

# Convention collective nationale des employés de la presse périodique du 1er avril 1974.

IDCC : - N° de brochure :

## **Sommaire**

- [Préliminaires](#)
- [Durée de la convention](#)
- [Droit syndical et liberté d'opinion](#)
- [Délégués du personnel](#)
- [Comités d'entreprise](#)
- [Salaires](#)
- [Bulletin de paie](#)
- [Variation des salaires](#)
- [Prime d'ancienneté](#)
- [Heures supplémentaires](#)
- [Service de nuit](#)
- [Langue étrangère](#)
- [Travail effectué le jour du repos hebdomadaire](#)
- [Travail effectué un jour férié](#)
- [Recrutement du personnel](#)
- [Période d'essai](#)
- [Travail des jeunes](#)
- [Congédiement](#)
- [Délai-congé](#)
- [Indemnité de licenciement](#)
- [Congés payés](#)
- [Congé pour évènements familiaux](#)
- [Maladie et accidents du travail](#)
- [Maternité](#)
- [Formation continue](#)
- [Commission paritaire](#)

## [Préliminaires](#)

### **Préliminaires**

Les accords qui vont suivre constituent les règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Ils ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et employés.

Les avantages prévus par la présente convention ne pourront être la cause d'une réduction des avantages acquis aux employés qui en bénéficient à la date de la signature de la présente convention.

## **Durée de la convention**

Cette convention pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes, six mois avant la date de son expiration, par lettre recommandée. La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à révision. Les discussions devront commencer dans un délai de trois mois à compter de la date de réception de la lettre de demande de révision. La présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

## **Droit syndical et liberté d'opinion**

L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent le droit, pour tous les membres de leur personnel, d'adhérer librement et d'appartenir à un syndicat professionnel constitué en vertu du livre III du code du travail, et d'avoir leur liberté d'opinion.

Les dispositions relatives au droit syndical dans l'entreprise sont réglées par la loi.

## **Délégués du personnel**

Les dispositions relatives aux délégués du personnel sont réglées par les textes législatifs en vigueur.

## **Comités d'entreprise**

Les dispositions relatives aux comités d'entreprise sont réglées par l'ordonnance du 22 février 1945, complétée par le décret du 2 novembre 1945 et modifiée par la loi du 18 juin 1966.

Si des personnes, non membres du comité d'entreprise, sont appelées à siéger dans des commissions, les heures de présence à ces réunions ne seront pas retenues.

## **Salaires**

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la somme minimum que chaque employé doit toucher pour la durée d'un mois de travail (173 h 33).

Les employés perçoivent en fin d'année un supplément de traitement, dit treizième mois, égal aux appointements du mois de décembre.

Seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération.

## **Bulletin de paie**

Le bulletin constatant le paiement devra comporter, conformément à l'article 44 a du livre Ier du code du travail, la dénomination exacte de l'emploi, le coefficient hiérarchique, ainsi que les différents éléments de salaire.

## **Variation des salaires**

Les salaires peuvent varier soit en raison d'un accord de revalorisation, soit en raison de la variation du coût de la vie. Dans ce dernier cas, les barèmes seront réajustés les 1er février, 1er mai, 1er août, 1er novembre de chaque année, en fonction des variations de l'indice, chaque fois que la moyenne trimestrielle de cet indice atteindra, par rapport à la dernière moyenne appliquée, un pourcentage égal ou supérieur à 3 p. 100.

## **Prime d'ancienneté**

Les employés bénéficieront d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise, qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 p. 100 pour 3 ans d'ancienneté ;
  
- 6 p. 100 pour 6 ans d'ancienneté ;
  
- 9 p. 100 pour 9 ans d'ancienneté ;
  
- 12 p. 100 pour 10 ans d'ancienneté ;
  
- 15 p. 100 pour 15 ans d'ancienneté ;

- 18 p. 100 pour 18 ans d'ancienneté.

## **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de quarante heures sont exceptionnelles et ne doivent être faites qu'en cas de nécessité absolue. Dans ce cas, l'employé touchera, pendant les heures dépassant la durée normale de la semaine de travail, un salaire qui sera majoré de :

- 33 p. 100 du salaire horaire normal pour la période allant de la quarante-et-unième à la quarante-huitième incluse ;

## **Service de nuit**

Les services de nuit effectués entre 21 heures et 6 heures du matin seront majorés de 15 p. 100.

## **Langue étrangère**

Pour chaque langue étrangère utilisée couramment, le salaire de base de l'employé est majoré de 10 p. 100.

## **Travail effectué le jour du repos hebdomadaire**

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, l'employé aura droit au paiement de cette journée, en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé dans la semaine qui suit.

Les jours de repos compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

## **Travail effectué un jour férié**

Les jours fériés légaux chômés mais, en cas de travail un jour férié, il sera accordé à l'employé soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels.

## **Recrutement du personnel**

Le recrutement des employés s'effectuera conformément aux dispositions de la législation en vigueur, sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Les employeurs pourront faire connaître leurs besoins en personnel aux organisations syndicales d'employés signataires de la présente convention.

Tout salarié fera obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauchage ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauchage.

## **Période d'essai**

La période d'essai sera d'un mois pour tous les employés. Pendant la période d'essai, le salaire payé sera celui de la catégorie pour laquelle l'employé est embauché.

Pendant cette période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans préavis ni indemnité.

## **Travail des jeunes**

Les employés de moins de 18 ans ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 40 heures par semaine.

Toutefois, à titre exceptionnel, des dérogations aux dispositions ci-dessus peuvent être accordées dans la limite de 5 heures par semaine par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

La durée du travail des intéressés ne pourra être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou

hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

## **Congédiement**

Le congédiement du personnel se présente de différentes façons :

1° Par suppression d'emploi occasionné par une réorganisation de l'entreprise ou d'un service. Dans ce cas, l'employé congédié sera réembauché de préférence si l'emploi est rétabli, aux mêmes conditions qu'au moment de son licenciement.

## **Délai-congé**

Tout employé lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute lourde, à un délai-congé d'un mois.

Toutefois, si l'employé compte deux ans d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, il a droit à un délai-congé de deux mois.

## **Indemnité de licenciement**

Il est alloué aux employés licenciés (sous réserve des cas prévus à l'article 18) une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur présence dans l'entreprise, et s'établissant comme suit :

- 1 mois après une année de présence ;

- 1/4 de mois de la 2<sup>e</sup> à la 9<sup>e</sup> année ;

- 1/2 mois de la 10<sup>e</sup> à la 21<sup>e</sup> année.

Cette indemnité sera calculée sur la base du salaire mensuel majoré de 1/12 pour tenir compte du 13<sup>e</sup> mois.

## **Congés payés**

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. La période de référence va du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

a) Pendant la première année : deux jours ouvrables par mois de présence ;

b) Après un an de présence : vingt-six jours ouvrables, pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés. La date de départ des vacances est arrêtée au plus tard le 31 mars de chaque année.

Congés d'ancienneté

## **Congé pour évènements familiaux**

Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'évènement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Ces congés et leur durée sont les suivants :

- mariage de l'intéressé : six jours ouvrables ;

- mariage d'un enfant : deux jours ouvrables ;

- décès du conjoint : quatre jours ouvrables ;

- décès d'un enfant, parent, beau-parent, grand-parent : quatre jours ouvrables ;

## **Maladie et accidents du travail**

Les périodes de maladie indemnisées compteront dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux vacances.

## **Maternité**

a) Conformément à la loi, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les douze semaines qui suivent la naissance de l'enfant, sauf en cas de faute professionnelle grave ;

b) Les employées percevront pendant l'arrêt légal de maternité survenant après six mois de présence dans l'entreprise la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire complet ;

## **Formation continue**

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des employés et des entreprises de presse.

La formation professionnelle continue est ouverte aux employés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La politique de formation continue vise, dans un esprit de promotion sociale, à permettre aux employés :

## **Commission paritaire**

En vue de résoudre les conflits pouvant résulter de l'application de cette convention collective et afin d'apporter des éléments de solution aux litiges individuels ou collectifs qui pourraient surgir de son interprétation, une commission paritaire de conciliation sera nommée dans chaque cas litigieux.

Cette commission sera composée de trois représentants des syndicats patronaux désignés par les organisations patronales signataires de la présente convention et de trois représentants désignés par les organisations syndicales des employés.