

Convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980

IDCC : - N° de brochure :

Sommaire

- [Préambule](#)
- [A. - Application](#)
- [B. - Annexes techniques](#)
- [C. - Droit syndical - Liberté d'opinion](#)
- [D. - Embauche](#)
- [E. - Apprentissage et formation professionnelle continue](#)
- [F. - Durée du travail](#)
- [G. - Salaire mensuel de base - Heures supplémentaires - Gratification](#)
- [H. - Travail des femmes et des jeunes](#)
- [I. - Congés](#)
- [J. - Jours fériés](#)
- [K. - Maladie](#)
- [L. - Garantie d'emploi](#)
- [M. - Licenciement](#)
- [N. - Retraite - Indemnités de départ en retraite](#)
- [O. - Conciliation et arbitrage](#)
- [P. - Avenants](#)
- [Q. - Dénonciation - Révision](#)
- [R. - Dispositions diverses](#)

[Préambule](#)

Préambule

Les parties contractantes déclarent qu'en substituant aux protocoles d'accords nationaux antérieurs les dispositions suivantes elles entendent consacrer une évolution qui tend à instaurer des conditions générales de travail propres aux entreprises de la presse quotidienne départementale.

La présente convention est conçue dans un esprit de parfaite loyauté ; elle contient des dispositions destinées à permettre le règlement équitable de toutes les questions nées des rapports entre les parties signataires.

A. - Application

La présente convention est applicable dans toutes les entreprises de presse de province

ressortissant au syndicat des quotidiens départementaux signataire pour l'ensemble des salariés techniques.

B. - Annexes techniques

Les équipes seront constituées suivant les dispositions de l'annexe technique.

C. - Droit syndical - Liberté d'opinion

La section syndicale d'entreprise a qualité pour négocier et conclure avec la direction sur des points particuliers propres à l'entreprise tout avenant d'entreprise à la présente convention.

Les organisations signataires devront être informées et pourront participer aux négociations s'il est fait appel à leurs représentants.

D. - Embauche

Pour satisfaire aux besoins de l'entreprise en personnel technique, l'embauchage de ce personnel sera essentiellement guidé par les aptitudes professionnelles définies par l'annexe prévue à l'article B 1.

Il fera obligatoirement l'objet d'une consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dans le cadre de leurs prérogatives.

L'embauchage est du seul ressort de la direction.

E. - Apprentissage et formation professionnelle continue

Les parties contractantes considèrent que le rythme et les caractéristiques du travail dans les entreprises de presse ne permettent pas toujours d'y effectuer un apprentissage de base méthodique et complet.

Il est indispensable :

- que les ouvriers possèdent les aptitudes professionnelles requises ;

- qu'en fonction de l'évolution technique de l'entreprise les moyens leur soient donnés pour utiliser rationnellement le nouveau matériel mis à leur disposition.

F. - Durée du travail

En aucun cas un système permanent de repos hebdomadaire travaillé ne doit être institué dans l'entreprise.

Dans le cas exceptionnel où le personnel serait appelé à travailler son jour légal de repos hebdomadaire - qui ne serait pas compensé dans la semaine qui suit - son service sera majoré de 100 p. 100, sauf cas fortuit ou de force majeure propre à l'entreprise.

Salaire de jour.

Sauf règle établie paritairement, le travail s'effectuant entre 7 heures et 19 heures est payé au tarif de jour.

Salaire de nuit.

Sauf règle établie paritairement, le travail s'effectuant entre 19 heures et 7 heures est payé au tarif de jour majoré de la différence entre le salaire de jour et de nuit qui est en principe de 15 p. 100.

Salaire de service mixte.

Le travail en service mixte sera rémunéré au prorata du temps passé dans chacune des catégories définies ci-dessus, suivant les modalités prévues aux articles F 3 et F 4.

G. - Salaire mensuel de base - Heures supplémentaires - Gratification

Le treizième mois sera calculé sur la base de un douzième de la rémunération des douze derniers mois.

Il est bien entendu que dans le calcul de ce treizième mois n'entre pas le treizième de l'année précédente et que les primes de bilan, de vacances, etc., se trouvent supprimées à due concurrence.

H. - Travail des femmes et des jeunes

Pour chacune des catégories professionnelles, l'annexe technique précisera les conditions particulières d'emploi des femmes et des jeunes.

I. - Congés

Des absences autorisées et rémunérées seront accordées aux salariés qui en feront la demande sur présentation de convocations en bonne et due forme, à l'occasion de réunions de caisses de retraite et de l'I.N.I.A.G., à la condition que l'objet de ces réunions soit lié à des questions intéressant la presse quotidienne de province.

J. - Jours fériés

Aucun journal portant la date du 1er mai ne sera mis en vente ni distribué au public ce jour-là.

K. - Maladie

Garantie maladie.

Après six mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 p. 100 pendant les trois premiers mois et à 75 p. 100 du 4e au 6e mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

L. - Garantie d'emploi

Avant toute réduction d'effectif - dans un ou plusieurs ateliers - l'employeur doit, dans la limite des postes vacants, proposer aux salariés toutes les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou dans un autre établissement de la même entreprise. Le salarié sera, dans son nouvel emploi, rémunéré aux conditions habituellement appliquées à cette fonction dans l'entreprise ou dans le nouvel établissement d'affectation. Il conservera les avantages personnels acquis dans sa ou ses fonctions précédentes.

M. - Licenciement

Si le préavis est effectué, il sera accordé pour recherche d'emploi deux jours par semaine ou deux heures par jour, à la demande de l'intéressé et après accord de la direction. Dans les mêmes conditions, ce laps de temps pourra être pris en une seule période. Ces absences seront rémunérées au tarif horaire de base de l'entreprise.

Préavis.

Toute personne licenciée a droit à un préavis suivant les dispositions de l'ordonnance n° 67-581 du 13 juillet 1967 et du décret d'application de la même date.

Indemnités conventionnelles de licenciement.

Sauf faute grave, il est alloué au personnel licencié une indemnité conventionnelle de licenciement se substituant à l'indemnité légale de licenciement et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

Le contrat de travail prend automatiquement fin sans aucune indemnité de préavis ni de licenciement à l'âge de prise de la retraite fixé conventionnellement.

Ouverture des droits

Calcul de l'indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement sera calculée de la façon suivante :

- 10 p. 100 du salaire moyen des trois derniers mois pour chacune des deux premières années d'ancienneté dans l'entreprise ;

- 20 p. 100 du salaire moyen des trois derniers mois de la troisième à la cinquième année de présence dans l'entreprise ;

- 25 p. 100 du salaire moyen des trois derniers mois de la sixième à la dixième année de présence dans l'entreprise ;

Ouvriers licenciés à partir de soixante ans

Ouvriers partant volontairement à partir de soixante ans avec l'accord de la direction.

A compter du 1er janvier 1978, les ouvriers licenciés recevront une indemnité de licenciement qui se substituera à l'indemnité conventionnelle de licenciement prévue à l'article 3 de la convention collective des ouvriers de la presse quotidienne départementale versée mensuellement ou trimestriellement jusqu'à la date de réalisation de la retraite (soixante-cinq ans et trois mois).

Ce versement, effectué mensuellement ou trimestriellement, sera de 15 p. 100 du salaire mensuel de départ de l'intéressé.

N. - Retraite - Indemnités de départ en retraite

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de soixante-cinq ans (soixante ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après dix ans d'ancienneté ;

- un mois de salaire après quinze ans d'ancienneté ;

O. - Conciliation et arbitrage

Le déplacement (à l'exclusion des frais de séjour) des deux représentants de la délégation ouvrière de l'entreprise sera pris en charge par l'employeur lorsque la commission de conciliation se réunira au siège du syndicat des quotidiens départementaux.

P. - Avenants

Sans préjudice de l'application des dispositions prévues à l'article C 5, des avenants pourront être conclus par les signataires en vue de compléter la présente convention et de l'adapter à l'évolution de la profession.

Q. - Dénonciation - Révision

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La dénonciation ou la demande de révision de tout ou partie de la présente convention par l'une des parties signataires ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de chaque année civile.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra notifier sa décision aux autres parties contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

R. - Dispositions diverses

La présente convention prendra effet à compter du 31 octobre 1980.