

Le 1er Avril 1987

100, RUE GABRIEL-LANNAIN
75404 PARIS CEDEX 19 TEL. 42.24.99.20
TELEX NO 642 672 P

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL
DES CADRES ADMINISTRATIFS
de la Presse quotidienne parisienne

signée le 1^{er} avril 1987

DEFINITION DES CADRES

Article premier. - Font partie des Cadres, les collaborateurs appartenant aux entreprises de la Presse parisienne qui remplissent d'une façon permanente des fonctions comportant l'exercice de l'autorité sur le personnel intérieur et extérieur des journaux.

Il va sans dire que l'exercice de l'autorité, comme les éléments de substitution ou de complément devront être appréciés pour chaque groupe de cadres suivant l'ordre normal qui relie les groupes les uns aux autres (voir art. 8)

En résumé, si l'autorité est à elle seule et toujours suffisante pour justifier l'affiliation aux cadres, il y a lieu également de tenir compte dans certains cas, dans tous les groupes et selon la structure des entreprises, de tous les éléments d'appréciation découlant des responsabilités assurées, des usages, voire même des situations particulières acquises.

PRINCIPES GENERAUX

Art. 2. - La présente convention constitue en fait le statut professionnel des cadres et les parties exposent en préliminaire aux accords qui vont suivre qu'ils constituent des règles de bonne entente et que, conçus dans un esprit de parfaite loyauté, ils ont pour but, non seulement de régler les questions économiques entre employeurs et cadres, mais encore de développer entre eux des relations d'estime inspirées par la conscience professionnelle, la solidarité des responsabilités et la fidélité aux entreprises.

Les cadres considèrent également ces accords comme la consécration d'une position indépendante qui seule peut leur permettre de collaborer dans les entreprises au maintien de rapports confiants entre employeurs et employés.

Les employeurs considèrent ces accords comme la reconnaissance d'une hiérarchie de collaborateurs dont le dévouement est nécessaire à la bonne marche des entreprises avec ce qu'une telle reconnaissance implique dans chaque groupe de discipline d'une part et d'autorité d'autre part.

S.

D. 

M.G.

D'une manière générale, sur le plan moral, les directions s'emploieront à couvrir de leur autorité les actes de commandement accomplis par leurs collaborateurs des cadres, dans la limite de leurs fonctions et du moment que ces actes sont conformes à l'intérêt de l'entreprise, aux conventions collectives en vigueur et à l'esprit de justice et de bienveillance qui doit animer l'activité professionnelle des cadres.

De leur côté, les collaborateurs des cadres qui sont à des degrés divers dépositaires d'une partie de l'autorité patronale, s'engagent à ne jamais agir de telle sorte que cette autorité soit diminuée de leur fait. Pour qu'il en soit ainsi, ils devront faire preuve de qualités techniques et morales, se perfectionner constamment dans leur métier, de manière à toujours remplir leurs fonctions avec la plus grande compétence et à justifier de leur qualité de "chefs" à l'égard de leur personnel.

CONTRATS ET ACCORDS SPECIAUX

Art. 3. - Cette convention n'exclut pas, pour les cadres, 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.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

Art. 4. - L'observation des lois s'imposant à tous les citoyens, les employeurs reconnaissent aux cadres le droit d'adhérer librement à un syndicat professionnel constitué en vertu du Livre III du Code du Travail et d'avoir leur liberté d'opinion.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération, le fait pour les cadres d'appartenir ou ne pas appartenir à un syndicat pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'engagement, la conduite et la répartition du travail et des responsabilités, le congédiement, l'avancement, les sanctions, tous motifs antérieurs à la date de mise en vigueur de la présente convention ne pouvant être invoqués.

Si un cadre conteste le motif de son congédiement ou d'une mesure prise à son égard, comme ayant été effectuée en violation du droit syndical, les deux parties s'emploieront à reconnaître les faits et à apporter au cas litigieux une solution équitable, en recourant au besoin, à la commission paritaire prévue à l'article 40.

Tout ceci ne fait pas obstacle au droit, pour les parties, de se pourvoir devant la juridiction compétente.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

INDEPENDANCE DES CADRES

Art. 5. - Les employeurs s'engagent à interdire dans leurs entreprises l'affichage, la publication ou la distribution de tout factum ou libelle mettant en cause nommément ou anonymement les cadres.

De leur côté, les cadres s'interdisent toutes brimades ou pressions quelconques susceptibles de porter atteinte à la liberté d'opinion, à la liberté syndicale ou à la dignité de qui que ce soit, persuadés qu'ils ne peuvent conserver l'estime de leur personnel, entretenir de bons rapports avec ses délégués et intervenir utilement en conciliateurs, qu'à la condition de respecter rigoureusement chez autrui ce qu'ils exigent que l'on respecte chez eux.

En tout état de cause, il est convenu entre les parties que les cadres seront toujours de plein droit présents aux réunions ou représentés dans les organismes de conciliation et d'arbitrage, non seulement lorsque leurs intérêts moraux ou matériels seront en cause, mais encore lorsque les questions à débattre seront en rapport direct avec le travail qu'ils dirigent, commandent, organisent et font exécuter couramment.

AVANTAGES ACQUIS

Art. 6. - L'application des présentes dispositions ne peut, ni se cumuler avec des dispositions plus avantageuses résultant d'accords particuliers appliqués dans l'entreprise, ni les annuler.

REPRESENTATION DES CADRES

Art. 7. - Etant en relation directe avec l'employeur, les cadres ont la possibilité de présenter eux-mêmes, individuellement, leurs réclamations d'ordre personnel se référant ou non à la présente convention.

Toutefois, les intéressés pourront être accompagnés d'un représentant qualifié d'un des syndicats signataires. Dans ce cas, un cadre de l'entreprise pourra participer à l'entretien si le représentant du syndicat vient de l'extérieur.

GROUPES DE CADRES

Art. 8. - Etant donné la diversité et la variété des fonctions confiées aux cadres et le fait que beaucoup d'entre elles ne sont pas comparables d'une entreprise à l'autre étant donné que l'importance des entreprises n'est pas égale, étant donné enfin que la collaboration des cadres fait intervenir au plus haut point la notion de qualité (technique et morale), les parties sont convenues d'adopter une méthode de qualification des cadres dont le caractère conventionnel, aussi réduit que possible, permette l'adaptation à la structure des entreprises, en tenant compte de l'aptitude au commandement, des connaissances techniques et de la conscience professionnelle.

Cette méthode a permis, après étude de la structure d'un grand nombre d'entreprises, de fixer à trois groupes solidaires les uns des autres, les groupes essentiels auxquels les cadres peuvent être rattachés suivant les responsabilités qu'ils assument, l'autorité qu'ils exercent et la nature des services qu'ils rendent.

Ces groupes sont définis de la manière suivante :

Premier groupe

Ce groupe comprend les collaborateurs en contact direct ou constant avec les employés et travaillant avec eux, exerçant une autorité réelle sur l'exécution du travail d'un certain nombre d'exécutants formant au moins une équipe d'employés, distribuant eux-mêmes la tâche de ces exécutants et ayant, en plus de la responsabilité de l'exécution de leur propre tâche, celle du travail effectué par l'ensemble des exécutants.

Outre les cadres exerçant le commandement au premier degré ci-dessus défini, ce groupe pourra comprendre des employés particulièrement qualifiés dans leur spécialité et ayant des connaissances techniques leur imposant une responsabilité accrue.

Deuxième groupe

Ce groupe comprend les cadres exerçant généralement le commandement au second degré, c'est-à-dire ayant en principe sous leurs ordres, les cadres du premier groupe. C'est également le groupe des cadres appelés à organiser et à commander le travail d'un service, soit de leur propre initiative, soit encore en remplacement d'un collaborateur d'un groupe supérieur.

Ce groupe pourra comprendre les cadres n'ayant pas nécessairement un contact direct et constant avec les exécutants et ne travaillant pas obligatoirement avec eux.

Troisième groupe

Ce groupe comprend les cadres dirigeant un ou des services importants par leur nature et leur effectif, ayant en principe autorité sur les cadres du premier groupe ou du deuxième groupe appelés d'ailleurs à les remplacer.

La nomination d'un cadre du troisième groupe ne s'impose que dans les services dont les effectifs ou l'importance justifient un tel encadrement. Il ne s'agit

être fait obligation aux entreprises de nommer au troisième groupe le chef d'un service dont l'importance ne requiert pas l'exercice de l'ensemble des responsabilités propres à cette catégorie de cadres.

Bénéficient également de la présente convention :

- les assistantes sociales,
- les inspecteurs de vente et les chefs d'équipe,
- les cadres des services informatique.

Il n'a pas échappé aux parties que cette méthode, d'un caractère schématique, pourrait dans certains cas, donner lieu à des divergences d'interprétation du fait même de la souplesse qui lui a été volontairement donnée. Ces divergences proviendront principalement de la nature et de la structure des entreprises dont certains services pourraient ne pas comporter la totalité des paliers prévus - ou en comporter davantage.

Elles pourront provenir du classement des collaborateurs exerçant une fonction ne comportant pas - ou comportant insuffisamment - l'exercice du commandement

Les unes et les autres devront être aplanies dans l'esprit des articles 1 & 2 en tenant compte des éléments suivants :

- 1) L'affectation d'un collaborateur dans un groupe aura pour point de départ, en principe, le premier groupe.
- 2) Les titres actuels et à venir ne sont pas à eux seuls des éléments suffisants d'appréciation pour le classement d'un collaborateur dans tel ou tel groupe et la fonction effectivement remplie, la place occupée dans la hiérarchie par l'intéressé et la responsabilité assumée, constitueront des éléments dont il devra être tenu compte.

En cas de désaccord, la commission paritaire qui aura à apprécier tous les éléments d'ordre général ci-dessus indiqués ainsi que tous les éléments particuliers aux cas en instance, décidera en dernier ressort du groupe auquel devra être rattaché l'intéressé.

Il est bien entendu que tous les services, de même que tous les groupes n'existent pas obligatoirement dans toutes les entreprises en raison de l'importance et de l'organisation intérieure propres à chacune d'elles.

Il est entendu également qu'en cas d'absence du titulaire d'un poste à un groupe déterminé, son remplaçant provisoire ne peut prétendre à un classement dans ce groupe et peut ne pas appartenir au groupe immédiatement inférieur, et dans certains cas être pris parmi les exécutants.

Assistantes sociales

- Assistante sociale débutante	179
- Assistante sociale ayant 3 ans de pratique professionnelle :	
1er échelon..	199
2 ^o échelon..	209
- Assistante sociale ayant des respon- sabilités et emploi exclusif	239

Cadres des services informatiques

- 1er échelon : 1er sous-échelon	207
2 ^o sous échelon	217
- 2 ^o échelon	245
- 3 ^o échelon	284
- 4 ^o échelon	346
- 5 ^o échelon	391

La répartition des postes entre les échelons est donnée par les tableaux constituant l'annexe n° 1 de la présente convention.

La classification des cadres des services informatiques est établie selon la lettre et l'esprit de l'article 8 ci-dessus, et peut, si les conditions nécessaires sont réunies, donner lieu aux adaptations prévues par ledit article.

Les programmeurs sont inscrits dans la catégorie des employés. Toutefois, les entreprises pourront à leur égard, à titre strictement personnel, faire usage de la possibilité offerte par le 2^o alinéa du paragraphe "premier groupe" de l'article 8 ci-dessus (1er échelon, coefficients 207 (1er sous-échelon) et 217 (2^o sous-échelon).

APPOINTEMENTS

Les appointements calculés comme il est dit ci-dessus pour chaque catégorie de cadres correspondent à la somme que chacun doit toucher pour la durée normale d'un mois de travail.

Le bulletin constatant le paiement des appointements devra comporter, conformément aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi que les collaborateurs occupent.

PRIME DE TRANSPORT

Art. 10. - La prime de transport est réglée conformément aux dispositions légales et aux accords conventionnels éventuellement conclus entre les parties.

./...

TRAVAIL DE NUIT

Art. 11. - Les heures de nuit entre 20 heures et 6 heures seront majorées de 15 %; toutefois, si le cadre exerce son autorité sur des services fonctionnant de jour comme de nuit et que, sa responsabilité étant engagée, sa présence de nuit soit fréquemment requise, la majoration de 15 % fera partie intégrante de ses appointements.

VARIATION DES SALAIRES

Art. 12. - Les barèmes de salaires fixés par l'article 9 varieront selon les règles établies par les accords conventionnels conclus entre les parties signataires.

TREIZIEME MOIS

Art. 13. - Les employeurs s'engagent, en outre, au versement au 31 décembre de chaque année d'un supplément de traitement équivalant aux appointements mensuels de décembre.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Il en est de même pour les cadres entrés en cours d'année. Il reste bien entendu que dans tous les cas, ces douzièmes ne seront dus qu'après la période d'essai. Lorsque l'essai aura été concluant, les mois compris dans la période d'essai ouvriront droit aux douzièmes correspondants.

COMMISSIONS

Art. 14. - Les commissions ou plus généralement les participations d'intérêts ou pourcentages sont considérés, sauf stipulations contraires, comme indépendantes du salaire. Elles peuvent ne pas varier en fonction des dispositions de l'article 12.

PRIME D'ANCIENNETE

Art. 15. - Les cadres bénéficient d'une augmentation, selon leur temps de présence dans l'entreprise, qui sera de :

3%	après	3 ans
6%	après	6 ans
9%	après	9 ans
12%	après	12 ans
15%	après	15 ans
18%	après	18 ans
20%	après	20 ans

Cette augmentation est calculée sur le salaire de leur catégorie, tel que défini à l'article 9.

DUREE DU TRAVAIL

Art. 16. - Le temps de travail des cadres administratifs est égal à la durée légale ou conventionnelle des exécutants, plus un temps de présence dit de "responsabilité", assuré en conscience.

Les cadres du premier groupe bénéficient d'une récupération ou d'une rémunération supplémentaire lorsqu'ils effectuent des dépassements d'horaire pour encadrer du personnel d'exécution ou lorsqu'ils prolongent leur activité à la demande de leur employeur.

En ce qui concerne les cadres des deuxième et troisième groupes, il est fréquent que leurs heures de présence ne puissent être fixées d'une façon rigide, car elles correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Au cas où leurs fonctions les appelleraient à des travaux spéciaux, ou bien entraîneraient régulièrement des dépassements individuels d'horaire, leur rémunération en tiendra compte.

Lorsqu'il y aura lieu au paiement d'heures supplémentaires, les majorations suivantes seront appliquées :

- La première	25 %
- De la 2 ^e à la 9 ^e incluse ...	33 %
- De la 10 ^e à la 11 ^e incluse..	50 %
- Au-delà	100 %

Elles seront calculées par semaine et payées mensuellement.

RECRUTEMENT ET AVANCEMENT DES CADRES

Art. 17. - Les cadres, représentants de la Direction, ne peuvent être nommés que par cette dernière, qui est également seule juge de leur avancement. A qualification égale, les employeurs feront de préférence appel aux cadres de catégories inférieures ou aux exécutants aptes à remplir des fonctions supérieures et travaillant dans l'entreprise.

Le successeur d'un cadre nommé au troisième groupe à titre personnel ne peut prétendre automatiquement au troisième groupe.

PERIODE D'ESSAI

Art. 18. - L'engagement d'un cadre est subordonné à une période d'essai de trois mois, quel que soit son groupe.

Pendant la période d'essai, le cadre sera payé au minimum, selon le salaire attribué dans l'entreprise au poste pour lequel il a été engagé.

Pendant ou à l'issue de la période d'essai, l'une ou l'autre des parties pourra résilier l'engagement sans préavis, et sans qu'il soit question d'indemnité de quelque nature que ce soit.

La période d'essai n'est pas applicable aux promotions intérieures.

REMPLACEMENT PROVISOIRE

Art. 19. - Le cadre assurant le remplacement effectif et les fonctions d'un cadre d'un groupe supérieur pour une durée minimum d'une semaine non fractionnée, aura droit au salaire correspondant à la catégorie et au groupe du cadre remplacé. Il conservera, en outre, ses avantages personnels et sa propre prime d'ancienneté.

Cette clause n'est pas applicable aux remplacements effectués pour cause de congés payés.

REMPLACEMENT POUR SERVICE NATIONAL

Art. 20. - Les cadres qui ont quitté l'entreprise pour effectuer leur service national seront repris à l'expiration du temps passé sous les drapeaux avec les mêmes avantages qu'ils avaient au moment de leur départ pour le service.

Les cadres engagés pour tenir leur emploi pendant ce laps de temps, bénéficieront du délai normal de préavis mais pas de l'indemnité de licenciement étant entendu que le militaire libérable doit prévenir son employeur par lettre recommandée de la date probable de son retour et en temps voulu pour que l'employeur puisse donner le préavis régulier à son remplaçant. Faute par le militaire de prévenir à temps, il ne pourrait être repris qu'à l'expiration du préavis de son remplaçant.

OBLIGATIONS MILITAIRES

Art. 21. - Les périodes militaires obligatoires seront payées intégralement, sous réserve de la solde versée par l'autorité militaire.

Les sommes versées à ce titre seront prises en compte pour le calcul du treizième mois et de l'indemnité de congés payés.

La période indemnisée sera prise en compte pour l'ancienneté et le calcul de la durée des congés payés.

AUTORISATIONS D'ABSENCES OUVRANT DROIT

AU MAINTIEN DU SALAIRE

Art. 22. - Sur présentation des pièces justificatives, les absences

dues aux causes énumérées ci-dessous ouvrent droit au maintien du salaire sous déduction des indemnités éventuellement perçues par l'intéressé :

- Convocation pour témoignage devant les tribunaux;
- Convocation par la Sécurité sociale pour contre-visite ou contrôle médical
- Participation des conseillers prud'hommes aux audiences et enquêtes obligatoires;
- Participation des cadres représentant leurs syndicats au conseil d'administration des organismes paritaires mis en place par la profession..

AUTORISATIONS D'ABSENCE

SANS MAINTIEN DU SALAIRE

Art. 23. - Sur présentation des pièces justificatives, le cadre élu à une fonction publique, telle que maire, conseiller municipal ou conseiller général, bénéficiera, dans toute la mesure compatible avec la bonne marche de l'entreprise, des autorisations d'absence nécessaires à l'exercice de son mandat. Ces absences ne seront pas rémunérées.

REINTEGRATION

Art. 24. - La préférence doit être accordée, en principe et autant que possible, pour des emplois analogues à ceux qu'ils avaient déjà occupés aux anciens cadres licenciés pour cause conjoncturelle ou structurelle.

Cette disposition ne peut faire échec aux obligations résultant des lois sur l'emploi obligatoire de certaines catégories de citoyens.

ENGAGEMENT TEMPORAIRE

Art. 25. - L'engagement temporaire sera effectué conformément aux dispositions de la législation relative aux contrats de travail à durée déterminée.

Les employeurs devront faire en sorte que l'engagement temporaire soit exceptionnel.

PREAVIS

Art. 26. - Le préavis réciproque sera de trois mois, quel que soit le groupe du cadre.

Le délai de préavis part de la réception de la lettre recommandée ou de la remise contre décharge :

- adressée au cadre par l'employeur en cas de licenciement;
- adressée à l'employeur par le cadre en cas de démission.

.....

Pendant la période de préavis, le cadre est autorisé à s'absenter pendant deux heures chaque jour pour rechercher un emploi.

Après accord entre les parties, dès le début du préavis, les heures d'autorisation d'absence pourront être, en tout ou partie :

- soit regroupées par journées complètes;
- soit bloquées avant l'expiration du préavis.

Ces absences ne donnent pas lieu à réduction de salaire.

Le cadre qui aura trouvé un nouvel emploi au cours de sa période de préavis pourra être, sur sa demande et après accord de son employeur, dispensé d'effectuer le préavis restant à courir. Il ne lui sera dû ni salaire, ni indemnités pour la période non effectuée.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture du contrat de travail, l'indemnité due à l'autre partie sera au moins égale aux appointements correspondant à la durée du préavis non effectué.

CONGEDIEMENT

Art. 27. - Suppression ou réduction du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Dans le cas de fautes lourdes ou graves (par exemple : voies de fait, indécence) susceptibles d'entraîner la suppression du délai de préavis et de l'indemnité de licenciement, la direction pourra se séparer immédiatement du cadre fautif, celui-ci pouvant toutefois saisir la commission paritaire.

Dans le cas de congédiement pour fautes professionnelles répétées ou pour incapacité professionnelle, la commission paritaire pourra également être saisie pour envisager, selon la gravité des faits, la diminution, voire la suppression de l'indemnité de licenciement. La décision de la commission paritaire devra être prise avant l'expiration de la période de préavis et notifiée à l'intéressé par ladite commission.

La commission fera tous ses efforts pour faire rapporter la mesure de renvoi. Son avis sera en tout cas notifié au cadre congédié, celui-ci réservant tous ses droits dans le cas où la direction maintiendrait la mesure de renvoi.

Les parties seront, par ailleurs, toujours libres d'accepter par avance la décision de la commission paritaire.

Inadaptation des cadres reclassés en application de l'art. 37

Le licenciement pour inadaptation à son nouvel emploi d'un cadre reclassé en application de l'article 37 ne pourra être considéré comme un congédiement pour fautes professionnelles répétées ou pour incapacité professionnelle, et ne pourra donc donner lieu à la remise en cause de l'indemnité

de licenciement dans les conditions prévues au deuxième alinéa du présent article.

INDEMNITE DE LICENCIEMENT

Art. 28. - Il est alloué aux cadres congédiés, une indemnité distincte du préavis, tenant compte de leur présence dans l'établissement et se calculant comme suit :

- deux mois après une année de présence,
- undemi mois supplémentaire par année de présence au-dessus de la première année jusqu'à la 15^e année,
- un mois supplémentaire par année de présence au dessus de la 15^e année.

Les années incomplètes seront prises en compte "prorata temporis". A cet effet, tout mois commencé est considéré comme entier.

Le salaire mensuel servant de base de calcul de l'indemnité de congédiement est constitué par les appointements fixes du collaborateur, à savoir : appointements barème, ancienneté, prime de langue, avantages fixes. Le salaire mensuel est majoré d'un douzième pour tenir compte du treizième mois.

Il ne sera pas tenu compte des gratifications ou primes occasionnelles ainsi que de toutes les sommes ayant le caractère d'un remboursement de frais.

Art. 29. - Les dispositions de l'article précédent sont applicables au bénéfice des cadres dans le cas de : cession du journal ou cessation de la publication du journal pour quelque cause que ce soit, même si la rupture du contrat de travail à durée indéterminée provient de leur fait.

DEPART A LA RETRAITE

Art. 30. -

- I. Le cadre qui désire prendre sa retraite à partir de l'âge minimum prévu par la loi devra présenter sa demande par lettre recommandée ou remise contre décharge trois mois avant la date de son départ.
- II. Les parties rappellent qu'il existe différents régimes de retraite dont les conventions sont annexées aux présentes.

Elles sont également d'accord pour rappeler que le contrat de travail d'un cadre administratif prend fin de plein droit lorsque le salarié atteint l'âge de 65 ans.

L'expiration du contrat de travail à cette date ne peut être considérée comme étant le fait de l'employeur, ni du salarié, mais de la survenance du terme.

Les parties sont convenues de se prévenir de leurs intentions au moins trois mois avant l'expiration du contrat de travail, telle qu'elle est prévue ci-dessus.

III. Tout cadre prenant sa retraite reçoit l'une des deux indemnités suivantes se substituant à l'indemnité de licenciement :

- a) soit, s'il remplit les conditions, l'indemnité compensatrice prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite du 1er avril 1954;
- b) soit, l'indemnité légale de départ à la retraite, les années prises en compte étant celles accomplies dans l'entreprise, tous emplois confondus.

La base de calcul de cette indemnité sera celle prévue pour l'indemnité de licenciement (art. 28).

La solution la plus favorable à l'intéressé sera retenue.

CONGES PAYES ANNUELS

Art. 31. - La période de référence pour l'ouverture des droits à congés payés annuels va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Les cadres qui ont été présents, ou réputés présents dans les conditions prévues par la présente convention, durant toute la période de référence ont droit à un congé annuel de 44 jours ouvrables répartis comme suit :

- 26 jours ouvrables au titre des congés d'été, à prendre entre le 1er mai et le 31 octobre;
- 12 jours ouvrables au titre des congés d'hiver, à prendre entre le 1er novembre de l'année en cours et le 30 avril de l'année suivante;
- 6 jours ouvrables au titre des congés cadres, à prendre entre le 1er juin de l'année en cours et le 31 mai de l'année suivante.

En cas de présence réduite au cours de la période de référence, les cadres ont droit à autant de douzièmes des congés prévus ci-dessus qu'ils comptent de mois entiers de présence ou assimilée au cours de ladite période.

Chacune des périodes de congés définies ci-dessus ne peut être fractionnée sauf accord des parties.

L'ordre et les dates de départ en congés sont en principe fixés selon les fonctions de l'intéressé et les nécessités de l'entreprise.

CONGES POUR EVENEMENTS FAMILIAUX

Art. 32. - Sans condition d'ancienneté, des congés exceptionnels, avec maintien du salaire, sont accordés pour les événements familiaux énumérés ci-après. Ces congés doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements familiaux. Ils sont pris en compte pour le calcul de la durée des congés annuels.

	<u>Jours ouvrables</u>
Mariage de l'intéressé	6
Mariage d'un enfant	2
Décès du conjoint	4
Décès d'un enfant, parent ou beau-parent	4
Décès d'un frère, soeur, petit-enfant ou grand-parent	2
Décès d'un beau-frère ou belle-soeur	2
Naissance (congé légal).....	3
Déménagement	1
Maladie d'un enfant de douze ans ou moins (dans la limite de 6 jours calendaires par année)	1 ou 2

La durée globale de ce congé est portée à 8 jours calendaires par an à partir de deux enfants âgés de douze ans ou moins.

Ce congé est accordé à la mère de famille ou au père célibataire, veuf ou divorcé ayant le ou les enfants à charge.

Ce congé n'est accordé que si le certificat est suffisamment explicite, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père dans les conditions indiquées ci-dessus.

MALADIES, ACCIDENTS DU TRAVAIL

Art. 33. -

I. Ouverture des droits

Les droits définis par le présent article sont ouverts dès la titularisation du cadre, à l'issue de la période d'essai prévue à l'article 18.

./...

II. Maladie non professionnelle

§ 1. Les absences pour cause de maladie non professionnelle, constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, ouvrent droit au paiement d'un complément versé par l'entreprise et portant les prestations en espèces reçues par le cadre au titre de ces absences à :

- 100 % de ses appointements pendant les trois premiers mois d'incapacité;
- 75 % de ses appointements du début du quatrième mois à la fin du neuvième mois;
- 50 % de ses appointements du début du dixième mois au 1^{er} 095^e jour inclus lorsque l'arrêt se prolonge en continu au delà du neuvième mois révolu. Toutefois, l'ensemble des prestations reçues par l'intéressé, complément compris, ne peut être inférieur au salaire servant de base au calcul des indemnités journalières de la Sécurité sociale (salaire réel dans la limite du plafond). Dans ce cas, le supplément éventuel de complément est à la charge de l'entreprise.

§ 2. Le complément s'ajoute :

- Durant les trois premiers mois, et à partir du début du dixième mois, aux prestations en espèces de la Sécurité sociale et des régimes de prévoyance auxquels cotise l'entreprise;
- Du début du quatrième mois à la fin du neuvième mois, aux seules prestations en espèces de la Sécurité sociale, celles versées par les régimes de prévoyance auxquels cotise l'entreprise restant acquise à l'intéressé sous réserve du § 3 ci-dessous.

§ 3. En aucun cas, le complément ne pourra porter l'indemnisation du cadre au-delà de la rémunération qu'il recevrait en activité.

§ 4. Les absences pour maladie indemnisées au cours des douze mois précédant la date d'un nouvel arrêt s'imputent à due concurrence sur les durées d'indemnisation prévues au § 1. En cas d'épuisement des droits, de nouveaux droits ne seront ouverts qu'après la reprise du travail.

Toutefois, en cas d'arrêt pour maladie se prolongeant en continu au delà du neuvième mois révolu, le droit à l'indemnisation à 50 % est ouvert dès le début du dixième mois.

§ 5. Les périodes d'absence pour maladie non professionnelle sont prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés annuels pour la seule partie ayant donné lieu au paiement du complément à 100 %.

- § 6. Pendant une durée maximum de trois années consécutives, les absences pour maladie non professionnelle dûment constatées par certificat médical, et contre-visite s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.
- § 7. Si l'absence pour maladie non professionnelle a une durée supérieure à trois années consécutives, le contrat de travail peut être rompu sans donner lieu à indemnité de préavis.

III. Accident du travail ou maladie professionnelle

- § 1. Les absences pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, reconnus comme tels par la Sécurité sociale, ouvrent droit au paiement d'un complément versé par l'entreprise et portant à 100 % de ses appointements les prestations versées au cadre au titre de ces absences par la Sécurité sociale et les régimes de prévoyance auxquels cotise l'entreprise.

Ce complément est dû pendant toute la durée des versements des indemnités journalières de la Sécurité sociale justifiées par l'accident ou la maladie professionnelle.

- § 2. En aucun cas, le complément ne pourra porter l'indemnisation du cadre au-delà de la rémunération qu'il recevait en activité.
- § 3. Les absences pour accident du travail ou maladie professionnelle indemnisées au cours des douze mois précédant un arrêt pour maladie non professionnelle sont imputées à due concurrence sur les durées d'indemnisation prévues au § 1 du point II, dès l'instant où elles sont égales ou inférieures à vingt-huit jours.
Au-delà de vingt-huit jours, elles ne sont plus imputables, y compris les vingt-huit premiers jours.
- § 4. Les périodes d'absence indemnisées au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles sont prises en compte en totalité pour le calcul de la durée des congés payés annuels auxquels l'intéressé peut avoir droit après avoir repris le travail. Il ne sera tenu compte que des absences incluses dans la période de référence ouvrant droit aux congés payés annuels à prendre après la reprise du travail.
- § 5. Conformément à la loi n° 81.3 du 7 janvier 1981, et sous réserve des exceptions qu'elle prévoit, les cadres victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent être licenciés pendant toute la durée de leur absence. Leur ancienneté continue à courir, avec tous les avantages qui lui sont liés.

IV. Appointements de référence

Les appointements servant d'assiette aux taux prévus aux §§ 1 des points II et III sont calculés selon les règles fixées pour l'indemnité de licenciement (art. 28).

Toutefois, ce calcul ne tiendra pas compte du treizième mois et des gratifications annuelles si le paiement en est garanti aux intéressés à la même date que les salariés en activité.

V. Régimes de prévoyance

Les prestations en espèces des régimes de prévoyance prises en compte pour le calcul du plafond prévu au § 3 du point II et au § 2 du point III s'entendent hors compléments familiaux.

REINTEGRATION APRES GUERISON

Art. 34.

1. Maladie non professionnelle

Passé le délai de trois ans prévu au § 6 du point II de l'article 33 et après guérison complète constatée par le médecin de l'entreprise ou, éventuellement, par un tiers expert, priorité est réservée à l'intéressé pour un emploi auquel il serait apte. Si l'intéressé refuse de se soumettre aux examens médicaux, sa demande de réintégration n'est pas prise en considération.

En cas de réintégration, l'ancienneté qu'il avait à la date de rupture du contrat de travail lui est restituée dans son nouvel emploi.

2. Accidents du travail et maladies professionnelles

Les conditions de réintégration des cadres victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont définies par la loi n° 81.3 du 7 janvier 1981.

MATERNITE. - CONGE PARENTAL

Art. 35

Les congés de maternité sont ceux prévus par la loi.

Si le début du congé pré-natal intervient après six mois de présence effective dans l'entreprise, l'ensemble du congé de maternité ouvrira droit au même complément à 100 % que celui versé par l'entreprise en cas de maladie, et ce même si les droits ont été épuisés par des arrêts antérieurs.

Dans les limites de la durée prévue par la loi, le congé de maternité indemnisé à 100 % ne s'impute pas sur le crédit maladie défini par l'article 33.

Si, à la fin du repos post-natal, l'intéressée est mise en congé maladie, et sous réserve que ses droits soient ouverts à ce titre, elle pourra prétendre au complément prévu par l'article 33 (100 % ou 75 %) selon les droits qui lui restent. Dans la limite de quatre semaines, cette absence ne s'imputera pas sur le crédit maladie défini à l'article 33.

Dans le cas d'une seconde maternité consécutive à la première, le droit au complément à 100 % n'est ouvert que si le travail effectif a été repris pendant six mois.

A la demande des intéressées, les congés annuels acquis peuvent prolonger le congé maternité, sous réserve des dispositions plus favorables résultant du congé parental légal. A la demande, les intéressées peuvent être, à l'issue du congé de maternité éventuellement prolongé conformément à l'alinéa précédent, mises en disponibilité sans rémunération pour une durée maximum ininterrompue de 24 mois.

A l'issue du congé sans solde, une nouvelle maternité n'ouvrira droit au complément à 100 % qu'après une reprise effective du travail de six mois.

La maternité ne peut être une cause de rupture du contrat de travail. A l'issue de leur absence correspondant aux dispositions du présent article, les intéressées reconnues médicalement aptes à reprendre leur emploi antérieur ou un emploi similaire seront réintégrées dans leurs droits. Le congé de maternité comptera dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux congés payés annuels.

CAISSE DE RETRAITE

Art. 36. - Dès l'accomplissement de la période d'essai prévue à l'article 18, les ressortissants de la présente convention sont affiliés à la Caisse nationale de prévoyance et de retraites des cadres de la presse instituée par la convention collective nationale du 25 juillet 1949, ainsi qu'à la Caisse de retraite Renaudot-ANEP instituée par la convention collective du 1er avril 1954.

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

Les intéressés sont simultanément inscrits à un régime de prévoyance garantissant une pension complète de réversion et financée par une cotisation répartie paritairement.

./...

CONCERTATION PREALABLE EN CAS DE

TRANSFORMATION DE L'ENTREPRISE

Art. 37. - Toute modification technique ou structurelle d'un service, d'une entreprise ou d'un groupe d'entreprise susceptible de modifier le nombre, la répartition ou la qualification requise des cadres administratifs devra être précédée d'une concertation entre la direction, les intéressés et leurs représentants qualifiés, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires.

Cette concertation portera sur les points suivants :

1°) Adaptation des cadres à leurs nouvelles fonctions, et ce dans le cadre des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant la formation professionnelle continue;

Cela suppose que la concertation aura lieu dès que seront données les informations légales sur les intentions des directions;

2°) Recherche d'un nouvel emploi éventuel de cadre dans l'entreprise permettant aux cadres administratifs non susceptibles d'adaptation, notamment en raison de l'âge, de conserver leur statut;

3°) Possibilité de reclassement dans une autre entreprise des cadres ne pouvant être maintenus.

CHANGEMENT DE SITUATION DES CADRES

CONSECUTIF A L'APPLICATION DE L'ARTICLE 37

Art. 38. - Lorsque, en application de l'article 37, un cadre sera invité à accepter une réduction dans sa situation ou sa rémunération, il disposera d'un délai d'un mois pour faire connaître son acceptation ou son refus, les nouvelles conditions de rémunération n'étant applicables qu'à l'expiration de ce délai.

En cas d'acceptation, il recevra une indemnité de licenciement correspondant à son ancienneté dans l'entreprise et calculée sur la différence entre l'ancienne et la nouvelle rémunération. Son taux personnel de prime d'ancienneté lui sera maintenu, mais il s'appliquera uniquement au nouveau salaire.

DROIT DE PREFERENCE

Art. 39 . - Dans le cas de suppression ou de modification d'emploi consécutive à une suppression ou à un regroupement de services, le cadre qui a accepté, dans les conditions prévues à l'article 38 une diminution de sa situation a, pendant les deux années suivant cette diminution, un droit de préférence pour reprendre son emploi antérieur s'il est rétabli dans les mêmes conditions qu'au moment de sa suppression ou de sa modification.

COMMISSION PARITAIRE DE CONCILIATION

Art. 40 . - La commission paritaire de conciliation dont le rôle est prévu dans différents articles de la présente convention est composée de trois représentants de chacune des parties (employeurs et cadres). La composition de chaque délégation au sein de la commission est laissée à l'appréciation de la partie intéressée.

Cette commission aura notamment à connaître de toutes les difficultés se présentant dans l'application de la présente convention.

La commission se réunira à la demande de l'une ou l'autre des parties et, en tout cas, chaque fois que des questions touchant les intérêts moraux et matériels des cadres justifieront son intervention. Elle aura les pouvoirs les plus étendus dans les conflits collectifs ou individuels relevant de la présente convention.

DUREE DE LA CONVENTION

Art. 41 . - La présente convention est valable pour une durée de trois ans. Elle est renouvelable par tacite reconduction. Elle peut être dénoncée en totalité ou en partie avec un préavis de six mois par la partie qui en éprouve la nécessité.

La dénonciation doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle doit être accompagnée d'un exposé des clauses dont il est demandé la modification et des textes proposés en remplacement.

Fait à Paris, le 1er Avril 1987

Syndicat de la Presse
parisienne,

Nouvelles Messageries
de la Presse parisienne,

SAEM
Transports-Presses,

C.F.T.C.

SPED - C.G.C.

SPEP - C.G.C.

SNCTLC - FILPAC - C.G.T.

SNCPF - C.G.T. - F.O.