selon les critères communs à l'ensemble de l'encadrement.