
CONVENTION COLLECTIVE DU TRAVAIL

DES OUVRIERS DE PRESSE DE LA RÉGION PARISIENNE

1966

NÉGOCIÉE ET SIGNÉE PAR LE COMITÉ INTERSYNDICAL DU LIVRE PARISIEN (CILP)
ET LES ORGANISATIONS PATRONALES
SANS LES AVENANTS



Publication du SIPM-CNT
Syndicat interprofessionnel de la presse et des médias
Confédération nationale du travail
33, rue des Vignoles
75020 Paris
presse@sipm-cnt.org

ENTRE LES SOUSSIGNÉS :

D'une part :

Le Syndicat de la presse parisienne,
dont le siège est à Paris (10e), 6 bis, rue Gabriel-Laumain,
représenté par le président de la commission technique, M. Raymond Darbier.

Le groupement des imprimeurs spécialistes de presse,
dont le siège est à Paris (9e), 10, rue du Faubourg-Montmartre,
représenté par son président, M. Raymond Ségule.

Les Nouvelles messageries de la presse parisienne,
dont le siège est à Paris (2e), 111, rue Réaumur,
représenté par son secrétaire général aux affaires sociales, M. Jacques Chauvin.

Les messageries transports-presse,
dont le siège est à Paris (2e), 6, rue d'Argout,
représenté par son directeur technique, M. Henri Warnis.

La section presse de la Chambre syndicale de la photogravure,
dont le siège est à Paris (9e), 10, rue du Faubourg-Montmartre,
représentée par son président, M. Fernand Blain.

D'autre part :

Le Comité intersyndical du Livre parisien,
dont le siège est à Paris (13e), 94, boulevard Auguste-Blanqui,
représenté par son secrétaire général, M. Armand Prudhomme,
assisté des représentants de chaque section.

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

DISPOSITIONS GENERALES

Cette convention est établie conformément aux dispositions de la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives.

ARTICLE PREMIER

Les stipulations de la présente convention collective sont applicables dans toutes les entreprises parisiennes de presse ressortissant aux organisations patronales signataires pour les travailleurs des catégories suivantes :

- typographes, linotypistes ;
- correcteurs ;
- mécaniciens de machines à composer ;
- clicheurs ;
- rotativistes, sangleurs, coureurs, charioteurs, rouleurs de bobines ;
- ouvriers des Messageries, départ et invendus ;
- ouvriers des départs postés ;
- ouvrier photgraveurs de presse ;
- photographes de presse et belinos ;
- dessinateurs-retoucheurs ;
- mécaniciens, électriciens ;
- manœuvres et nettoyeurs d'imprimerie.

DROIT SYNDICAL ET LIBERTE D'OPINION

ART. 2

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.

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.

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait, pour un travailleur, d'appartenir à un syndicat, à une confession ou à un parti politique pour arrêter leur décision ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

De leur côté, les travailleurs s'engagent à ne pas prendre en considération le caractère ou la ligne politique d'un journal, pas plus que les opinions ou les fonctions des personnalités qui le dirigent, pour ralentir ou arrêter partiellement ou totalement la confection ou la diffusion de ce journal. De plus, ils s'interdisent :

1° Toute censure du journal ou de la publication ;

2° Tout arrêt ou ralentissement n'ayant pas pour origine un motif professionnel ou une décision du Comité intersyndical du Livre parisien ;

3° Toute atteinte à la liberté d'opinion ou à la dignité de leurs employeurs ou de leurs camarades, que ces derniers soient ou non, à leur égard, placés dans un rapport de subordination.

Les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect intégral.

ART. 3

Si un travailleur conteste le motif de son congédiement ou d'une autre mesure prise à son égard comme ayant été effectuée en violation des principes énoncés ci-dessus, les parties contractantes s'emploieront à connaître les faits et à apporter, au cas litigieux, une solution équitable en recourant, au besoin, à la procédure de règlement des conflits prévue à l'article 27.

ART. 4

Les autorisations et le temps d'absence nécessaires seront accordés aux travailleurs sauf impossibilité et dans les limites compatibles avec le fonctionnement normal de l'entreprise :

1° Pour participer aux travaux des organismes de la profession, syndicaux et paritaires, dont ils sont régulièrement membres sur présentation dès réception, de leur convocation ;

2° Pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation sur demande écrite de leur syndicat.

Le temps d'absence ne sera rétribué que dans la mesure prescrite par la loi, sauf accords particuliers.

Les réunions techniques ou d'atelier pour lesquelles la suspension du travail aurait une incidence technique ou financière pour l'entreprise ne pourront excéder quinze minutes ; dans ce cas, le choix du moment devra être fait après accord de la direction ou de son représentant par le ou les délégués responsables.

Lorsqu'un travailleur est appelé à remplir une fonction syndicale imposant sa mise en disponibilité temporaire, sa réintégration dans le même emploi et aux mêmes conditions à l'expiration de son mandat sera obligatoire de plein droit sous réserve qu'il soit encore physiquement apte à remplir sa fonction. Sa réintégration pourra entraîner le départ d'un ouvrier de sa catégorie.



ART. 5

La grève ne pourra être considérée comme une cause de rupture du contrat de travail sauf faute lourde imputée au salarié.

ART. 6

Des panneaux d'affichage sont, dans les ateliers de chaque entreprise, sous la responsabilité des délégués, réservés aux communications émanant des organisations syndicales et sociales de la profession. Ces communications devront avoir un objet strictement professionnel ou syndical, à l'exclusion de tout texte ayant un caractère politique, confessionnel ou de polémique personnelle.

ART. 7

Le respect de la liberté d'opinion n'admet ni manifestation, ni distribution de tracts politiques à l'intérieur des établissements, pas plus que dans leurs dépendances.

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

SALAIRES – GRATIFICATIONS

ART. 8

Le salaire pris comme base est le tarif du jour du linotypiste, coefficient 100. A la signature de la présente convention, le salaire de base est de 1925 F, il est réputé correspondre à l'indice trimestriel moyen de 147,7 du coût de la vie comme il est dit à l'article 10.

Pour chaque catégorie professionnelle, les salaires sont établis en appliquant au salaire de base défini à l'alinéa précédent, le coefficient de qualification figurant au tableau de l'annexe n° 1 joint à la présente convention.

ART. 9

Lorsqu'il remplira les conditions physiques et professionnelles requises, le personnel féminin pourra accéder aux emplois et fonctions de la profession.

A qualification égale, le personnel féminin sera rémunéré sur les mêmes bases que le personnel masculin.

ART. 10

Au début de chaque trimestre civil, le salaire de base sera adapté à l'indice du coût de la vie établi par l'Institut national de la statistique dit " Indice des 213 articles ".

Les salaires varieront trimestriellement chaque fois qu'une différence de 3% aura été constatée en prenant pour référence le dernier indice moyen ayant servi à déterminer les salaires en vigueur et l'indice moyen du trimestre écoulé.

La modification du salaire de base intervenant en fonction des dispositions ci-dessus, se fera les 1er février, 1er mars, 1er août, 1er novembre de chaque année (bordereaux de travail datés des 1-2, 1-5, 1-8, 1-11).

Si l'indice pris en considération venait à être modifié ou remplacé et si d'autres bases officielles d'appréciation venaient à s'y substituer, les parties signataires étudieraient la mise en application de la nouvelle base de référence.

(Protocole d'accord du 1er février 1964.)

Par ailleurs, 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 déterminé en fonction du dernier indice connu au moment où elle serait appliquée.

(Protocole d'accord du 1er janvier 1966.)

ART. 11

Travail de nuit

Le salaire de nuit est égal au salaire de jour majoré de 15%

ART. 12

Prime de transport

La prime de transport est payable conformément aux dispositions de l'arrêté du 20 septembre 1948 modifié par l'arrêté du 28 janvier 1950, selon les modalités fixées par les annexes techniques.



ART. 13

Treizième mois

Le treizième mois sera payé en deux échéances semestrielles : au 30 juin et au 31 décembre.

L'indemnité du treizième mois est calculée à raison de 9,49% des salaires perçus au cours des six mois précédant l'échéance du 30 juin ou du 31 décembre de chaque année, à l'exclusion des indemnités de congés payés, récupération des jours fériés et treizième mois. (protocole d'accord du 1er février 1964.)

Les dispositions de l'article 24 de la Convention collective du 31 décembre 1956 et du paragraphe 6 du 1er février 1964 (arrêts de travail dans la limite de trois mois) sont, à partir du 1er juin 1965 (premier paiement : décembre 1965) appliquées pour le paiement du treizième mois.

Pour les paiements ultérieurs, les arrêts de l'année dernière seront décomptés dans le second semestre civil de chaque année et les sommes dues, à ce titre, versées avec la seconde partie du treizième mois payée en décembre. (protocole d'accord du 6 avril 1965.)

EMBAUCHAGE – LICENCIEMENT

ART. 14

L'embauchage s'effectue par le chef de l'entreprise ou son représentant en accord avec les délégués ou selon les usages qui seront précisés par chacune des annexes techniques ; il est entendu que, dans chaque catégorie professionnelle, la priorité est accordée au personnel qui a déjà fait l'objet d'une inscription à la caisse de retraite complémentaire de la presse (caisse Gutenberg).

En cas de diminution de volume de travail, il est expressément recommandé d'appliquer des durées conventionnelles de travail avant de procéder à des réduction de personnel.

Les licenciement, s'ils deviennent indispensables, devront être faits en tenant compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, le premier élément ayant priorité lorsque deux années d'ancienneté séparent les intéressés.

ART. 15

Les modalités d'application éventuelles du délai-congé ou préavis sont fixées dans les annexes techniques.

ART. 16

Chômage – salaire garanti

Dans l'attente de leur réemploi, une indemnité journalière de salaire sera garantie aux salariés ne bénéficiant pas d'indemnités de licenciement contractuelles ou conventionnelles. Une indemnité de départ à la retraite sera également versée.

Dans ce double but, il est instituée une caisse d'indemnité de salaire garanti, alimentée par les cotisations des ressortissants des parties signataires de la présente convention et dont les règles particulières ou les usages n'assurent pas d'indemnités.

Cette caisse sera gérée et administrée paritairement.

Les statuts et le règlement intérieur définissant, notamment, les ayants droit, et les modalités d'attribution de l'indemnité, seront annexés à la présente convention.

Les entreprises verseront 0,50% du montant des rémunérations brutes limité au plafond des salaires soumis à cotisations au titre du régime général des assurances sociales.

Ces dispositions resteront applicables tant que :

- les réserves de la section « Indemnités de salaire garanti » seront égales à 25000 prestations journalières au coefficient 100 ;
- Les réserves de la section « Indemnités de départ à la retraite » seront égales à 7 000 prestations journalières au coefficient 100.

Les parties conviennent également de revenir à l'application des conditions antérieures (article 16 de la convention collective du 31 décembre 1956 et avenant du 23 décembre 1960) en cas de chômage généralisé pouvant mettre en péril le fonctionnement efficace de la CAPSAG*.

Toutefois, avant de modifier les conditions de perception des cotisations, comme il est prévu à l'alinéa précédent, les parties sont convenues de procéder à des virements de section à section lorsque l'une d'elles sera susceptible d'apporter à l'autre les ressources nécessaires pour lui permettre de reconstituer ces réserves et de les porter au montant conventionnel. (1^{er} janvier 1962.)

Indemnités de départ à la retraite

Afin d'assurer le plein emploi dans la profession et pour aider les ouvriers de la presse admis à la retraite à s'adapter aux nouvelles conditions d'existence qui leur seront faites, il leur sera versé une indemnité de départ à la retraite égale à trente services de jour du typo-lino, base 100 de la hiérarchie professionnelle, lorsque le départ à la retraite aura lieu à 65 ans révolus.

En cas de départ anticipé, cette indemnité sera affectée du même coefficient de minoration que celui appliqué par la caisse Gutenberg pour le calcul de la retraite complémentaire liquidée en vertu du règlement de cette institution. Les exemptions consenties par la caisse Gutenberg sont automatiquement applicables.

Le financement de cette indemnité sera assuré par un prélèvement fixé à la moitié de la cotisation globale, soit 0,25% des salaires payés, à l'exclusion du montant des indemnités versées au titre des jours fériés, des congés payés et du treizième mois.

* Les entreprises verseront, à dater du 1^{er} janvier 1958, 0,50% sur les salaires payés à l'exclusion du montant des indemnités versées au titre des jours fériés, des congés payés et du treizième mois. (Article 16 initial de la convention collective du 31 décembre 1956.) (protocole d'accord du 19 juin 1962.)



L'indemnité ainsi fixée ne subira aucun abattement, ni aucune majoration hiérarchique. Le taxe uniforme sera versé à tous les ouvriers, membres participants de la CAPSAG mis à la retraite à partir du 1er janvier 1961.

Le personnel des catégories bénéficiant d'indemnités de licenciement, non visé par l'article 16 de la convention collective, n'est pas bénéficiaire des dispositions concernant l'indemnité de départ à la retraite.

(Protocole d'accord du 23 décembre 1960.)

ART. 17

Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident, y compris les accidents du travail et ayant fait l'objet d'une notification de l'intéressé dans les 48 heures, sauf cas de force majeure, ne constituent pas une rupture de contrat de travail.

Il en est de même pour les absences dues au décès du conjoint ou d'un proche parent.

Congés pour événements familiaux

Dans les limites ci-après, une autorisation d'absence sera automatiquement accordée, sur justification, à l'occasion des événements familiaux :

- mariage de l'intéressé. trois jours
- mariage d'un enfant. un jour
- décès du conjoint : trois jours
- décès d'un enfant, du père, de la mère : deux jours
- décès du beau-père, de la belle-mère : un jour
- décès du frère, beau-frère, soeur, belle-soeur : un jour

Etant indemnisées par le versement forfaitaire de 0.25% inclus dans les salaires, les journées de travail perdues ne feront pas l'objet d'aucun autre paiement.

(Protocole d'accord du 23 décembre 1960.)

ART. 18

Les délégués du personnel, titulaires et suppléants, sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales.

Toutefois, les modalités de travail des entreprises de presse pouvant nécessiter, dans certains cas, une représentation permanente du personnel, il pourra être procédé, en accord avec la direction, à la désignation de délégués d'équipe, lesquels ne pourront prétendre à aucune vacation pour l'accomplissement d leur mandat.

DELEGUES DU COMITE D'ENTREPRISE

ART. 19

Les délégués du comité d'entreprise sont désignés et exercent leurs fonctions conformément aux dispositions légales.

CONGES PAYES

ART. 20

Pour l'application du droit aux congés payés, la période de référence est la période légale fixée du 1^{er} juin au 31 mai.

ART. 21

La durée du congé payé est fixée à 26 jours ouvrables pour les ouvriers et ouvrières ayant 12 mois de présence dans l'entreprise pendant la période de référence.

ART. 22

Les ouvriers ou ouvrières qui n'auraient pas un an de présence au 31 mai auront droit à un nombre de jours de congés payés proportionnel à leur temps de présence dans l'entreprise depuis le 1er juin de l'année précédente.

Les mêmes dispositions s'appliquent aux ouvriers ou ouvrières quittant l'entreprise volontairement ou non en cours d'année.

ART. 23

Le congé payé annuel sera obligatoirement observé.



ART. 24

Dans la limite de trois mois pendant la période de référence, les périodes militaires obligatoires, les arrêts de travail motivés par une maladie non professionnelle seront considérés comme temps de travail effectif, sur la base du service normal, pour l'appréciation des droits aux congés payés, sauf accords particuliers précisés aux annexes techniques.

Toutefois, pour bénéficier de cette dispositions, l'intéressé devra avoir au moins trois mois de présence effective dans l'entreprise à la fin de la période de référence.

L'indemnité de congés payés est calculée à raison de 9,49% des salaires perçus pendant la période légale de référence (1^{er} juin – 31 mai) à l'exclusion des indemnités de congés payés, récupération des jours fériés et treizième mois. (protocole d'accord du 1er février 1964.)

DENONCIATION – REVISION

ART. 26

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 contractantes 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. Cette lettre devra parvenir aux parties contractantes avant le 1er octobre, c'est-à-dire trois mois avant la fin de l'année civile en cours et les discussions devront s'ouvrir au plus tard le 12 novembre qui suit la date d'envoi de la lettre.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision totale ou partielle devra joindre à sa lettre de notification un projet de texte de remplacement pour les articles soumis à révision.

Qu'il s'agisse de dénonciation ou de révision totale ou partielle la présente convention restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions.

CONCILIATION

ART. 27

Il est constitué deux commissions paritaires de conciliation qui se réuniront au siège du Syndicat de la presse parisienne.

Commission de première instance

Cette commission est composée de six membres, dont trois représentants de la commission technique du syndicat de la presse parisienne et trois représentants du Comité intersyndical du livre parisien.

La commission a pour rôle de régler les difficultés d'interprétation des annexes techniques qui n'auraient pu être résolues au sein de l'entreprise ; dans ce cas, les représentants du Comité intersyndical seront choisis dans la section technique intéressée par le différend.

Le recours à la commission paritaire de conciliation est signifiée par la partie la plus diligente, au président de la commission technique du Syndicat de la presse parisienne par lettre exposant le ou les points sur lesquels porte le litige.

La commission paritaire de conciliation est convoquée au plus tard dans les trois jours qui suivent la réception de la lettre. La commission doit statuer sur-le-champ.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé et notifié aux parties présentes.

Dans le cas contraire, il sera dressé un procès verbal de non-conciliation signé par les membres de la commission.

Dans ce cas, le litige sera soumis à une commission paritaire de deuxième instance, dans un délai maximum de huit jours.

Commission de deuxième instance

Cette commission est composée de quatre membres permanents et de quatre membres suppléants désignés par le Syndicat de la presse parisienne et de quatre membres permanents et de quatre membres suppléants désignés par le Comité intersyndical du Livre parisien.

Indépendamment des litiges qui lui sont soumis par la commission de première instance, cette commission paritaire a pour rôle :

- de régler les différends d'interprétation de la présente convention et de ses avenants ;
- d'examiner les différends d'ordre individuel qui n'auront pu être réglés dans le cadre de l'entreprise ;
- de prévenir, dans toute la mesure du possible, des conflits collectifs qui, en tout état de cause, devront obligatoirement lui être soumis en vue de rechercher une solution amiable.

Ces litiges seront soumis, dans un délai maximum de huit jours, à la commission qui statuera sur-le-champ. Lorsqu'un accord intervient, procès-verbal en est dressé et notifié aux parties présentes.

Si les représentants de la commission paritaire ne règlent pas le différend qui leur est soumis, ils peuvent, d'un commun accord, faire appel à l'arbitrage.



En cas de désaccord de la commission paritaire et du non-recours à l'arbitrage, les parties pourront se pourvoir devant toute juridiction compétente pour trancher le différend.

Les parties conviennent que, durant la procédure de conciliation ou d'arbitrage, il ne sera apporté aucune modification à la situation existant à l'origine du différend.

(protocole d'accord du 12 juillet 1966.)

ANNEXES TECHNIQUES

ART. 28

La présente convention fixe les règles générales applicables à l'ensemble des ouvriers et ouvrières des entreprises de la presse parisienne. Pour chacune des catégories professionnelles est établie une annexe technique qui précisera, notamment, les modalités particulières de rémunération et les conditions de travail de ses membres.

AVENANTS

ART. 29

Des avenants pourront être conclus en vue de compléter la présente convention si une évolution de la technique le rendait nécessaire.

APPRENTISSAGE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

ART. 30

Les parties contractante considèrent que le rythme du travail dans les entreprises de presse ne permet pas d'y effectuer un apprentissage méthodique et complet.

Elles reconnaissent, cependant, qu'il est indispensable que les ouvriers possèdent les connaissances professionnelles les plus complètes pour permettre l'utilisation rationnelle du matériel et faciliter l'adaptation que nécessite l'évolution technique.

En conséquence, il est convenu que seuls des ouvriers qualifiés pourront être embauchés par les entreprises de presse.

Les catégories professionnelles ne relevant pas des métiers graphiques fixeront, dans leurs annexes techniques, les modalités d'apprentissage ou de formation professionnelle qui leur sont propres.

TRAVAIL DES FEMMES ET DES JEUNES

ART. 31

Aucun embauchage féminin ou masculin ne sera effectué avant l'âge de 17 ans révolus.

Les emplois aux machines sont interdits avant l'âge de 18 ans lorsque le travail s'effectue de jour et avant l'âge de 21 ans lorsqu'il s'effectue de nuit.

ART. 32

Les dispositions légales et réglementaires concernant les femmes en couches seront intégralement appliquées.

Toute ouvrière ayant quitté l'embauche pour allaiter ou s'occuper de son enfant aura droit à une priorité d'embauche durant les 18 mois qui suivent la naissance de l'enfant.

Dans la limite d'une année, et exclusivement pour établir l'ordre des débauchages éventuels, l'interruption de travail sera comptée dans le calcul de l'ancienneté.

ART. 33

Pour chacune des catégories professionnelles, les annexes techniques pourront préciser les conditions particulières de travail pour les femmes et les jeunes.



CONDITIONS PARTICULIERES DE TRAVAIL

Dispositions générales

ART. 34

Le travail s'effectue en service de jour, de nuit et mixte. Pour chacune des catégories professionnelles, l'amplitude des services est fixée par les annexes techniques.

Pour les ouvriers travaillant à l'heure, les modalités de répartition des heures de travail dans la semaine sont fixées par leurs annexes techniques.

lorsqu'un ouvrier aura accompli son horaire normal de travail dans une entreprise de presse, les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer son emploi dans une autre entreprise de la profession.

Une dérogation permanente à ce principe est faite au bénéfice des entreprises de presse relevant de la présente convention afin de permettre aux journaux de pouvoir, en toutes circonstances, assurer leur mission d'information.

(Protocole d'accord du 1er janvier 1966)

ART. 35

Dans chaque catégorie professionnelle, les heures ou travaux supplémentaires seront rémunérés selon les dispositions fixées par le annexes techniques.

ART. 36

Tout service ou demi-service commencé est dû intégralement.

Sauf cas exceptionnels définis ci dessous, les services ou demi-services doivent être commandés la veille avant la fin du service correspondant.

Les ouvriers commandés en dehors du délai ci-dessus percevront une majoration équivalente à 25 % du salaire de base du typographe de jour ou de nuit suivant le cas.

Cette majoration ne sera pas due dans les cas suivants :

a) lorsque des bris de machines (incidents ou accidents mécaniques graves) et tous sinistres, incendie, inondation, etc., interdisent l'emploi du matériel habituellement utilisé, de même qu'en cas de saisie ;

b) lorsque par suite des nécessités de l'information les directions doivent faire appel aux ouvriers, hors des délais fixés ci-dessus, étant entendu que ces dérogations sont limitées à huit par an et par titre. Cette disposition prend effet à compter du 1^{er} juillet 1966 ; chaque exercice annuel commence le 1^{er} juillet pour se terminer le 30 juin de l'année suivante.

Si un litige survenait pour l'appréciation des cas fixés aux paragraphes ci-dessus, la commission paritaire de conciliation se réunirait d'urgence.

Le mode de paiement des services ou demi-services commandés, et non effectués, est fixé par les annexes techniques.

(Protocoles d'accord des 4 juillet 1961 et 12 juillet 1966.)

ART. 37

Le repos hebdomadaire sera appliqué intégralement.

Dans le cas de parution sur sept jours, le repos sera pris par roulement.

ART. 38

Lorsqu'un journal quotidien paraîtra un jour de non-parution normale, le prix du service sera majoré de 100 % pour le personnel travaillant ce jour-là.

Cette disposition n'est pas applicable à l'hebdomadaire, dit quotidien du septième jour, lequel est confectionné au même tarif que le quotidien dont il est le complément.

ART. 39

Le 1^{er} Mai et les jours fériés légaux suivants : 1^{er} Janvier, lundi de Pâques, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 Août, 1^{er} Novembre, 25 Décembre, seront payés par une indemnité forfaitaire de 3,80 % intégrée dans les salaires.

Les ouvriers nécessaires, les jours fériés, à la confection des quotidiens, seront payés au tarif simple, toute majoration conventionnelle étant supprimée.

En outre, les travaux habituels sur les hebdomadaires pourront être exécutés les jours fériés sans la majoration de 15% ; les parties souhaitent que le décalage soit néanmoins maintenu autant que possible.

Les autres travaux seront exécutés, s'il y a lieu, au tarif prévu par les annexes techniques.

Dispositions particulières :

a) Pour les entreprises de messageries, les dispositions ci-dessus ne sont pas applicables, le paiement des jours fériés continuant d'être assuré selon les modalités prévues par leur annexe technique.

b) Les journaux économiques et financiers, les entreprises qui assuraient avant le 1^{er} février 1964 à leurs équipes un salaire compensateur paieront désormais les seules journées du 1^{er} Mai, 1^{er} Janvier, 14 Juillet, 15 Août, 1^{er} Novembre, 11 Novembre, 25 Décembre. (Protocoles d'accord des 25 avril 1960, 28 janvier 1964 et 1^{er} février 1964.)



ART. 40

Pour l'application de l'article 39, il sera tenu compte :

- a) de la date du jour férié pour les journaux de jour et les équipes de labour-pressé ;
- b) de la date du journal pour les journaux du matin.

RECUPERATION DES JOURS FERIES

(vacances d'hiver)

Le travail des jours fériés fera l'objet d'un repos compensateur de douze jours.

Ce repos compensateur de douze jours maximum sera pris entre le 15 novembre et la date de démarrage des vacances d'été. Les tours de départ sont établis en fonction des nécessités de l'exploitation et les remplacements qui pourraient s'avérer nécessaires seront effectués conformément aux dispositions des annexes techniques pour chaque catégorie d'ouvriers.

L'indemnité de récupération des jours fériés est calculée à raison de 4,38% des salaires perçus pendant la période de référence du 1er décembre au 30 novembre, à l'exclusion des indemnités de congés payés, récupération des jours fériés et treizième mois.

Réduction des droits à récupération des jours fériés en fonction du temps de présence au cours de la période de référence.

Les droits à récupération des jours fériés ne pourront s'exercer qu'au prorata du temps de présence dans l'entreprise au cours de la période de référence.

Arrêts de travail

Pour la détermination des sommes servant de base de calcul des indemnités visées aux articles 25 et 40 de la convention, les arrêts de travail, dans la limite de trois mois, seront décomptés forfaitairement à raison de :

- coefficient inférieur à 75 : 70 % du service nuit, point 100 ;
 - coefficient compris entre 76 et 82 : 80% du service nuit, point 100 ;
 - coefficient 100 et plus (les clicheurs et rotativistes étant bénéficiaires du coefficient 100) : 100% du service nuit, point 100.
- (Protocoles d'accord des 23 décembre 1960, 23 décembre 1963, 1^{er} février 1964.)

OUVRIERS DES ENTREPRISES DE MESSAGERIES

Les modalités d'application du présent protocole aux ouvriers des entreprises de messageries feront l'objet d'un accord particulier.

Revalorisation.

Les salaires perçus entrant dans le décompte des sommes servant de base de calcul des indemnités visées aux articles 13, 25 et 40 de la Convention seront revalorisés en fonction des variations de salaires intervenues au cours de la période qui prend fin au moment du paiement de l'indemnité.

De plus, et uniquement pour l'indemnité de congés payés, si une augmentation de salaire intervenait au cours de l'absence, la revalorisation serait appliquée au prorata du nombre de jours de congés postérieurs à la date d'application des nouveaux barèmes de salaires.

ART. 41

Il ne sera mis en vente aucun quotidien ou hebdomadaire portant la date du 1^{er} Mai.

DISPOSITIONS DIVERSES

ART. 42

Les entreprises visées dans le champ d'application de la présente convention ou qui y adhéreront, s'engagent à adhérer à la société mutualiste de la presse parisienne et des industries connexes.

ART. 43

Les parties sont d'accord pour maintenir les usages professionnels en vigueur et les avantages acquis ; toutefois, cette disposition n'est valable que dans la mesure où les avantages nouveaux ayant fait l'objet du protocole du 31 décembre 1956 n'ont pas apporté de modifications auxdits usages professionnels et avantages acquis.

Fait à Paris, en trente exemplaires, le 31 décembre 1956.

