

CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL DES EMPLOYES DE LA PRESSE QUOTIDIENNE PARISIENNE

CONVENTION DU 1-1-1965

MISE A JOUR AU 1^{er} NOVEMBRE 1989

DURÉE DE LA CONVENTION

Article premier — La présente Convention règle, pour une durée de trois ans à partir du 1^{er} janvier 1965, les conditions de salaires, de travail, d'hygiène, de sécurité du personnel et ne pourra, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis à titre individuel et au titre de l'entreprise.

Art. 2 — 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.

En cas de non-dénonciation par l'une ou l'autre des parties dans le délai prévu, elle sera renouvelée par tacite reconduction d'année en année.

SANS CHANGEMENT

DROIT SYNDICAL ET LIBERTÉ D'OPINION

Art. 3 — Les parties contractantes reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les travailleurs, de s'associer pour la défense collective des intérêts afférents à leur condition d'employeurs ou de travailleurs, ainsi que la pleine liberté, pour les syndicats, de poursuivre leurs buts dans le respect de la loi.

Le statut des délégués et les modalités des opérations électorales sont déterminés par les lois et règlements en vigueur.

L'exercice du droit syndical comprend tous les actes qui découlent de l'activité syndicale et ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois.

Sur demande écrite de leur syndicat, les délégués syndicaux pourront être mis en congé pour assister aux Congrès et Assemblées générales de leur organisation, dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise.

SANS CHANGEMENT

Réunions

Les réunions du personnel dans les locaux de l'entreprise auront lieu après accord de la Direction et en dehors du temps de travail.

Panneaux d'affichage

L'utilisation des panneaux d'affichage prévue à l'art. 13 de la loi du 16 avril 1946, modifiée par celle du 7 juillet 1947, est soumise aux règles suivantes :

- a) Toutes les communications destinées à l'affichage porteront l'intitulé de l'organisation syndicale dont elles émanent ;
- b) Elles ne devront avoir qu'un caractère d'ordre strictement professionnel ou syndical ;
- c) Elles ne pourront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise ;
- d) La Direction ne pourra s'opposer au maintien de leur affichage que si elles sortent du cadre ainsi défini.

Collectes

Les collectes de caractère strictement professionnel pourront être effectuées après autorisation de la Direction.

SANS CHANGEMENT

SALAIRES

Art. 4 — Le barème annexé correspond, pour chaque catégorie d'employés ayant dix-huit ans révolus, à la somme minima que chacun doit toucher pour la durée d'un mois de travail (Voir annexe n° 2).

Employés mineurs des deux sexes :

Avant 16 ans.....	60 %
De 16 à 17 ans.....	70 %
De 17 à 18 ans.....	90 %

SALAIRES

Art. 4

a) Barèmes de salaires

Le barème annexé correspond, pour chaque catégorie d'employés, sous réserve des minorations prévues au paragraphe c) au salaire minimum brut que chacun doit toucher pour un mois de travail effectif tel que défini à l'article 5.

b) Minimum garanti

Néanmoins, il est convenu qu'à compter du 1er octobre 1988 aucun employé à temps complet, et non soumis aux minorations du paragraphe c), ne pourra percevoir moins de 6200 F brut par mois.

Ce minimum garanti est indexé sur la valeur du point servant au calcul du barème des salaires. Il correspond à un salaire brut mensuel et comprend tous les éléments de la rémunération, primes et avantages compris, à l'exception :

- du 13ème mois ;
- du 14ème mois ou de tout avantage annuel de même nature existant au 31 septembre 1988 ;
- du montant des heures supplémentaires ;
- des majorations pour heures de nuit ;
- des majorations pour jours fériés ou jours de repos travaillés ;
- de la prime de transport ;
- des primes pour langues étrangères.

Le minimum garanti s'applique au prorata du temps payé pour le personnel à temps partiel.

c) Minorations

Les employés mineurs des deux sexes recevront les salaires du barème affectés des coefficients suivants :

avant 16 ans	60 %
de 16 à 17 ans	70 %
de 17 à 18 ans	90 %

Ces coefficients s'appliqueront également au minimum garanti.

En tout état de cause, ces minorations s'appliqueront uniquement au personnel assurant un intérim ou n'ayant pas un emploi comportant titularisation dans l'entreprise. (avenant n° 1 du 20 juin 1988)

Art. 5 — Le salaire établi paritairement pour chaque emploi correspond à la durée d'un mois de travail sur la base légale de 40 heures par semaine, soit 173 heures 1/3 par mois. A ce salaire s'ajoutent, éventuellement, les avantages acquis par chaque collaborateur de l'entreprise qui l'emploie.

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales.

13^e mois

Tout employé perçoit en fin d'année un supplément de traitement, dit 13^e mois, égal au salaire de sa catégorie y compris ses accessoires mensuels ayant un caractère régulier et permanent, dont les heures supplémentaires, à l'exception de toute gratification bénévole.

En cas d'engagement ou de départ en cours d'année, l'employé bénéficiera d'un nombre de douzièmes égal au nombre entier de mois ou de fraction de mois supérieure à 15 jours ; le douzième ne sera pas dû pour le mois d'essai si ce dernier n'a pas été concluant.

Les périodes d'absence dues à la maladie, à la maternité ou aux accidents du travail et indemnisées, seront prises en considération et réglées, pour le calcul du 13^e mois, dans les mêmes proportions que prévu à l'article 19.

Art. 6 — Variation des salaires. — Les parties contractantes décident de faire varier les minima visés à l'article 4 en fonction des indices du coût de la vie. Les modalités de cette variation feront l'objet d'un protocole particulier.

ADJONCTION

Art. 5 Durée du travail — Bulletin de paie

Le salaire mensuel établi paritairement pour chaque emploi correspond à un horaire de 162 H 30 par mois, soit une durée hebdomadaire de 37 H 30 de travail effectif à l'exclusion de toute pause ou brisure que ce soit.

A ce salaire s'ajoutent, éventuellement, les avantages acquis par chaque collaborateur de l'entreprise qui l'emploie.

Le bulletin de paie sera établi conformément aux dispositions légales.

SANS CHANGEMENT

SANS CHANGEMENT

Si aucune différence égale ou supérieure à 3 % n'était constatée au cours d'une période de douze mois consécutifs, une majoration serait appliquée conformément aux dispositions du premier alinéa du protocole d'accord du 1.2.64 à l'une des échéances de février, mai, août, novembre.

Le montant de cette majoration serait déterminée en fonction du dernier indice connu au moment où elle serait appliquée. (accord du 12 janvier 1966)

Art. 7 — Primes et indemnités. — Les employés recevront, en plus de leur salaire réel, une prime d'ancienneté selon leur temps de présence effective dans l'entreprise, qui ne pourra être inférieure à :

3 %	au bout de 3 ans
6 %	— 6 —
9 %	— 9 —
12 %	— 12 —
15 %	— 15 —
18 %	— 18 —

Cette prime sera calculée sur le salaire de base de leur catégorie depuis leur entrée dans l'entreprise.

Les services de nuit effectués entre 20 heures et 6 heures du matin seront majorés de 15%.

ADJONCTION

Pour chaque longue éirongère utilisée couramment, le salaire de base de l'employé est majoré de 10%.

Primes et indemnités

Les employés recevront, en plus de leur salaire réel, une prime d'ancienneté selon leur temps de présence effective dans l'entreprise, qui ne pourra être inférieure à :

3 %	au bout de 3 ans
6 %	— 6 —
9 %	— 9 —
12 %	— 12 —
15 %	— 15 —
18 %	— 18 —
20 %	— 20 —

Cette prime sera calculée sur le salaire de base de leur catégorie depuis leur entrée dans l'entreprise. (accord du 31 octobre 1972)

SANS CHANGEMENT

Les chauffeurs d'administration et les pompiers qui effectuent des services de nuit entre 20 heures et 6 heures du matin bénéficieront de la majoration de 15 % (accord du 10 juillet 1972)

SANS CHANGEMENT

Art. 8 — Heures supplémentaires. — Le tarif des heures supplémentaires effectuées en cas de nécessité ou de force majeure, dans le cadre des dispositions légales, sera calculé sur le 173^e 1/3 du salaire mensuel majoré de :

- 33 % pour la période allant de la 41^e à la 48^e heure incluse ;
- 50 % pour la période allant de la 49^e à la 50^e heure incluse ;
- 100 % au-delà.

Calculées par semaine, elles seront réglées mensuellement.

Art. 9 — Travail effectué le jour de repos hebdomadaire. — Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, l'employé aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires majorées et à un repos compensateur à prendre dans la quinzaine qui suit.

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

Art. 10 — Travail effectué un jour férié. — Les jours fériés légaux sont 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^e des appointements mensuels.

RECRUTEMENT DU PERSONNEL

Art. 11 — 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 ; celles-ci s'engagent à proposer de préférence du personnel ayant déjà fait l'objet d'une inscription à la Caisse Complémentaire de Retraite de la Presse (Caisse Gutenberg).

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.

Chaque engagement est confirmé par une lettre stipulant les conditions d'emploi.

Art. 8

Heures supplémentaires

Le tarif normal des heures supplémentaires effectuées en cas de nécessité ou de force majeure, dans le cadre des dispositions légales, est égal au salaire mensuel divisé par 162,50.

Les heures supplémentaires sont calculées par semaine selon le barème suivant.

- de 37 H 30 à 39 heures incluses Tarif normal
- de 40 heures à 48 heures incluses + 33 %
- 49^e et 50^e heures + 50 %
- à partir de la 51^e heure + 100 %

Elles sont décomptées par demi-heure de 37 H 30 à 39 heures, et par heure à partir de la 40^e.

Leur règlement est effectué mensuellement.

SANS CHANGEMENT

"

"

Art. 12 — Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs s'efforceront de faire appel par priorité, avant de recourir à des concours extérieurs, au personnel des catégories inférieures ayant l'aptitude nécessaire pour tenir lesdites fonctions.

Le caractère temporaire de l'engagement devra toujours être précisé au moment de l'embauchage quant à sa nature et à sa durée.

Tout employé appelé à effectuer le remplacement d'un cadre, chef de service ou sous-chef de service, après une période égale ou supérieure à un mois sans interruption perçoit une indemnité égale à la différence entre son salaire réel et celui du barème de la catégorie de la personne remplacée.

Cette disposition est également applicable à un employé assurant le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un employé de qualification supérieure lorsque ce remplacement est d'une durée ininterrompue égale ou supérieure à cinq semaines.

Les employeurs s'efforceront de ne pas embaucher pour des postes permanents, sauf pour certains emplois (gardiennage, sécurité, services intérieurs, services médicaux, chauffeur) des personnels disposant d'une retraite supérieure au salaire minimum interprofessionnel garanti.

Lorsque la Direction sera dans l'obligation d'opérer des licenciements de personnel, elle s'efforcera de porter ses premières compressions sur les membres du personnel de la catégorie considérée jouissant déjà d'une retraite, sous réserve de leurs aptitudes.

Tout employé ayant quitté son entreprise pour effectuer son service militaire obligatoire sera repris dans les conditions prévues par la législation en vigueur, sans interruption d'ancienneté, la durée du service militaire étant comptée comme temps de présence effective. Il subira une visite médicale de réintégration. Le droit aux indemnités de maladie ne sera ouvert qu'après six mois de travail effectif.

Dans le cas ci-dessus, l'employé ayant exécuté le remplacement pourra être repris par priorité si ses aptitudes le permettent à l'occasion de la première vacance de sa catégorie. En cas de maintien, il conservera l'ancienneté acquise. Si ce maintien n'est pas possible, il bénéficiera du délai de préavis, mais l'indemnité de licenciement ne lui sera pas due, à la condition expresse qu'il ait été avisé par écrit lors de l'embauchage qu'il s'agissait du remplacement d'un employé effectuant son service militaire.

Les périodes militaires obligatoires et non provoquées par l'intérêt, ainsi que la période de présélection, ne sont pas déduites du congé annuel et sont payées intégralement sous déduction de la solde militaire.

PÉRIODE D'ESSAI ET DÉLAI-CONGÉ

Art. 13 — 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.

SANS CHANGEMENT

"

PRÉAVIS

Art. 14. --- Le préavis général réciproque sera d'un mois pour tous les employés.

La durée du préavis, conformément aux articles L 122-5 et L 122-6 du Code du Travail est :

- si la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employé 1 mois
- si la résiliation du contrat de travail est le fait de l'employeur :
 - a) si le contrat a reçu exécution pendant moins de 2 ans 1 mois
 - b) si le contrat a reçu exécution pendant plus de 2 ans 2 mois.

(accord du 1er juin 1971)

SANS CHANGEMENT

Pendant la période de délai-congé, et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les employés en période de préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant deux heures pour leur permettre de trouver du travail. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé.

A la demande de l'intéressé, ces heures pourront être bloquées en fin de préavis. Toutefois, en ce qui concerne les employés assurant un service de nuit, cette mesure sera de droit à la demande de l'intéressé.

Le salarié congédié, et qui aura trouvé un nouvel emploi au cours de la période de préavis pourra être, sur sa demande, dispensé d'effectuer le préavis restant à courir.

En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé ainsi rompu ou à la période du délai-congé restant à courir.

En cas de congédiement, le délai de préavis commence à courir à partir de la présentation de la notification faite par lettre recommandée.

(cette rédaction tient compte des modifications apportées au Code du Travail par la loi du 13 juillet 1973).

CONGÉDIEMENT

Art. 15 — Le congédiement se présente de différentes façons :

- 1° Par suppression d'emploi faisant suite à une restriction dans un service, occasionnée par des compressions budgétaires.

Dans ce cas, l'employé congédié sera réembauché, de préférence, si l'emploi est rétabli, aux mêmes conditions qu'au moment de son licenciement. Il bénéficiera également de son droit de préférence si une vacance se présente dans un autre service. Si ce droit de préférence, fixé à un an, n'est pas strictement observé, le délégué pourra saisir la Commission paritaire.

Les délégués pourront saisir la Commission paritaire des renvois pour suppression d'emploi qui, à leur avis, constitueraient une sanction.

- 2° Par suite de fautes graves, de fautes légères répétées ou d'incapacité professionnelle.

Dans ce cas le préavis de renvoi sera donné à l'employé ; avant l'expiration de ce préavis la Commission paritaire indiquée plus haut pourra être saisie. Elle pourra envisager, suivant la gravité des fautes, la suppression ou la diminution de l'indemnité de congédiement.

La décision de la Commission sera, dans tous les cas, notifiée aux parties qui, par ailleurs, seront toujours libres d'accepter par avance la décision de la Commission paritaire.

- 3° Par suite de fautes très graves (voies de fait, indécence, par exemple) susceptibles d'entraîner la suppression de l'indemnité de congédiement.

Dans ce cas la Direction pourra se séparer immédiatement de l'employé; celui-ci ayant toutefois recours devant la Commission paritaire qui sera instituée et qui comprendra trois représentants de l'organisation patronale et trois représentants des employés désignés par les organisations syndicales signataires.

INDEMNITÉ DE CONGÉDIEMENT

Art. 16 — Il est alloué aux employés congédiés une indemnité, distincte du préavis, tenant compte de leur présence dans l'établissement et s'établissant comme suit :

- un mois après une année de présence ;
- un demi-mois supplémentaire par année de présence à partir de la deuxième année et jusqu'à la quinzième année ;
- un mois supplémentaire par année de présence à partir de la seizième année.

L'indemnité mensuelle sera majorée de 1/12^e pour tenir compte du 13^e mois.

Ces dispositions sont applicables même en cas de cessation du journal et de cessation de la publication du journal pour quelque cause que ce soit, sauf cas de force majeure.

SANS CHANGEMENT

SANS CHANGEMENT

Art. 16 bis

Sans déroger aux articles 1 et 7 de la convention collective de retraite des ouvriers et employés de la Presse et du Livre du 2 mars 1953, et se référant aux dispositions des protocoles des 13 avril 1971 et du 1er février 1978, les parties signataires ont admis le principe de la création d'un fonds de secours afin de favoriser le plein emploi dans la profession.

La gestion paritaire de ce fonds de secours est confiée à une institution dite "association de gestion de la caisse presse de préretraite employés" ci-après dénommée CAPPREM.

Les statuts et le règlement intérieur de la CAPPREM définissant notamment les bénéficiaires, les prestations servies et leurs modalités d'attribution sont annexés à la présente convention. Le financement du fonds de secours est assuré à partir du 1er octobre 1971 par une cotisation de 1 % assise sur le montant des rémunérations brutes limité à deux fois le plafond de la Sécurité sociale.

Cette cotisation est supportée à raison de :

- 0,75 % par l'employeur
- 0,25 % par le salarié

Les parties signataires chargent, chacune en ce qui les concerne, les entreprises de verser ladite cotisation au compte géré paritairement par la CAPPREM qui assurera le versement des prestations, en conformité avec son règlement intérieur. Il est donné pouvoir au conseil d'administration de la CAPPREM de décider de réduire le taux d'appel de la cotisation en fonction des réserves déjà constituées.

Pouvoir est également donné au Conseil de répartir les ressources du fonds de secours entre les différentes catégories des prestations et de fixer en fonction des ressources le nombre maximum de bénéficiaires.

En cas d'insuffisance des ressources, le Conseil veillera à ce que cette répartition maintienne le paiement des prestations dans l'ordre de priorité suivant :

- indemnité de préretraite
- indemnité de garantie de ressources
- indemnité autres

(avenant du 8 mai 1978)

ADJONCTION

Art. 16 ter
Indemnités de départ à la retraite

Les parties rappellent qu'elles ont créé par la convention collective du 2 mars 1953 un régime de retraite complémentaire, dit "Caisse Gutenberg" auquel tous les employés couverts par la présente convention collective sont obligatoirement affiliés.

L'employé quittant volontairement l'entreprise, à partir d'au moins 60 ans, pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse, percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, une indemnité de départ en retraite fixée, en fonction de son ancienneté dans l'entreprise, à :

- 1 mois de salaire après deux ans de présence ;
- 2 mois de salaire après cinq ans de présence ;
- 3 mois de salaire après dix ans de présence ;
- 4 mois de salaire après vingt ans de présence ;
- 5 mois de salaire après trente ans (et plus) de présence.

Le salaire à prendre en considération est le salaire brut du dernier mois travaillé majoré d'un douzième au titre du treizième mois.

Lorsque l'employé aura atteint l'âge de 65 ans (ou de 60 ans en cas d'incapacité au travail reconnue par la Sécurité sociale), l'employeur pourra le mettre à la retraite en application de l'article L 122.14.13 du Code de Travail, sans que cette décision puisse être considérée comme un licenciement. L'employé percevra lors de la cessation de son activité, en sus de sa dernière mensualité, l'indemnité de départ à la retraite fixée ci-dessus.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature et, notamment, avec l'indemnité compensatrice prévue par l'article 7 de la convention collective de retraite du 2 mars 1953 (Caisse Gutenberg), seule l'indemnité la plus favorable à l'employé devant être versée.

En cas de départ volontaire de l'employé à partir de 60 ans, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a obtenu la liquidation de sa retraite.

L'employeur ou l'employé, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

ADJONCTION

VACANCES

- Art. 17 — Un congé annuel sera accordé à tout le personnel. Ce congé sera fixé comme suit :
- pendant la première année : deux jours ouvrables par mois de présence ;
 - après un an de présence : un mois, soit 26 jours ouvrables.

Lorsque le nombre de jours ainsi calculés n'est pas un nombre entier, la durée du congé est arrondie au nombre entier de jours immédiatement supérieur.

La date de départ en vacances sera fixée, en principe, au plus tard le 31 mars de chaque année.

Absences d'hiver

Le bénéfice d'un congé payé de six jours ouvrables est accordé après douze mois de présence dans l'entreprise ou 1^{er} juin.

En cas de rupture de contrat en cours d'année, le prorata des absences d'hiver sera réglé sur la base des 6/26^e du salaire normal.

Ce congé sera pris entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. En fonction des possibilités du service, des dérogations exceptionnelles pourront être envisagées dans le cadre de l'entreprise.

Les demandes devront être présentées par les intéressés au plus tard le 1^{er} octobre.

Si ces congés faisaient l'objet d'une décision législative ou réglementaire, les dispositions ci-dessus seraient adaptées en conséquence.

12.

Un congé annuel est accordé à tout le personnel.

La période de référence va du 1^{er} juin au 31 mai de l'année suivante.

Ce congé est fixé comme suit :

- a) pendant la première année : 2 jours ouvrables par mois de présence
- b) après un an de présence : 26 jours ouvrables.

La date de départ des vacances d'été est fixée au plus tard le 31 mars de chaque année. Les congés doivent être pris entre le 1^{er} mai et le 31 octobre.

Si une décision législative ou règlement modifiait le régime des congés, les dispositions ci-dessus seraient adaptées en conséquence

(accord du 1^{er} juin 1971)*

Le bénéfice d'un congé de douze jours ouvrables est accordé après douze mois de présence dans l'entreprise au 1^{er} juin. En cas de rupture de contrat en cours d'année, le prorata des absences d'hiver sera réglé sur la base des 12/26^e du salaire normal.

Ce congé sera pris entre le 1^{er} décembre et le 31 mars. En fonction des possibilités du service des dérogations exceptionnelles pourront être envisagées dans le cadre de l'entreprise.

Les demandes devront être présentées par les intéressés au plus tard le 1^{er} octobre.

Si ces congés faisaient l'objet d'une décision législative ou réglementaire, les dispositions ci-dessus seraient adaptées en conséquence.

(accord du 12 novembre 1974)

(* La partie de cet accord relative aux vacances d'hiver a été supprimée, compte tenu de la nouvelle rédaction du paragraphe "absences d'hiver").

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Art. 18 — Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels et de la durée suivante :

— Mariage de l'intéressé.....	6 jours ouvrables
— Mariage d'un enfant.....	2 — —
— Décès du conjoint.....	4 — —
— Décès d'un enfant, parent, beau-parent.....	4 — —
— Décès d'un frère, sœur, petit-enfant, grand-parent.....	2 — —
— Décès d'un beau-frère, belle-sœur.....	1 — —
— Naissance.....	3 — — congé légal

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements de famille.

Il est accordé des congés exceptionnels non compris dans les congés annuels et de la durée suivante :

- mariage de l'intéressé.....	6 jours ouvrables
- mariage d'un enfant.....	2 " "
- décès du conjoint.....	4 " "
- décès d'un enfant, parent, beau-parent.....	4 " "
- décès d'un frère, sœur, petit enfant, grand-parent.....	2 " "
- décès d'un beau-frère, belle-sœur.....	2 " "
- naissance.....	3 (congé légal)
- déménagement.....	1 " "
- maladie d'un enfant de 12 ans ou moins (dans la limite de 6 jours par année calendaire) ..	1 ou 2 jours ouvrables.

La durée globale de ce congé est portée à 8 jours à partir de 2 enfants ou plus âgés de 12 ans ou moins. Ce congé est accordé à la mère de famille, ou au père célibataire, veuf ou divorcé ayant les enfants à charge. Le congé ne sera accordé que si le certificat médical 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.

Ces congés sont pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements de famille (accords des 1er juin 1971 12-11-1977 12-3-1979)

MALADIE

Art. 19 — Après six mois de présence effective dans l'établissement, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, le salaire normal à plein tarif sera payé aux employés sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale ou autres organismes de prévoyance pour lesquels l'entreprise cotise.

Pendant une période de douze mois consécutifs, l'indemnité complémentaire, assurant le salaire à plein tarif, ne pourra être versée que pendant 90 jours au total. Ce délai peut correspondre à un ou plusieurs congés maladie et la période de douze mois consécutifs s'apprécie à compter de la date de l'arrêt maladie.

Après épuisement des droits ci-dessus, une reprise minimum de six mois de travail effectif est nécessaire pour bénéficier à nouveau de l'indemnité dans les conditions fixées au paragraphe précédent.

En complément des dispositions ci-dessus, après un an de présence effectif dans l'établissement, pour toute maladie continue, dont la durée, sans reprise du travail, est supérieure à 90 jours, l'indemnité compensatrice assurant le paiement du salaire normal à plein tarif est réglée pendant 30 jours au maximum au cours du 4^e mois d'arrêt.

ADJONCTION

Au retour de l'absence occasionnée par la maladie, les employés reconnus médicalement aptes par le médecin du travail à reprendre leur emploi antérieur seront réintégrés avec tous leurs droits.

En cas d'incapacité médicale, confirmée si besoin est par le médecin inspecteur du travail, à reprendre l'emploi occupé précédemment, l'employeur en accord avec l'intéressé recherchera la possibilité de lui offrir un autre emploi compatible avec son nouvel état.

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

Les absences dûment constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture de contrat de travail.

Dans le cas où la maladie se prolonge au-delà d'une année, la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'au bout d'un délai de six mois. Passé ce délai, le contrat de travail peut être rompu sur notification faite aux intéressés à partir de cette date. Ils percevront, dans ce cas, les indemnités de licenciement prévues dans la Convention. Après une interruption de travail d'au moins cinq années consécutives, due à la maladie, la rupture du contrat de travail, dans ce cas, n'entraînerait pas le versement des indemnités de licenciement.

SANS CHANGEMENT

Le 4^{ème} mois de maladie est toujours dû, dans le cadre d'une année, même si les trois premiers mois de maladie ont été fractionnés. Après le paiement du 4^{ème} mois une reprise de travail de 6 mois est obligatoirement nécessaire pour l'ouverture de nouveaux droits.
(accord du 10 juillet 1972)

SANS CHANGEMENT

Conformément à la législation en vigueur, un congé est accordé aux collaboratrices en état de grossesse.

Si l'accouchement survient après un an de présence dans l'entreprise, ce congé donnera lieu à paiement du salaire normal sous déduction des indemnités journalières de la Sécurité Sociale et, le cas échéant, de celles versées par les divers organismes de prévoyance et pour lesquels l'entreprise cotise.

Les arrêts de travail pour cause de maladie, durant la période de grossesse, ne sont pas déduits du congé de maternité.

Si, à la fin de la période de repos, l'intéressée est mise en congé-maladie, le temps d'absence déjà payé à ce titre durant la période de grossesse, sera considéré comme temps de maladie pour le calcul de l'indemnisation.

L'état de grossesse ou l'absence pour maternité ne peut être une cause de rupture du contrat. Au retour de l'absence occasionnée par la maternité, les employées reconnues médicalement aptes à reprendre leur emploi antérieur seront réintégrées dans leurs droits.

Le congé de maternité comptera dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux vacances.

Conformément à la législation en vigueur, un congé est accordé aux collaboratrices en état de grossesse.

Si le début du congé pré-natal intervient après six mois de présence effective dans l'entreprise, ce congé donnera lieu au paiement du salaire normal, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et, le cas échéant, de celles versées par les divers organismes de prévoyance pour lesquelles l'entreprise cotise.

Les arrêts de travail pour cause de maladie, durant la période de grossesse, ne sont pas déduits du congé de maternité.

Si, à la fin de la période de repos post-natal, l'intéressée est mise en congé de maladie, et sous réserve que ses droits soient ouverts à ce titre, elle pourra prétendre au paiement du salaire normal dans les conditions prévues à la rubrique "maladie" du présent article. Dans la limite de quatre semaines, ce congé maladie ne s'imputera pas sur le crédit de 90 jours fixé pour l'indemnisation de la maladie et de l'accident du travail.

Dans le cas d'une seconde maternité consécutive à la première, il est nécessaire, pour avoir droit à un second congé de maternité, que le travail effectif ait été repris pendant six mois.

Dans le cas où la mère a demandé à bénéficier d'un congé sans solde, elle ne peut éventuellement avoir droit à un second congé de maternité à l'issue de son congé que s'il y a une reprise de travail effectif pendant six mois après la fin de son congé.

Si le contrat de travail est suspendu du fait d'une maladie plus longue, non couverte par la convention, les droits ne peuvent être ouverts à nouveau qu'après une reprise effective du travail de six mois.

L'état de grossesse ou l'absence pour maternité ne peut être une cause de rupture du contrat. Au retour de l'absence occasionnée par la maternité, les employées reconnues médicalement aptes à reprendre leur emploi antérieur seront réintégrées dans leurs droits.

Le congé de maternité comptera dans le calcul de l'ancienneté et dans celui du droit aux vacances.

(accord du 12 avril 1977)

Dispositions particulières concernant les déportés

Les déportés, titulaires d'une carte officielle de départ au cours de la période 1940-1945, pourront éventuellement bénéficier d'avantages complémentaires en cas de maladie.

Les directions des entreprises sont invitées à examiner avec bienveillance chaque cas particulier.

SANS CHANGEMENT

Ils bénéficient en outre d'une semaine supplémentaire de congés payés par an, non cumulable avec les vacances d'été.
(accord du 1er juin 1971)

ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les indemnités compensatrices versées en cas d'accidents du travail sont identiques, tant en ce qui concerne leur modalité que leur valeur, à celles ci-dessus définies en ce qui concerne la maladie, étant entendu qu'au cours d'une période de douze mois de présence effective il ne saurait y avoir, en cas de maladie ou d'accident du travail, paiement du complément de salaire au-delà des délais-limites fixes ci-dessus.

La rupture du contrat de travail ne peut être invoquée pour les accidents du travail, quel que soit leur durée, sauf s'ils ont donné lieu à une incapacité. Toutefois, si l'incapacité n'est pas totale, la direction pourra étudier la possibilité d'employer l'intéressé dans un poste compatible avec son nouvel état.

SANS CHANGEMENT

Les indemnités compensatrices versées en cas d'accidents du travail sont identiques, tant en ce qui concerne leur modalité que leur valeur, à celles ci-dessus définies en ce qui concerne la maladie, étant entendu que, pour les accidents du travail, après un mois de présence effective dans l'établissement pour accident survenu sur les lieux du travail, et six mois pour l'accident survenu pendant le trajet, il n'y aura pas imputation sur le crédit maladie après le 28ème jour d'arrêt et cela dans la limite de 90 jours.
(accord du 12 mars 1979)

SANS CHANGEMENT

"

"

"

"

Art. 20 — En vue de permettre aux entreprises d'être en règle avec les organismes de Sécurité Sociale, les collaborateurs qui auraient plus d'un employeur seront tenus d'en faire la déclaration à leurs diverses directions. Ils devront fournir les renseignements qui leur seront demandés conformément aux règlements en vigueur.

Art. 21 — Classification. — Les employés remplissant un emploi non défini dans la classification seront classés par assimilation dans la catégorie se rapprochant le plus de l'emploi tenu par eux.

Le contrat personnel de tout nouvel employé devra comporter la dénomination exacte de l'emploi que ce collaborateur aura à tenir.

APPRENTISSAGE

Art. 22 — Dans les entreprises où l'apprentissage sera organisé, il ne pourra l'être que conformément aux prescriptions du Code du Travail et, d'une manière générale, de la législation en vigueur.

COMMISSION PARITAIRE

Art. 23 — La Commission paritaire prévue à l'article 15 de la présente Convention sera composée de trois représentants du Syndicat de la Presse Parisienne et de trois représentants des employés désignés par les organisations syndicales signataires.

Cette Commission a pour but de régler les questions de licenciement, d'avoir à connaître des conflits collectifs qui doivent obligatoirement lui être soumis en vue de rechercher une solution amiable. Les parties contractantes s'engagent à ne recourir ni au lock-out, ni à la grève, avant d'avoir épuisé les possibilités conventionnelles de solution. Le résultat des travaux de ladite Commission sera consigné dans un procès-verbal établi aussi rapidement que possible et, s'il se peut, sur-le-champ et signé par les parties conciliatrices.

COMMISSION D'INTERPRÉTATION

Art. 24. — Cette Commission a pour but de régler les difficultés d'interprétation de la présente Convention et des avenants ultérieurs.

Elle est composée des représentants des parties signataires.

Les procès-verbaux de la Commission d'interprétation seront ajoutés à la présente Convention.