

**Convention collective nationale de travail du personnel  
des imprimeries de labeur et des industries graphiques.  
En vigueur le 1er juin 1956. Etendue par arrêté  
du 22 novembre 1956 JONC 15 décembre 1956.**

**Première partie : Préambule - Programme - Durée - Divers**

**Préambule - Programme**

**Article 1er**

En vigueur étendu

Les organisations signataires déclarent, au nom de leurs adhérents, respecter la fonction patronale et ses délégations, aussi bien que la dignité humaine au travers de la fonction de salarié, de quelque catégorie qu'il soit.

Etablissent la présente convention dans le premier but de maintenir et développer les rapports de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession et, dans le second but, conséquence du premier, d'aboutir à un développement harmonieux de la profession, développement qui doit être bénéfique à tous ses membres sans exception.

**Article 2**

En vigueur étendu

En même temps qu'il codifie les droits et obligations de chacun, le présent document rappelle donc ci-dessous certains principes (extraits de la déclaration commune du 16 décembre 1954) dont les organisations signataires déclarent reconnaître toute la valeur :

- on ne peut répartir des richesses qui n'ont pas été préalablement produites ;
- on travaille mieux et plus dans l'entente et la cohésion ;
- on ne lutte ni longtemps ni efficacement contre le progrès technique - on doit s'y adapter et faire que ce progrès aboutisse au progrès social ;
- les bénéfices de l'accroissement de la production doivent revenir, dans une proportion équitable : à la clientèle, à l'entreprise, à tous ceux qu'elle emploie - le résultat devant toujours être, par voie directe ou indirecte, une élévation du niveau de vie de chacun ;
- l'information loyale et réciproque est une nécessité absolue.

## **Article 3**

En vigueur étendu

1. Le traitement ou salaire rétribue un travail qui doit être effectué en toute conscience, aussi bien du point de vue qualité qu'au point de vue quantité, l'horaire de travail s'entendant ainsi pour du travail effectif.
2. Les organisations signataires reconnaissent que chacun doit, en outre, se comporter favorablement à la vie de l'entreprise (recherche de la satisfaction de la clientèle, gaspillages évités, etc.), et que tel est bien son propre intérêt, la prospérité même de l'entreprise ne devant manquer, en définitive, d'avoir des conséquences heureuses pour lui-même.
3. L'employeur doit tendre à placer ses collaborateurs dans des conditions de travail permettant au travailleur consciencieux d'obtenir, sans efforts excessifs, les meilleurs résultats.

## **Article 4**

En vigueur étendu

Les diverses organisations de salariés, qui prennent acte de l'esprit même du présent document, déclarent comprendre la nécessité de l'augmentation de la productivité à laquelle conduit le matériel nouveau.

Afin de garantir alors à l'ensemble du personnel sa juste part dans les produits d'une augmentation générale ou particulière du rendement, les chefs d'entreprise s'emploieront à développer tous systèmes d'intéressement à la productivité - le principe seul étant ici posé, la formule d'application éventuelle ne pouvant être que particulière à chaque entreprise (rémunération complémentaire en fonction de la productivité, primes diverses attachées au développement de l'entreprise, etc.).

## **Article 5**

En vigueur étendu

1. Les organisations signataires, rappelant formellement l'existence du droit de grève tel que l'exprime la Constitution, s'engagent néanmoins, pendant la durée de la présente convention, à ne recourir éventuellement à la grève pour les unes, à la fermeture d'ateliers pour les autres, qu'après avoir épuisé tous les moyens de conciliation, voire d'arbitrage.
2. C'est dans ce but qu'elles maintiennent et renforcent une procédure accélérée de conciliation, les organisations signataires de cadres et agents de maîtrise, ouvriers et employés s'engageant à ce qu'aucune grève professionnelle ne soit décidée, aucune mesure ne soit prise tendant à ralentir la production, sans qu'en effet ait été mise en oeuvre et conduite à terme la procédure de conciliation, voire d'arbitrage (art. 901 et suivants).

3. Les employeurs prennent le même engagement en ce qui concerne une fermeture éventuelle, pour cause de conflit, de tout ou partie de leur entreprise, voulant que la procédure de conciliation obtienne, de leur propre fait, le maximum d'efficacité.

## **Article 6**

En vigueur étendu

1. Dans un délai qui n'excédera pas une année à compter de la date de la signature de la présente convention, les organisations signataires constitueront et mettront en place un comité paritaire, dit comité national permanent, où seront représentées les organisations signataires de la présente convention. Ce comité siègera obligatoirement à des intervalles réguliers, qui seront fixés au moment de sa formation.

2. Le rôle de ce comité national permanent - qui pourra s'adjoindre des comités régionaux et des comités professionnels - sera un rôle d'information et d'études, à l'exclusion de tout pouvoir en matière de décisions, celles-ci étant réservées aux organisations signataires elles-mêmes.

3. Celles-ci sont d'ores et déjà d'accord pour que les premières études du comité national permanent portent sur les points suivants, dont la liste est déclarée non limitative :

- apprentissage de formation professionnelle ;

- lutte efficace contre une apparition ou un développement éventuels du chômage dans la profession, le " reclassement " du personnel écarté par l'évolution de la profession pouvant poser des problèmes de première urgence ;

- assouplissement éventuel du régime des majorations d'heures supplémentaires en fonction de garanties de salaires ;

- emploi et équipement des divers matériels polygraphiques par le personnel professionnel qualifié et dans la recherche de la meilleure utilisation ;

- amélioration, avec assouplissement concomitant, du régime des congés payés ;

- études d'ordre technique tendant à améliorer les divers procédés de fabrication ;

- évolution du régime professionnel de retraite, la réversibilité aux veuves étant une amélioration à rechercher ;

- mesure, compte tenu de tous les éléments intervenant, de la productivité dans la profession - et recherche des éventuelles améliorations corrélatives des divers salaires minima conventionnels.

# Champ d'application - Durée - Révision

## Article 7

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 4 mars 1993 étendu par arrêté du 3 mai 1994 JORF 14 mai 1994.

La présente convention s'applique, dans les départements français de la métropole et d'outre-mer à toutes les catégories de personnel des professions appartenant à l'imprimerie de labeur et aux industries graphiques et sont répertoriées sous les groupes et rubriques suivants de la nomenclature des activités et produits établie par l'INSEE au 1er janvier 1993 (se substituant aux codes d'activités 51-10 et 51-11 de la nomenclature de 1973) :

22-2C : imprimerie de labeur ; cette classe comprend notamment :

-l'impression de livres et brochures ainsi que de magazines, revues et périodiques, au moyen de tous procédés de reproduction ;

-l'impression de catalogues, albums, agendas et imprimés publicitaires ;

-l'impression de formulaires commerciaux, timbres et billets, etc. ;

-la fabrication de cahiers, carnets, classeurs, registres, livres comptables, etc. ;

-la composition, la photogravure et la finition intégrée.

22-2E : reliure et finition ; cette classe comprend notamment :

-le façonnage des feuilles imprimées, leur assemblage, le brochage et autres finitions des ouvrages ;

-le travail du papier (pliage, rainage, perçage) et la reliure (collage, dorure) sur toute matière.

22-2G : composition et photogravure ; cette classe comprend notamment :

-la composition et traitement de l'image assistée par ordinateur ;

-la photogravure ;

-la composition typographique et la photocomposition ;

-la gravure pour impression sur papier ou textile ;

-la production de matrices typographiques, de plaques, de cylindres et autres supports pour impression.

Les parties signataires expriment en outre le souhait que la présente convention s'applique également au personnel des industries considérées qui les exerce dans d'autres industries et établissements que ceux de l'imprimerie et des industries graphiques, et s'engagent à coordonner leurs efforts pour qu'il en soit ainsi.

La présente convention n'est pas applicable aux imprimeries spécialisées de journaux quotidiens. Pour les imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux), des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

## **Article 7**

En vigueur non étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 17 septembre 2001 BO conventions collectives 2001-43.

Le champ d'application de la convention collective de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques concerne l'ensemble des salariés des entreprises situées sur le territoire national ou les départements d'outre-mer, relevant notamment des codes NAF 22.2 C, 22.2 G, 22.2 E, dont les activités sont la composition, la mise en forme de l'information et son transfert sur tout support médiatique, ainsi que les opérations de finition nécessaires à l'élaboration d'un document finalisé, prêt à être distribué.

En conséquence, sont comprises dans ce champ, les entreprises dont l'activité principale se caractérise notamment de la manière suivante :

- la saisie, la numérisation, le traitement des textes et illustrations, la validation et le paramétrage des données, la structuration et la mise en forme graphique du contenu pour permettre une restitution conforme des éléments à reproduire ;

- la validation et l'assemblage cohérent de l'ensemble des éléments qui constituent la forme imprimante afin de garantir une reproduction optimale du contenu en fonction des caractéristiques du système d'impression et de la nature du support utilisé ;

- la restitution des données, via des systèmes d'impression, pour reproduire le contenu de la forme graphique, à un certain nombre d'exemplaires, sur un support souple ou rigide avant l'exécution des opérations de finition nécessaires à la production d'un document finalisé ;

- préparation et organisation de l'acheminement groupé ou individualisé de documents finis par tout moyen de transfert matériel ou immatériel ;

- l'exploitation et la gestion des données numériques issues de contenus éditoriaux pour permettre notamment l'administration de bases de données d'images et l'impression de documents comportant des données variables ;

- la gestion du transfert des informations graphiques en ligne et l'intermédiation des relations via des serveurs et des réseaux de transmission de données ;

- la conversion, l'enrichissement et la mise en conformité des fichiers de données pour autoriser une restitution du contenu éditorial sur différents supports média, notamment des produits multimédia interactifs.

Les parties signataires expriment en outre le souhait que la présente convention s'applique également au personnel des industries considérées qui les exerce dans d'autres industries et établissements que ceux de l'imprimerie et des industries graphiques, et s'engagent à coordonner leurs efforts pour qu'il en soit ainsi.

La présente convention n'est pas applicable aux imprimeries spécialisées de journaux quotidiens. Pour les imprimeries mixtes ou notoirement spécialisées (labeur, commerce et journaux), des dispositions particulières peuvent viser le personnel spécialisé des journaux.

## **Article 8**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 25 avril 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988

1. La présente convention est valable, à compter du 1er juin 1956, jusqu'au 31 mars 1959. Elle se renouvellera ensuite par périodes de 1 année, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous la forme d'une lettre recommandée, 3 mois au moins avant l'échéance de chaque période.

2. En cas de dénonciation par l'une des parties et dans la mesure où une nouvelle convention n'aurait pas été conclue, l'ancienne convention continuerait de produire des pleins effets jusqu'au 30 juin suivant.

## **Article 9**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

1. L'une ou l'autre des parties signataires peut demander la révision d'un ou plusieurs points de la présente convention à la condition d'en formuler la demande, par lettre recommandée, le 31 janvier au plus tard, la ou les modifications demandées devant avoir effet le 1er avril suivant.

2. Si l'accord des autres parties signataires n'est pas obtenu en temps utile, le texte établi restera en vigueur pendant un maximum de 6 mois à compter du 1er avril, étant entendu que les organisations signataires utiliseront ce délai pour instituer telle procédure adéquate d'arbitrage et qu'elles se déclarent d'accord pour accepter et appliquer la décision arbitrale.

3. La possibilité de révision prévue par l'alinéa ci-dessus du présent article ne saurait être admise avant le 1er avril 1958.

## **Avenants régionaux - Clauses diverses**

### **Article 10**

En vigueur étendu

1. Les dispositions de la présente convention obligent toutes les organisations syndicales, lesquelles sont garantes de son application loyale et de bonne foi par leurs mandants.

Elles remplaceront celles de tous les contrats existants chaque fois que celles-ci seront moins avantageuses pour les salariés ou équivalentes.

2. La présente convention ne peut être en aucun cas cause de restriction aux avantages acquis antérieurement à la date de la signature de celle-ci.

3. Les avantages reconnus par la présente convention ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usage ou de convention.

4. Des avenants régionaux ou professionnels pourront être adjoints à la présente convention.

### **Article 11**

En vigueur étendu

Préconisant un traitement ou salaire juste et honorable, les parties signataires reconnaissent l'effet néfaste, à des titres divers, des traitements et salaires anormalement bas en France et à l'étranger et, en particulier, de la concurrence déraisonnable qui peut en découler.

Les parties signataires seront d'accord, en toutes circonstances, pour combattre par une action commune les abus flagrants qui peuvent découler et découlent généralement de l'exécution et de la vente de travaux commerciaux par les administrations, prisons et institutions diverses, écoles professionnelles par exemple.

### **Article 12**

En vigueur étendu

Les parties signataires reconnaissent qu'il est difficile, quelque importance que l'on veuille donner au présent document, de répondre à toutes les questions que peut poser la vie, complexe, de la profession - et en particulier de codifier par avance les conditions de travail et de rémunération auxquelles peut conduire le matériel moderne.

En conséquence, tout différend qui porterait sur une question non prévue dans la présente convention ou ses avenants - ou qui, pour être résolu, nécessiterait une interprétation de ces textes - sera soumis à la commission nationale interfédérale de conciliation et d'arbitrage prévue aux articles 901 et suivants.

## **Article 13**

En vigueur étendu

Conformément à l'article R. 135-1 du titre III du livre Ier du code du travail, un avis sera affiché dans les lieux où le travail s'effectue ainsi que dans les locaux et à la porte où se fait l'embauchage, avis indiquant l'existence de la convention collective, les parties signataires, la date et le lieu du dépôt ; un exemplaire de la présente convention sera tenu à la disposition du personnel. Il en sera de même, éventuellement, pour tout avenant régional.

## **Article 14**

En vigueur étendu

La présente convention sera, conformément à l'article L. 132-8 du titre III du livre Ier du code du travail, déposée au conseil des prud'hommes de la Seine et auprès de tous autres organismes utiles, et ce à la diligence des organisations signataires et de leurs délégations régionales ou locales.

Tout syndicat professionnel qui n'est pas partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

L'extension de la présente convention sera demandée dans les plus courts délais à Monsieur le ministre du travail, l'arrêté d'extension valant pour la convention et pour les avenants qui s'y rattacheraient pour son application (1).

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 novembre 1956, art. 1er).



## **Deuxième partie : Clauses communes à tout le personnel**

### **Liberté syndicale et liberté d'opinion**

#### **Article 201**

En vigueur étendu

Les organisations signataires, s'en portant garantes pour tous leurs mandants, s'engagent à respecter et faire respecter la liberté individuelle de tous - employeurs, cadres et contremaîtres, ouvriers, employés - et le droit pour chacun d'appartenir, ou non, à un syndicat, à une confession, à un parti politique.

En particulier, les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, à une confession ou à un parti politique, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, l'avancement, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline ou de congédiement.

L'exercice du droit syndical ne doit pas avoir pour conséquence des actes contraires aux lois, la liberté du travail devant demeurer entière en toutes circonstances.

En vertu de ces principes, les parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et prendront toutes mesures utiles auprès de leurs adhérents pour qu'en soit assuré le respect intégral.

#### **Article 202**

En vigueur étendu

Tout congédiement intervenu en violation des principes ci-dessus sera considéré comme abusif et susceptible de donner lieu à dommages et intérêts.

#### **Article 203**

En vigueur étendu

1. Sur présentation, dès réception de la convocation, il sera individuellement accordé, aux membres du personnel d'une entreprise, le temps nécessaire pour assumer les obligations qui découleraient pour eux de leur nomination dans les organismes sociaux officiels. Sauf impossibilité majeure, il en sera de même soit à l'occasion des obligations syndicales, soit dans un but de formation professionnelle.

Ce temps d'absence sera rétribué dans la mesure prescrite par la loi.

2. Sur demande écrite de leur syndicat faite avec préavis de 3 jours au moins, les syndiqués pourront s'absenter pour assister aux congrès et assemblées statutaires de leur organisation, ces absences n'étant pas rémunérées.

3. Dans le cas où un syndiqué est appelé à remplir une fonction syndicale imposant son départ de l'entreprise, il pourra, pendant un an, rentrer dans celle-ci sur sa demande, dans la même place et aux mêmes conditions, son ancienneté continuant à jouer pendant la durée de son mandat. Priorité d'embauchage lui sera réservée, dans sa qualification, au cours des 2 années qui suivront celle de son départ de l'entreprise.

4. La collecte des cotisations syndicales par un membre du personnel est tolérée dans les ateliers et bureaux.

## **Article 203 bis**

En vigueur étendu

Dernière modification : Créé par Accord du 16 décembre 2003 BO conventions collectives 2004-7 étendu par arrêté du 6 mai 2004 JORF 16 mai 2004.

Sur présentation de la convocation émise par le secrétariat de la commission paritaire nationale (CPN), il sera individuellement accordé aux membres des délégations syndicales appelés à participer aux réunions paritaires nationales une autorisation d'absence.

Le temps consacré à l'exécution de ce mandat spécifique ne doit entraîner pour ces salariés ni gain ni perte de rémunération. Ce temps est assimilé à du temps de travail effectif pour l'application des règles du droit du travail. En conséquence, le salaire sera maintenu par l'entreprise, qui pourra prétendre au remboursement de la part versée au salarié pendant son absence de l'entreprise pour exécuter ce mandat.

## **Panneaux d'affichage**

### **Article 204**

En vigueur étendu

L'utilisation des panneaux d'affichage prévue à l'article L. 420-19 du code du travail est soumise aux règles complémentaires suivantes :

1. Les communications ne pourront se rapporter qu'à des informations d'ordre strictement professionnel ou syndical et ne devront, en aucun cas, prendre une forme ou un ton injurieux de nature à apporter une perturbation dans la marche de l'entreprise ;

2. La direction, informée de ces communications préalablement à tout affichage, ne pourra s'y opposer que si ces communications sortent manifestement du cadre défini ci-dessus.

## **Délégués du personnel - Comité d'entreprise**

### **Article 205**

En vigueur étendu

Le rôle des délégués du personnel et le fonctionnement du comité d'entreprise sont reconnus être réglés par les lois et textes en vigueur, et plus spécialement par la loi du 2 août 1949 en ce qui concerne le financement des oeuvres sociales du comité d'entreprise.

Toutefois, ces réglementations sont complétées comme il suit :

1. Le délégué suppléant peut remplacer le délégué titulaire si celui-ci est temporairement absent, le temps légalement alloué à la fonction de délégué, et rémunéré dans ce but, s'entendant alors pour l'ensemble de la délégation (titulaire et suppléant).
2. Afin d'obtenir une meilleure représentation des divers métiers, le nombre de délégués d'atelier pourra, sur la demande du personnel, dépasser le nombre réglementaire :
  - de 25 % dans les entreprises comportant plus de 400 et moins de 1 000 salariés ;
  - de 40 % dans les entreprises comportant au moins 1 000 salariés.
3. Dans les entreprises comportant un comité d'entreprise, le total annuel des sommes attribuées directement à celui-ci pour le financement de ses oeuvres sociales ou versées par l'entreprise à ces oeuvres sociales ne sera jamais inférieur à 1 % du total des salaires et traitements de l'année (charges sociales non comprises).
4. La mise à pied d'un délégué du personnel, ou d'un membre de comité d'entreprise, ne deviendra licenciement définitif qu'après examen de la commission régionale de conciliation, celle-ci étant éventuellement saisie de la question dans les 48 heures de la décision de l'employeur, l'avis exprimé par la commission devant être communiqué à l'inspection du travail en même temps que celui du comité d'entreprise, s'il en existe un.

## **Article 206**

En vigueur étendu

Dans chaque entreprise, les dispositions du règlement intérieur, qui doit être établi selon les prescriptions légales et conventionnelles, seront obligatoirement respectées, les parties signataires intervenant éventuellement pour qu'il en soit bien ainsi.

Un exemplaire, au moins, du règlement intérieur sera obligatoirement affiché dans l'entreprise, en particulier dans le local où se fait l'embauchage.

## **Suspension du contrat de travail**

### **Article 207**

En vigueur étendu

1. Les absences justifiées par l'incapacité résultant de maladies ou d'accidents, y compris les accidents de travail, et ayant fait l'objet de notifications de l'intéressé dans les 48 heures, ne constituent pas une rupture de contrat de travail, mais une simple suspension de durée déterminée, qui ne pourra toutefois pas dépasser 8 mois, consécutifs ou non, cette durée de 8 mois s'entendant à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs.

Passé le délai de 8 mois prévu ci-dessus, le licenciement de l'intéressé pourra être effectué - étant entendu que priorité d'embauchage lui sera réservée pendant les 6 mois suivants (1).

2. Les absences dues aux périodes et rappels militaires obligatoires, ainsi qu'aux accidents, maladies graves dûment constatées ou décès du conjoint ou d'un proche parent, notifiées à l'employeur dans les 48 heures, ne constituent pas une rupture du contrat de travail ou du contrat d'apprentissage.

3. (Ajouté par avenant du 21 avril 1964 et modifié par accord "Ouvriers" du 27 mars 1974). Le service militaire ne rompt pas le contrat de travail (2).

## **Article 208**

En vigueur étendu

Les conditions de réemploi à la suite du service militaire obligatoire sont fixées par la législation en vigueur - sous réserve des dispositions de l'article 323.

## **Régime complémentaire de retraite**

### **Article 209**

En vigueur étendu

La convention collective nationale de retraite du 27 avril 1955 (étendue par arrêté ministériel du 27 juillet 1955, Journal officiel du 2 août 1955) reste en vigueur conformément aux dispositions de son article 28 et continuerait à s'appliquer même en cas de dénonciation de la présente convention.

Il en est de même pour la Convention régionale signée le 28 décembre 1953 (étendue par arrêté ministériel du 7 janvier 1955, Journal officiel du 2 février 1955) pour le département du Nord, et dont les conditions de durée de dénonciation et de révision ont été modifiées par l'avenant du 28 mai 1956.

## **Ancienneté dans l'entreprise**

### **Article 210**

En vigueur étendu

Dans tous les cas où il est fait état de l'ancienneté dans l'entreprise, cette ancienneté s'entend depuis le jour de l'entrée dans l'entreprise (période d'essai ou de coup de main compris) sans que soient déductibles les périodes d'absence (maladie, accident, périodes militaires, etc.) qui n'ont pas pour effet de rompre le contrat de travail. Elle s'entend pour le total des périodes de présence dans l'entreprise à l'exception des périodes qui seraient d'une durée inférieure à 3 mois consécutifs.

### **Article 211**

En vigueur étendu

La totalité des droits acquis par le personnel est applicable aux nouveaux propriétaires ou détenteurs, à un titre quelconque, de l'entreprise à laquelle ils appartiennent. Ces nouveaux propriétaires ou détenteurs doivent, en conséquence, reprendre à leur compte la totalité des charges nées des contrats de l'ancienneté des intéressés.

## **Congés exceptionnels pour événements familiaux**

### **Article 212**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord " Ouvriers " du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974 JONC 31 juillet 1974.

Après 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, si l'un des événements familiaux ci-dessous oblige un salarié à s'absenter un ou plusieurs jours ouvrables, le salaire lui sera maintenu comme s'il avait travaillé, dans la limite du nombre de jours ci-après, ces jours d'absence devant être effectivement pris et ce à l'époque même de l'événement qui en est la source :

- Mariage de l'intéressé : 3 jours.
- Mariage d'un enfant : 1 jour.
- Décès du conjoint : 4 jours.
- Décès d'un enfant, du père ou de la mère : 2 jours.
- Décès d'un frère ou d'une soeur : 1 jour.
- Décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Dans les limites ci-dessus, il ne sera donc pas procédé à une réduction des appointements pour le personnel à rémunération mensuelle, et, pour le personnel à salaire horaire, l'indemnité sera calculée sur la base du nombre d'heures de travail habituellement effectué.

### **Article 213**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord " Ouvriers " du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974 JONC 31 juillet 1974.

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, la première journée passée à la présélection militaire sera rémunérée comme si elle avait été effectivement travaillée.

## **Indemnité de départ à la retraite**

## Article 214

En vigueur étendu

Les employés, ouvriers, cadres, agents de maîtrise et assimilés bénéficient au moment de leur départ à la retraite d'une indemnité basée sur le nombre d'années qu'ils ont passées dans l'entreprise :

- après 5 ans d'ancienneté : 1/2 mois ;
- après 10 ans d'ancienneté : 1 mois ;
- après 15 ans d'ancienneté : 1 mois 1/2 ;
- après 20 ans d'ancienneté : 2 mois ;
- après 25 ans d'ancienneté : 2 mois 1/2 ;
- après 30 ans d'ancienneté : 3 mois ;
- après 35 ans d'ancienneté : 3 mois 1/2 ;
- après 40 ans d'ancienneté : 4 mois.

La base de calcul de cette indemnité est identique à celle de l'indemnité de licenciement. Elle ne peut se cumuler avec cette dernière.

Article étendu sous réserve de l'application de l'article L122-14-13 du code du travail.

## **Troisième partie : Clauses particulières au personnel "ouvriers"**

### **Salaires**

#### **Article 301**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

Jusqu'au 31 décembre 1972, le salaire de base de l'ouvrier typographe qualifié apte à tous travaux (P 2, tel qu'il est défini dans la classification Parodi) sert de référence générale pour les professions visées à l'article 7 de la présente convention.

Depuis le 1er janvier 1973, date d'application de la nouvelle classification des ouvriers, la référence à l'ouvrier de coefficient 100 a remplacé la référence au P 2.

Il a été établi un salaire minimum professionnel mensuel pour chaque mois travaillé selon l'horaire normal (quarante heures par semaine).

Ce salaire est applicable aux ouvriers âgés d'au moins 18 ans.

Il est réduit de un cent soixante-quatorzième pour toute heure non travaillée par rapport à l'horaire normal.

Il est augmenté de 1/174 par heure supplémentaire effectuée, avec application des majorations conventionnelles.

Les variations du salaire minimum professionnel mensuel sont fixées par accord paritaire.

#### **Article 302**

En vigueur étendu

Aux termes de l'accord du 28 juin 1976, cet article est devenu caduc à la suite de l'accord du 4 avril 1967 (étendu par arrêté du 20 décembre 1967) qui a prévu la suppression des abattements de zone à partir du 1er octobre 1968.

#### **Article 303**

En vigueur étendu

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application depuis cette date (accord du 28 juin 1976).

## **Article 304**

En vigueur étendu

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application depuis cette date (accord du 28 juin 1976).

## **Article 305**

En vigueur étendu

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application depuis cette date (accord du 28 juin 1976).

## **Article 306**

En vigueur étendu

Aux termes de l'article 79 de l'ordonnance n° 58-1374 du 30 décembre 1958, les articles 303 à 306 ne peuvent recevoir application depuis cette date (accord du 28 juin 1976).

## **Article 307**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JORF 1er décembre 1976.

1. Toutes modifications de salaire prendra effet à compter du premier jour de la plus prochaine quinzaine civile (soit : le 1er ou le 16 du mois) qui suivra la constatation qui motive la modification du salaire de base de l'ouvrier qualifié P 2.

Il est toutefois précisé ce qui suit :

2. Si des difficultés exceptionnelles pouvaient régionalement ou localement, par suite d'une déficience marquée de l'activité professionnelle , empêcher les modifications de salaires prévues par les articles 303 à 306 ci-dessus, le cas serait étudié par les commissions régionales de conciliation et, éventuellement, par la commission nationale interfédérale.

La non-application actuelle des articles 303 à 306 influe sur les alinéas 1er et 2 du présent article.

3. N'entraînerait aucune variation de salaire une baisse de l'indice de référence qui ne serait pas au moins égale à 10 % de la dernière valeur retenue par accord régional ou local.

## **Article 307 bis**



En vigueur étendu

Les augmentations des salaires de la profession ;

Le salaire horaire national de base de l'ouvrier de coefficient 100 ;

Le salaire minimum professionnel mensuel,  
sont fixés par accords paritaires sur le plan national.

## **Article 307 quater**

En vigueur étendu

Les salaires de la main-d'oeuvre juvénile (sans contrat d'apprentissage) de moins de 6 mois de pratique professionnelle se calculent en appliquant au salaire minimum professionnel mensuel les abattements légaux prévus pour les jeunes de moins de 18 ans.

Après 6 mois de pratique professionnelle : application du salaire minimum professionnel mensuel.

A partir de 1 an de pratique professionnelle : application du salaire correspondant à l'emploi tenu par l'intéressé.

## **Durée de travail - Horaires**

### **Article 308**

En vigueur étendu

1. La durée hebdomadaire normale du travail est celle que fixe la loi en vigueur. L'horaire de travail s'entend pour un travail effectif, l'adjectif effectif voulant exclure le temps d'entrée et de sortie et de changement éventuel de tenue.

2. Pour la durée hebdomadaire légale de 40 heures, la répartition des heures de travail peut se faire conformément à l'une des dispositions légales suivantes :

a) 8 heures par jour pendant 5 jours ouvrables (avec repos le samedi ou le lundi) ;

b) 6 heures 40 minutes chaque jour ouvrable de la semaine ;

c) Répartition inégale entre les jours ouvrables de la semaine (avec maximum de 8 heures par jour), et repos de 1/2 journée la veille ou le lendemain du jour de repos hebdomadaire.

3. Le choix entre ces formules est fait par le chef d'entreprise, selon les exigences du travail et les préférences patronale et ouvrière ainsi que les commodités locales, étant entendu que des horaires différents peuvent être appliqués pour différentes fractions du personnel, déterminées en principe par spécialités professionnelles (1).

4. L'organisation du travail par relais ou roulement est interdite.

## **Article 309 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord paritaire du 29 janvier 1999 art. 15 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-8 étendu par arrêté du 14 avril 1999 JORF 17 avril 1999.

La semaine de travail débute le lundi à 6 heures ou à 7 heures. L'entreprise pouvant organiser la semaine en 4, 5, 6 ou 7 jours de travail.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions des articles L. 221-2, L. 221-5-1, L. 221-10 et L. 221-19 du code du travail (arrêté du 14 avril 1999, art. 1er).

## **Heures supplémentaires**

### **Article 310 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

1. Toute heure de travail exécutée en dehors de l'horaire normal est une heure dite supplémentaire à salaire majoré, et ce, quel que soit le nombre d'heures de travail effectuées dans la journée ou dans la semaine, sous réserve toutefois des dispositions de l'article 312 (alinéa 3).

2. Dans le cadre légal et après avoir pris avis du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, la décision de faire effectuer des heures supplémentaires appartient à l'employeur.

3. Les salaires réels des heures supplémentaires sont majorés de :

- 33 % pour les deux premières heures ;
- 50 % pour les troisième et quatrième heures ;
- 100 % pour les autres.

4. La répartition des heures supplémentaires entre les ouvriers d'une même catégorie devra être aussi équitable que possible.

Il est recommandé de ne faire exécuter que modérément des heures supplémentaires aux jeunes de moins de 18 ans, qui ne devront en aucun cas dépasser un horaire hebdomadaire de travail de 50 heures (2).

### **Article 311 (1)**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

Lorsqu'un horaire régulier supérieur à 40 heures sera fixé à l'avance et pour une période d'au moins 2 mois, le décompte sera fait par semaine et les taux de majoration qui se substituent à ceux que précise l'article 310 ci-dessous seront les suivants :

- 33 % de la 41e à la 48e heure incluse ;
- 50 % au-delà de la 48e heure (2) (3).

Ces taux s'entendent pour des horaires ne dépassant pas 11 heures par jour.

Il est recommandé, dans ce cas, de réserver un repos de 1 journée 1/2 non fractionnée.

## **Heures normales et anormales**

### **Article 312**

En vigueur étendu

1. Sauf conventions locales justifiées par le climat, des nécessités techniques ou les habitudes du personnel, et accord pris avec les organisations syndicales, les heures dites normales sont celles qui sont effectuées entre 7 heures et 19 heures.

En dehors de ces heures, sauf dérogations prévues à l'article 314, les heures sont dites anormales, et le salaire majoré de 25 %.

2. Quand une heure relève à la fois des majorations d'heures supplémentaires et d'heures anormales, les deux pourcentages s'ajoutent mais ne se multiplient pas.

3. Lorsque la journée de 8 heures est normalement faite en 2 séances et que, exceptionnellement, le travail se poursuit pendant l'heure du déjeuner, la majoration pour heure anormale doit être appliquée à cette fraction du travail sans préjudice de la majoration éventuelle pour heure supplémentaire.

## **Travail du dimanche, des jours fériés et équipes de suppléance**

### **Article 313**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord paritaire du 29 janvier 1999 art. 15 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-8 étendu par arrêté du 14 avril 1999 JORF 17 avril 1999.

Les heures de travail exécutées les dimanches et jours fériés seront majorées de 100 %.

Dans le cas de double équipe, la majoration sera, pour chacune des équipes, de 100 %.

S'il s'agit d'heures de travail exécutées en dehors de l'horaire de travail des jours ouvrables, les majorations pour heures supplémentaires, sauf accord entre les parties, s'ajoutent au taux ci-dessus.

Pour la mise en oeuvre de cette organisation, le chef d'entreprise pourra recourir aux équipes de suppléance. Toutefois, ce recours ne saurait être un mode d'organisation constant et les parties conviennent de se rencontrer rapidement pour définir les modalités de mise en oeuvre du mode d'organisation susmentionné.

## **Travail en plusieurs équipes**

### **Article 314**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 23 mai 1962 étendu par arrêté du 3 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964.

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, chaque équipe travaillera :

- a) 6 jours de 6 heures 15, avec un salaire de 6 heures 40 ;
- b) Ou 5 jours de 7 heures 30, avec un salaire de 8 heures ;
- c) Ou 5 jours de 8 heures, avec un salaire de 8 heures et une brisure de 1/2 heure, incluse dans les 8 heures.

Aucune majoration pour heure anormale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

### **Article 314 bis**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord paritaire du 29 janvier 1999 art. 15 en vigueur le 1er jour suivant l'extension BO conventions collectives 99-8 étendu par arrêté du 14 avril 1999 JORF 17 avril 1999.

Dans le cas de double équipe pour un même atelier, la brisure conventionnelle intégrant les dispositions légales étant prise et payée pendant l'organisation du service ou à la fin de celui-ci, chaque équipe pourra notamment travailler :

- a) 6 jours de 5 h 50, avec un salaire de 6 h 15 ;
- b) ou 5 jours de 7 heures, avec un salaire de 7 h 30 ;
- c) ou 5 jours de 7 heures avec un salaire de 7 heures et une brisure de 1/2 heure, incluse dans les 7 heures ;
- d) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 8 h 45 et une brisure de 1/2 heure incluse dans les 8 h 45 ;
- e) ou 4 jours de 8 h 45 avec un salaire de 9 h 15.

Aucune majoration pour heure anormale ne jouera entre 6 heures et 21 heures ou bien entre 7 heures et 22 heures.

### **Article 315**

En vigueur étendu

En cas de travail en triple équipe pour un même atelier et sauf accord particulier, la troisième équipe, succédant dans le temps aux 2 premières, doit être considérée comme travaillant complètement en heures anormales majorées de 25 %.

Le cas de travail en 4 équipes pour un même atelier pourra donner lieu à accord particulier dans l'entreprise.

## **Jours fériés**

### **Article 316**

En vigueur étendu

1. Afin d'éviter une perte de salaire du fait des jours fériés, il sera payé, pour chacun des jours fériés de la liste limitative ci-dessous, un nombre d'heures égal à la moyenne des nombres d'heures travaillées le même jour de la semaine au cours des 4 semaines précédentes, et au salaire en vigueur la veille du jour férié en cause.

2. Les jours fériés admis sont les suivants : 1er Janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Assomption, Toussaint, 11 Novembre, Noël. Ils seront rémunérés sous les conditions suivantes :

Sauf autorisation expresse ou raison majeure justifiée, l'intéressé était présent les journées, normalement travaillées, précédant et suivant le jour férié, cette condition n'étant pas exigible pour le 1er Mai (1).

Le jour férié n'était pas un jour de repos normal pour l'intéressé.

S'il est travaillé un jour férié, l'indemnité prévue au présent article s'ajoutera à la rémunération des heures effectuées ce jour-là, calculée comme il est dit à l'article 313.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 22 novembre 1956, art. 1er).

### **Article 317**

En vigueur étendu

1. Sur décision du chef d'entreprise, les heures collectivement perdues par suite du chômage du jour férié seront récupérées dans la limite des heures normales perdues au-dessous de la durée légale de 40 heures.

2. La récupération a lieu soit dans la quinzaine suivant le jour férié, soit dans l'une ou plusieurs des 4 semaines qui suivent celle du jour férié si 2 jours fériés se succèdent à moins de 10 jours d'intervalle.

Les heures de récupération ne peuvent augmenter l'horaire de plus de 1 heure par jour ni de plus de 8 heures par semaine.

3. Sauf accord avec les intéressés en cas de travail exceptionnellement urgent, la récupération ne pourra se faire que par un allongement d'horaire (comme indiqué au paragraphe ci-dessus), et non par un remplacement global le jour (ou la demi-journée) habituellement chômé dans l'entreprise.

### **Article 318**

En vigueur étendu

(Annulé par les dispositions nouvelles de l'article 320, § 1)

## Article 319

En vigueur étendu

Si un seul jour ouvrable est intercalé entre un dimanche et un jour férié (ou bien entre deux jours fériés), et si les parties sont d'accord pour "faire le pont" - lequel ne saurait être payé - les heures perdues par ce "pont" pourront, sur décision de l'employeur, être totalement ou partiellement récupérées, sans majoration, dans les 8 jours ouvrables qui précèdent le jour du pont, ou dans les 8 jours ouvrables qui le suivent.

## Congés payés

### Article 320

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 25 avril 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

1. La durée des congés payés est déterminée à raison de 2 jours 1/2 ouvrables par mois entier de travail effectif ou assimilé comme tel, soit 5 semaines pour une présence complète pendant la période de référence légale du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.
2. Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de 30 années au moins, la durée du congé annuel est de 1 mois de date à date (jours fériés tombant pendant le congé, suppléments légaux, et conventionnels [3] compris), et sans que le fractionnement en 2 périodes puisse être imposé à l'intéressé.
3. Dans la limite d'un total de 3 mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie ou un accident non professionnels sont considérés comme temps de travail effectif, pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes légales de repos des femmes en couches sont également considérées comme temps de travail effectif.
4. (Ajouté par avenant du 21 avril 1964 et modifié par accord du 28 juin 1976.) Pour l'appréciation du droit aux congés payés, sont assimilées aux périodes de travail effectif les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an pendant lesquelles l'exécution du travail est suspendue pour cause d'accident de travail et de trajet.

### Article 321

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 25 avril 1988 étendu par arrêté du 30 juillet 1988 JORF 6 août 1988.

1. L'indemnité de base des congés payés est calculée pour les 4 premières semaines de droit à congés payés selon le 1/12 du total des heures travaillées ou assimilées au cours de la période de référence légale, les heures supplémentaires et les anormales, ainsi que les heures travaillées les dimanches et jours fériés étant prises en compte affectées de leurs coefficients de majoration respectifs. Le nombre obtenu est valorisé par le salaire horaire en vigueur au moment du départ en congé de l'intéressé.

2. Les primes diverses accordées par l'entreprise sont retenues dans le calcul de l'indemnité de congé si elles font partie du salaire.

3. L'indemnité de base des congés payés ci-dessous est éventuellement complétée par :

a) La valeur de 1 journée par jour férié conventionnellement payé lorsque celui-ci est inclus dans la période de prise des congés ;

b) La valeur des congés payés d'ancienneté conventionnellement payés sur la base de :

- 1 jour pour les membres du personnel ayant au moins 20 ans de présence dans l'entreprise ;

- 2 jours pour les membres du personnel ayant au moins 25 ans de présence dans l'entreprise ;

- 4 jours pour les membres du personnel ayant au moins 30 ans de présence dans l'entreprise.

4. La valeur à retenir pour chaque journée s'ajoutant à l'indemnité de base (art. 321 [§ 3]) est égale au quotient de l'indemnité de congé de base par le nombre de jours ouvrables qu'elle comporte, avec minimum de 8 heures par jour.

5. La 5e semaine de congés payés est indemnisée indépendamment des 4 premières semaines de droit à congés payés, sur la base de 40 heures, conformément à l'annexe 8 (alinéas 6 et 7) (1).

## **Article 322**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

L'indemnité de congé payé sera due si le congé ne peut être pris pour cause de maladie. En cas de décès, l'indemnité de congé payé sera due aux ayants droit de l'intéressé.

En cas de licenciement - sauf faute lourde - ou départ en retraite intervenant avant que le congé payé ait été pris, l'indemnité compensatrice sera calculée conformément aux dispositions des articles 320 et 321. En cas de départ volontaire, l'indemnité compensatrice de congés payés sera calculée conformément aux dispositions de l'article 321 (§ 1 et 2).

En cas d'embauchage en coup de main, l'indemnité de congé sera due si la durée du coup de main a été de 2 semaines au moins.

Dans les entreprises où les congés payés sont pris par roulement, les dates de départ en congé seront communiquées aux intéressés le 31 mai au plus tard, sous réserve que chacun connaîtra au moins 1 mois à l'avance sa propre date de départ.

## **Obligations militaires**

### **Article 323**

En vigueur étendu

1. Le service militaire, les périodes obligatoires, le temps de mobilisation comptent comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou effectuant leur service militaire seront, à leur libération, repris avec tous les avantages antérieurs.

2. A tout membre masculin du personnel ouvrier ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise au moment de son départ au service militaire :

1° Il sera versé, à ce moment, une indemnité égale à 10 fois son salaire horaire ;

2° Il sera réservé une indemnité égale à 30 fois son salaire horaire et qui lui sera adressée, par un tiers, à la fin des 3e, 6e et 9e mois qui suivront son départ.

## **Travail des femmes et des jeunes**

### **Article 324**

En vigueur étendu

Les jeunes filles et les femmes auront accès aux cours d'apprentissage, de rééducation professionnelle et de perfectionnement, au même titre que les jeunes gens et les hommes.

Sous réserve des dispositions légales en vigueur, et lorsqu'elles rempliront les conditions requises, elles pourront accéder à tous les emplois ou fonctions manuels ou intellectuels des industries graphiques.

### **Article 325**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 novembre 1975 étendu par arrêté du 12 février 1976 JONC 22 février 1976.

Les dispositions légales ou réglementaires concernant les femmes, pendant la période qui précède et celle qui suit les couches, les femmes qui allaitent et les jeunes de moins de 18 ans seront intégralement appliquées.

Toute mère ayant une ancienneté minimale de 2 ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant, pourra sur sa demande, présentée au plus tard 1 mois après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se terminera au maximum 18 mois après la naissance.

La mère de famille devra, 3 mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée, à son entreprise, son intention de reprendre son travail. Si elle ne confirme pas dans le délai voulu ou si elle ne se représente pas à la date annoncée elle sera considérée comme démissionnaire d'office.

La période de suspension du contrat de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail.

Les mères de famille dont le congé de maternité est en cours bénéficieront des droits énoncés ci-dessus.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effectif, notamment pour le calcul des droits des intéressées aux congés payés, à la semaine de repos d'hiver et à la prime annuelle.



## **Article 325 bis**

En vigueur étendu

Le régime de travail des ouvrières en état de grossesse relève de la législation interprofessionnelle du travail.

Toutefois, il est recommandé que les femmes en état de grossesse médicalement certifié aient la faculté de quitter leur poste de travail 10 minutes avant la fin du service, sous réserve que cette disposition n'apporte aucune perturbation dans la production.

Il est bien entendu que si une femme enceinte demande à bénéficier de la disposition prévue au premier alinéa ci-dessus, le salaire afférent aux 10 minutes doit être payé. Dans l'éventualité de l'application de cette disposition, les femmes restant dans l'équipe s'engagent à assurer la continuité du travail jusqu'à l'heure normale de sortie.

## **Délai-congé**

### **Article 326**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 27 mars 1974 étendu par arrêté du 8 juillet 1974 JORF 31 juillet 1974.

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière a droit, sauf faute grave, en cas de licenciement, à un délai-congé de :

- pour une ancienneté (1) de moins de 6 mois : selon les usages locaux ou professionnels (2) ou les règlements d'entreprise ;
- pour une ancienneté (1) de 6 mois à 2 ans : 1 mois ;
- pour une ancienneté (1) d'au moins 2 ans : 2 mois.

En cas de départ volontaire, le délai-congé est fixé :

- a) Par les usages locaux ou professionnels (2) ou les règlements d'entreprise ;
- b) A défaut de tels usages ou règlements à 3 jours ouvrables francs.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 327**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord " Ouvriers " du 27 mars 1974 \*étendu par arrêté du 8 juillet 1974 JONC 31 juillet 1974 avec exclusion\*.

Conformément à la législation en vigueur, l'ouvrier ou l'ouvrière ayant 2 années d'ancienneté (1) ininterrompue au moins dans l'entreprise a droit, sauf faute grave, à son départ à une indemnité de licenciement correspondant au salaire effectif de 20 heures par année de service dans l'entreprise (2), le salaire servant de base au calcul de l'indemnité étant le salaire moyen des 3 derniers mois.

L'indemnité de licenciement ne sera pas due aux ouvriers de 65 ans révolus bénéficiant d'une retraite professionnelle complémentaire (3).

(1) L'ancienneté est définie selon l'article 210 de la convention collective.

(2) Pour le calcul de l'indemnité, le nombre d'années de service doit être apprécié à la fin du délai-congé, même si l'employeur a dispensé l'ouvrier ou l'ouvrière de travailler ; les années incomplètes sont appréciées au prorata du nombre de mois effectués.

(3) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 8 juillet 1974, art. 1er).

## **Licenciement en cas de baisse de travail**

### **Article 328**

En vigueur étendu

En cas de baisse de travail (en particulier au-dessous de la durée légale), il est expressément recommandé de diminuer l'horaire de travail avant de procéder à des licenciements de personnel.

Les licenciements qui devraient cependant être effectués seront déterminés, par catégorie et échelons professionnels, en tenant compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle, la valeur professionnelle n'intervenant que si la différence d'ancienneté est au plus égale à 2 années.

Dans les cas prévus par les dispositions légales, le comité d'entreprise (à défaut les délégués du personnel) seront saisis pour avis.

## **Apprentissage**

### **Article 329**

En vigueur étendu

Les dispositions réglant l'apprentissage dans la profession sont, dans le cadre des lois en vigueur, traitées par les parties contractantes au sein de l'organisme dénommé Institut national des industries et arts graphiques (INIAG).

En particulier, les parties signataires déclarent ou sont convenues :

a) Un apprentissage méthodique et complet est indispensable pour maintenir et améliorer le niveau des connaissances professionnelles des ouvriers et pour permettre leur adaptation aux techniques nouvelles ;

b) Sauf cas exceptionnel, la présence des apprentis aux cours techniques de leur catégorie professionnelle pouvant exister dans la localité où ils résident est obligatoire ;

c) Dans chaque catégorie professionnelle, le nombre d'apprentis ne devra pas dépasser 20 % du nombre d'ouvriers ou d'ouvrières de la même catégorie, les effectifs à considérer étant ceux d'une localité ou d'une région limitée - étant en outre précisé que, dans une entreprise, le nombre d'apprentis ne pourra pas être supérieur à 30 % du nombre d'ouvriers de la catégorie, ces taux étant fixés sauf dérogations à établir paritairement.

Les parties signataires sont d'accord pour reconnaître l'intérêt d'une formation professionnelle poussée et aussi étendue que possible. Elles recommandent d'admettre, de préférence, dans les ateliers des ouvriers et ouvrières ayant effectué un apprentissage complet.

## **Article 330**

En vigueur étendu

Les apprentis ayant obtenu leur CAP et ayant achevé la période de perfectionnement correspondant à leur spécialité seront classés P 1, en attente de leur classement supérieur.

## **Article 330 bis**

En vigueur étendu

Le barème de rémunération des apprentis, calculé à partir du salaire de base de l'ouvrier de coefficient 100 de la localité, est le suivant :

Première année :

- premier semestre : 25 %;
- deuxième semestre : 35 %.

Deuxième année :

- premier semestre : 45 % ;
- deuxième semestre : 55 %.

Troisième année :

- premier semestre : 70 %;
- deuxième semestre : 80 %.

Année de perfectionnement :

- premier semestre : 95 %;
- deuxième semestre : 95 %.

Ledit barème ne s'applique pas aux entreprises de photogravure spécialisées.

Ce barème remplace celui qui était annexé au règlement général concernant la formation professionnelle et l'apprentissage dans les industries graphiques (règlement qui constitue l'annexe III à la convention nationale pour le personnel de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques).

## **Article 330 ter**

En vigueur étendu

Pendant leur année d'adaptation à l'emploi, les jeunes titulaires d'un BEP toucheront :

- pendant le premier semestre : 80 % ;
- pendant le second semestre : 90 % ,

du salaire conventionnel de l'ouvrier de coefficient 100 de la localité dans laquelle ils effectuent cette année d'adaptation à l'emploi (salaire du barème départemental, local ou régional).

## **Clause particulière**

### **Article 331**

En vigueur étendu

Les organisations signataires s'engagent à ne pas tolérer, lorsqu'un ouvrier aura accompli son horaire normal dans une entreprise, son emploi dans une autre entreprise, de quelque profession qu'elle soit.

Tout manquement dûment constaté à cette interdiction devra, aux soins de la partie la plus diligente, être soumis à la commission régionale de conciliation intéressée, laquelle aura l'obligation de décider des sanctions de nature à éviter le retour du fait.

## **Déplacement de l'entreprise**

### **Article 332**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 22 avril 1964 étendu par arrêté du 21 octobre 1966 JONC 15 novembre 1966.

En cas de déplacement d'une entreprise n'exigeant pas un changement de résidence de son personnel, le personnel invité par l'entreprise à suivre cette dernière pourra obtenir qu'une période d'essai de 3 mois lui soit accordée afin de savoir s'il peut s'adapter à ses nouvelles conditions de transport, travail et d'existence, étant entendu qu'il ne pourra démissionner avant un mois de présence à son nouveau poste, faute de quoi il perdrait le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période, le personnel qui déciderait de renoncer à l'emploi qui lui a été offert ne serait pas considéré comme démissionnaire, mais comme licencié par l'entreprise, à condition qu'il avise l'employeur 10 jours avant son départ ; cette dernière condition ne jouera pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigeant pour le personnel restant attaché à l'entreprise un changement de domicile.

## **Maladie**

## Article 333

En vigueur étendu

L'entreprise prend en charge une partie de la perte de salaire, résultant de l'absence pour maladie médicalement reconnue, et représentant un complément des indemnités journalières versées par la sécurité sociale dans les conditions suivantes :

- pour le personnel ouvrier ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ;
- pour la période du 4<sup>e</sup> jour calendaire, suivant le 1<sup>er</sup> jour d'arrêt de travail, au 10<sup>e</sup> jour calendaire inclus, quand cette période n'est pas indemnisée par le régime de garantie "Incapacité de travail" géré par la caisse de retraite et de prévoyance de l'imprimerie de labeur et des industries graphiques ;
- au niveau de 95 % du salaire réel qu'aurait touché l'ouvrier pendant les jours ouvrés situés dans la période indiquée (ou les jours fériés tombant un jour ouvré) et sur la base des heures normales. Il sera tenu compte de l'horaire pratiqué dans l'atelier de l'intéressé au moment de son absence, cet horaire étant limité au maximum à l'horaire légal ou conventionnel en vigueur,

les indemnités journalières versées par la sécurité sociale étant réputées servies intégralement en cas d'hospitalisation.

## **Quatrième partie : Clauses particulières au personnel "employés"**

### **Article 401**

En vigueur étendu

La répartition de la durée hebdomadaire du travail devra, autant que possible, permettre au moins 1 jour 1/2 de repos complet sans interruption.

### **Article 402**

En vigueur étendu

Les dépassements occasionnels de l'horaire de travail inhérents à la fonction, n'excédant pas une demi-heure au maximum, ne seront pas rétribués en supplément (1).

Par contre les heures supplémentaires accomplies pour faire face à un surcroît extraordinaire de travail seront majorées dans les mêmes conditions que pour le personnel ouvrier (décompte journalier et paiement mensuel).

Les heures de récupération ne sont en aucun cas considérées comme heures supplémentaires.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 22 novembre 1956, art. 1er).

### **Article 403**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

Les dimanches et jours fériés légaux seront chômés. (Ils se trouvent payés en raison du caractère forfaitaire de la rémunération mensuelle).

Dans le cas exceptionnel de travail d'un jour férié ou d'un dimanche, les heures effectuées seront majorées de 100 %.

### **Article 404**

En vigueur étendu

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.

En aucun cas l'engagement temporaire ne pourra excéder une période de six mois, non renouvelable.

## Article 405

En vigueur étendu

1. La période d'essai est de 1 mois pour tous les employés.
2. Avant l'expiration de 1 mois d'essai, aucun délai-congé ne sera observé ; à l'expiration de ce mois, le contrat de travail sera considéré comme conclu et ne pourra être résilié qu'à l'issue d'un délai-congé d'un mois.
3. En cas d'inobservation du délai-congé par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera égale au salaire effectif correspondant à la durée du délai-congé ainsi rompu ou de la période de délai restant à courir.
4. Lorsque le contrat de travail aura été résilié par l'employeur, l'employé qui aura trouvé un nouvel emploi pourra demander à cesser ses fonctions avant la fin du délai de préavis. Cette autorisation lui sera accordée, sauf le cas exceptionnel où son maintien en place serait jugé indispensable.
5. Pendant la période du délai-congé et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé par eux, les employés seront autorisés, pour leur permettre de retrouver du travail, à s'absenter chaque jour (la demi-journée de travail exceptée), pendant 2 heures consécutives, sans que leurs appointements soient réduits.

Ces absences seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré de l'employé. Elles pourront, en accord avec l'employeur, être bloquées en tout ou en partie avant l'expiration du délai de préavis.

## Article 406

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par accord du 20 mai 1974

1. (Annulé par accord du 25 octobre 1990.)
2. (Annulé par accord du 25 octobre 1990.)
3. L'employé atteint d'une maladie de longue durée dûment constatée et reconnue par la sécurité sociale et qui, de ce fait, ne pourra reprendre son travail à l'issue d'une période de 6 mois, aura droit, pendant 2 ans à compter du début de la maladie, à un congé non rémunéré. A cette date, on s'efforcera de le replacer dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Les avantages afférents à son ancienneté lui seront maintenus.

## Article 407

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 novembre 1975 étendu par arrêté du 12 février 1976 JONC 22 février 1976.

1. Les dispositions légales ou réglementaires concernant la période qui précède et celle qui suit les couches, ainsi que la période d'allaitement seront intégralement appliquées.

Sauf pour faute grave, il ne sera procédé à aucun licenciement d'employée en état de grossesse constatée par certificat médical. En cas de licenciement collectif le cas de ces employées sera réglé conformément aux dispositions du règlement intérieur.

2. Après 2 ans de présence continue, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter le total des indemnités journalières versées par les divers organismes de prévoyance (1) :

- au niveau du traitement d'activité pendant 1 mois ;

- au niveau des 2/3 du traitement d'activité pendant les 2 mois consécutifs suivants.

Après 5 ans de présence, cette indemnité sera calculée de façon à maintenir le traitement d'activité pendant la durée totale du congé légal de 14 semaines.

3. Toute mère ayant une ancienneté minimale de 2 ans au jour de la naissance d'un enfant, qui désire suspendre son contrat de travail pour prendre soin de cet enfant pourra, sur sa demande, présentée au plus tard 1 mois après la naissance, bénéficier d'un congé non rémunéré, qui se terminera au maximum dix-huit mois après la naissance.

La mère de famille devra, 3 mois au moins avant la fin de son congé sans solde, confirmer, par lettre recommandée, à son entreprise, son intention de reprendre son travail. Si elle ne confirme pas dans le délai voulu ou si elle ne se présente pas à la date annoncée elle sera considérée comme démissionnaire d'office.

La période de suspension du contrat de travail prendra fin le jour de la reprise effective du travail.

La période de congé sans solde n'est pas assimilée à une période de travail effectif, notamment pour le calcul des droits des intéressées aux congés payés, à la semaine de repos d'hiver et à la prime annuelle.

## **Article 408**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

1. Il sera alloué (sauf faute grave) aux employés âgés de moins de 65 ans, licenciés après 2 ans d'ancienneté, l'indemnité légale de licenciement, distincte du préavis, égale au 1/10 de mois par année de présence.

2. Après 3 ans de fonctions dans l'entreprise, l'employé aura droit à l'indemnité conventionnelle de licenciement, soit 1/5 de mois par année de fonctions avec maximum de 3 mois.

Cette indemnité conventionnelle de licenciement n'est pas due :

a) aux employés âgés de 65 ans révolus bénéficiant d'une retraite professionnelle complémentaire ;

b) en cas de faute lourde de l'intéressé (1).

Elle est réduite de moitié en cas de fermeture de l'entreprise pour difficultés d'exploitation.

Si l'indemnité conventionnelle se révèle inférieure à l'indemnité légale compte tenu de l'ancienneté de l'intéressé, il convient de verser l'indemnité légale mentionnée au paragraphe 1.



(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail (arrêté du 5 novembre 1976, art. 1er).

## **Article 409**

En vigueur étendu

Les employés licenciés pour suppression d'emploi bénéficieront d'une priorité de réengagement dans un emploi de même nature, dans l'ordre inverse de licenciements :

- 1° pendant une période de 3 mois pour les salariés ayant moins de 2 ans de présence dans l'entreprise ;
- 2° pendant une période de 6 mois pour les salariés ayant plus de 2 ans de présence dans l'entreprise.

## **Article 410**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

1. Après 1 an de présence dans l'entreprise, les employés bénéficieront chaque année de 24 jours ouvrables de congé.

Si l'ancienneté dans l'entreprise est inférieure à 1 an au 31 mai de l'année considérée, la durée des congés payés de l'intéressé est calculée à raison de 2 jours ouvrables par mois entier de travail effectif.

Toutefois, en cas d'ancienneté dans l'entreprise de 30 années au moins, le congé annuel est de 1 mois de date à date (y compris les jours fériés) sans que le fractionnement en deux périodes puisse être imposé à l'intéressé.

Les employés recevront en sus de leur mensualité habituelle (1) :

- 2/26 de cette mensualité en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 30 ans ;
- 2/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 25 ans ou 1/26 en cas d'ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 20 ans (la journée, ou les 2 jours correspondants, pourront éventuellement, en accord entre le chef d'entreprise et l'intéressé, faire l'objet d'un congé, non rémunéré à ce moment, au cours de la période s'étendant du 1er novembre au 30 avril).

2. Dans la limite d'un total de 3 mois au cours d'une période de référence, les arrêts de travail motivés par une maladie non professionnelle et qui seraient chacun de 1 semaine au moins, sont considérés comme temps de travail effectif pour l'appréciation des droits au congé de l'intéressé. Les périodes de repos des femmes en couches sont également considérées comme temps de travail effectif.

3. Dans les entreprises où les congés payés sont pris par roulement, les dates de départ en congé seront communiquées aux intéressés le 31 mai au plus tard, sous réserve que chacun connaîtra au moins 1 mois à l'avance sa propre date de départ.

4. Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé, les jours d'absence constatés par certificat médical, les permissions exceptionnelles de courte durée, justifiées, accordées au cours de l'année ne sont pas comptés comme congé légal.

5. Il est précisé que, pour l'appréciation du droit au congé, l'ancienneté totale dans l'établissement est retenue, quelle qu'ait pu être, dans le passé, la périodicité de rémunération de l'intéressé (2).

(1) Conformément à l'article L. 223-11 du livre II du code du travail, le total des sommes reçues pour le temps de congés payés légal ne doit être inférieur :

- ni " au douzième des sommes perçues par l'employé pendant l'année de référence (prime annuelle ou gratifications exclues) " ;

- ni " au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler " .

(2) Voir annexe à l'accord du 7 mai 1974.

## **Article 411**

En vigueur étendu

1. Le service militaire, les périodes obligatoires, le temps de mobilisation comptent comme temps de présence pour le calcul de l'ancienneté. Les salariés mobilisés ou effectuant leur service militaire, seront, à leur libération, repris avec tous les avantages antérieurs.

2. Tout employé partant au service militaire aura droit à une indemnité égale à 25 % de son salaire mensuel. Cette indemnité lui sera versée en quatre parts égales : la première au moment de son départ, les autres à la fin des troisième, sixième et neuvième mois qui suivront son départ.

## **Article 412**

En vigueur étendu

Sont exemptes du travail aux machines comptables Eliot Fisher, Burrough's à clavier complet ou marques similaires, sur présentation d'un certificat médical, les femmes mécanographes enceintes ou malades et les employées âgées de moins de 18 ans - à moins qu'elles ne demandent, après avis conforme du service médical, l'exercice de cet emploi.

Dans la mesure compatible avec les besoins du service, le travail des mécanographes fera l'objet d'un roulement, au cours de chaque journée.

Dans le cas où le travail par roulement n'est pas possible, un repos d'un quart d'heure sera accordé au personnel féminin au milieu de chacune des deux périodes de travail de la journée.

## **Article 413**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 7 juillet 1977 étendu par arrêté du 4 janvier 1978 JONC 5 février 1978.

(§ 1 et 2 annulés par accord du 7 juillet 1977)

3. Les dispositions relatives au salaire minimum professionnel concernant le personnel " Ouvrier " s'appliquent au personnel " Employés " (accord du 11 février 1971, étendu par arrêté du 22 décembre 1971).

# **Cinquième Partie : Clauses particulières aux cadres et agents de maîtrise**

## **Préambule**

### **Article 501**

En vigueur étendu

Les parties signataires confirment ici l'esprit de collaboration étroite et confiante qui règne entre les adhérents de leurs organisations.

Les rapports réciproques, outre les contrats de travail, sont ainsi réglés par un engagement moral comportant :

A. - De la part de l'employeur, la confiance due à une collaboration totale et à l'utilisation la meilleure des aptitudes, reconnues, du cadre ou agent de maîtrise, compte tenu des possibilités de l'entreprise.

L'employeur s'emploiera à sauvegarder le respect auquel les cadres et agents de maîtrise ont droit de la part de leur subordonnés et du personnel en général, notamment en couvrant de son autorité les actes de commandement exercés par eux dans la limite de leurs attributions, et en s'opposant à tout empiètement de personnes non qualifiées sur les fonctions dévolues aux cadres et agents de maîtrise de l'entreprise.

B. - De la part des cadres et agents de maîtrise, l'apport sans réserve de leur expérience et de leurs qualités professionnelles et morales.

En les investissant d'une autorité qui implique la confiance, les employeurs sont en droit de compter, en retour, sur l'entier dévouement et la conscience professionnelle des cadres et agents de maîtrise.

Ceux-ci doivent :

1° être capables de prendre des initiatives et d'assumer des responsabilités ;

2° avoir acquis, par des études professionnelles ou par une longue expérience, une formation technique qui leur permet d'assurer la bonne marche de leur service ;

3° s'entretenir et se perfectionner dans la technique de leur profession par tous les moyens en leur pouvoir et mis à leur disposition.

Dans leur relation avec le personnel, les cadres et agents de maîtrise doivent s'employer à faire respecter, avec l'autorité patronale et hiérarchique nécessaire à la bonne marche de l'entreprise, celle qui s'attache aux fonctions dont eux-mêmes sont investis. Ils doivent donc faire preuve de qualités morales indiscutables pour s'imposer sans conteste au personnel dont la direction leur est confiée.

Ils s'engagent à respecter et à faire respecter la liberté d'opinion et la liberté syndicale de tout le personnel et à exercer leur autorité avec mesure, justice et bienveillance.

## **Définition des cadres et agents de maîtrise.**

## Article 502 nouveau

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979 JONC 14 mars 1979.

La terminologie ci-dessous est définitivement adoptée, la classification détaillée des cadres, agents de maîtrise et assimilés figurant aux annexes I et I bis de la présente convention.

La présente convention ne s'applique pas aux titulaires de postes supérieurs qui jouissent d'un contrat personnel.

Toutefois, les dispositions conventionnelles s'appliqueront sur les points non repris dans le contrat.

### A. - Agents de maîtrise

Sont agents de maîtrise :

a) Les contremaîtres ;

b) Les chefs d'atelier.

a) Sont contremaîtres :

Les agents de maîtrise qui assurent la responsabilité du travail exécuté dans un service technique de leur spécialité et qui ont sous leurs ordres un certain nombre d'ouvriers et de machines (cf. annexe 1 : classification). Ils participent ou non à la production, veillent à la qualité du travail, à la productivité, à l'économie des matières et à la discipline.

b) Sont chefs d'atelier :

Les agents de maîtrise qui, travaillant sous les ordres d'un chef de fabrication, ou de l'employeur, ou de son représentant, ont, en principe, des contremaîtres sous leurs ordres, coordonnent et surveillent leurs activités, prennent des initiatives concernant la qualité du travail, les délais d'exécution, les économies de matières, le rendement et la sécurité des travailleurs, font respecter la discipline de l'atelier.

### B. - Cadres

Sont cadres :

Les chefs de fabrication et les responsables assimilés à cet échelon (à l'exclusion de ceux qui exercent la fonction patronale, directement ou par délégation).

Les chefs de fabrication sont des chefs techniques chargés de la conduite de plusieurs ateliers de professions ou procédés différents, de l'engagement du travail et de la progression régulière d'un atelier à l'autre, et qui sont responsables de son exécution dans les délais et la qualité exigés. Ils ont sous leurs ordres des chefs d'ateliers et des contremaîtres. Eux-mêmes sont placés, soit sous les ordres de l'employeur, soit sous les ordres de son représentant. (Ainsi la hiérarchie s'établit à partir de l'ouvrier et non pas à partir du chef d'entreprise, dans de nombreuses maisons les échelons supérieurs n'existent pas).

### C. - Agents assimilés aux catégories A et B

1. Suivant l'importance des fonctions qu'ils remplissent et leur technicité, certains agents peuvent être assimilés aux contremaîtres, chefs d'atelier ou chefs de fabrication ; ils bénéficient des avantages accordés à la catégorie à laquelle ils sont assimilés.

Sont visés notamment : les agents techniques de fabrication employés dans les divers services d'études, de préparation, d'engagement, de contrôle des fabrications, ainsi que ceux des services commerciaux, des services de devis, de facturation et de comptabilité (voir annexe 1 bis).

2. L'assimilation devra faire l'objet d'une notification à l'intéressé dans les conditions prévues par l'arrêté du 1er avril 1946 (classification des agents techniques de fabrication).

Ne pourront prétendre aux assimilations prévues ci-dessus les agents dont les connaissances techniques partielles ou insuffisantes les limitent aux emplois auxiliaires.

## **Article 503**

En vigueur étendu

Les cadres et agents de maîtrise, conscient de leur rôle dans l'ordre social, s'interdisent toute activité susceptible de ruiner leur autorité à l'intérieur des entreprises, ou de détruire la confiance mise en eux par leurs employeurs.

Ils s'interdisent également de travailler, sauf occasionnellement, ailleurs que dans l'entreprise qui leur assure le plein emploi - à moins d'autorisation expresse de leur employeur.

## **Appointements**

### **Article 504**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 28 juin 1976 étendu par arrêté du 5 novembre 1976 JONC 1er décembre 1976.

1. (Modifié par avenant des 7 et 30 mai 1963.) Les cadres et agents de maîtrise sont rémunérés par des appointements mensuels basés sur la durée légale du travail - appointements éventuellement corrigés en fonction de l'horaire convenu - auxquels peuvent s'ajouter : des majorations pour heures supplémentaires (art. 510 § 2, des avantages divers, des gratifications, des primes ou commissions, les intéressant plus directement à la vie de l'entreprise.

2. Les cadres et agents de maîtrise sont appointés selon leurs fonctions, leur activité, la valeur professionnelle et l'expérience qu'ils ont pu acquérir. Leurs appointements doivent tenir compte de leurs responsabilités diverses (notamment celles qui découlent du commandement d'un personnel plus ou moins nombreux), de leur technicité et du niveau de vie qu'est obligé d'observer un collaborateur d'un rang déterminé.

3. (Modifié par accord du 28 mai 1970.) Les appointements minima sont fixés conformément aux barèmes hiérarchiques joints à la présente convention (annexes 1 et 1 bis), le minimum d'une catégorie ne devant toutefois pas être considéré comme le maximum d'une autre.

3 bis. (Ajouté par avenant des 7 et 30 mai 1963, et modifié par accord " Cadres " du 9 mai 1973.) Tout remplacement par un cadre ou un agent de maîtrise d'un collègue d'un échelon supérieur donnera lieu, à partir du premier jour du deuxième mois consécutif de remplacement, et jusqu'à la fin de celui-ci, au paiement des appointements de base correspondant à la catégorie du cadre ou agent de maîtrise remplacé. Cette situation, qui ne peut excéder 12 mois consécutifs, ne saurait ouvrir le droit au classement dans la catégorie du collaborateur remplacé.

4. (Modifié par accord du 28 juin 1976.) Les parties signataires sont convenues qu'un écrasement de la hiérarchie n'est pas envisagé et décident qu'à tout mouvement de salaire, en hausse ou en baisse, de l'ouvrier qualifié de coefficient 100 doit correspondre, à la même date, un mouvement des traitements des cadres et agents de maîtrise, mouvement de même sens et de même pourcentage. Elles sont toutefois d'accord pour déclarer ici que le principe d'un relèvement du niveau de vie des moins défavorisés peut s'entendre sans qu'intervienne un relèvement proportionnel des échelons supérieurs.

## **Article 505**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 7 mai 1963 et 30 étendu par arrêté du 3 janvier 1964 JONC 21 janvier 1964.

Examiné sur l'ensemble d'une année civile, et pour un horaire de travail comparable, les appointements (primes comprises) d'un cadre ou agent de maîtrise dont les fonctions correspondent aux définitions de l'annexe I de la convention collective, doivent normalement dépasser d'un minimum de 10 % la rémunération globale (primes comprises) de tout membre du personnel de l'entreprise le plus directement placé sous ses ordres, toute régularisation éventuelle devant intervenir dans les trois mois qui suivent la fin de l'année considérée.

## **Engagements, contrat, période d'essais**

### **Article 506**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979 JONC 14 mars 1979.

1. Chaque engagement est obligatoirement confirmé par écrit, sous forme de lettre ou contrat personnel. Conclu dans le cadre de la convention collective, ce contrat précisera les conditions particulières d'engagement et notamment les fonctions de l'intéressé, son horaire, la catégorie ou échelon dans lequel il est classé, le montant de ses appointements et le coefficient exact correspondant (catégorie, échelon et coefficient doivent figurer sur chaque feuille de paye, voir annexes I et I bis). A défaut de cette notification écrite, le coefficient sera établi par la division de son salaire par la valeur du point au moment de l'embauchage en tenant compte de l'horaire de travail pratiqué.

2. L'engagement sera précédé d'une période d'essai de 2 mois pour les agents de maîtrise, de 4 mois (pouvant être prolongés de 2 mois avec l'accord des deux parties) pour les cadres. Pendant cette période, il n'y aura pas de préavis.

3. Les employeurs qui n'auraient pu recruter directement leur personnel peuvent avoir recours aux organisations signataires du présent contrat.

## **Modifications en cours de contrat**

### **Article 507**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979 JONC 14 mars 1979.

1. Tout changement dans le classement ou les attributions de l'intéressé fera l'objet, dans le délai de 1 mois à compter de la notification de cette modification, d'une confirmation écrite.

Ce dernier disposera d'un délai de 2 mois pour faire connaître sa réponse.

2. En cas d'acceptation et si ce changement comporte une diminution matérielle ou morale de sa situation, il aura droit à une indemnité calculée en temps comme l'indemnité de licenciement et, en somme, sur la différence entre l'ancien et le nouveau traitement.

En cas de refus, son cas sera assimilé à un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel.

3. La suppression d'emploi sera toujours considérée comme un licenciement et réglée comme tel.

## **Préavis**

### **Article 508**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 1er septembre 1979.

1. Le préavis réciproque sera :

Pour les agents de maîtrise et assimilés :

- de 1 mois jusqu'à 2 ans de présence ;

- de 2 mois après 2 ans de présence.

Pour les cadres et assimilés : de 2 mois jusqu'à 2 ans de présence, plus 1/4 de mois par année supplémentaire de fonctions de cadre ou de maîtrise, avec un maximum de 4 mois au total.



2. Pendant la période de préavis, les cadres et agents de maîtrise auront la faculté de s'absenter dans la mesure qui leur sera nécessaire pour retrouver une situation sans que le total de ces absences puisse excéder le quart du délai-congé, ces absences n'entraînant pas réduction du traitement.

3. Lorsqu'un agent de maîtrise ou un cadre congédié trouve un emploi avant la fin de son préavis, il peut quitter son poste immédiatement, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Lorsqu'un employeur a trouvé un remplaçant à un agent de maîtrise ou à un cadre démissionnaire, celui-ci a la faculté de quitter son poste sans attendre l'expiration du délai conventionnel, sous réserve de l'accord de l'employeur.

Devant ces deux cas, les sommes dues à l'intéressé seront calculées en tenant compte du délai-congé réellement effectué.

4. Le préavis est supprimé en cas de faute grave ou lourde reconnue ou jugée.

## **Indemnité de licenciement**

### **Article 509**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 1er septembre 1979.

1. Lorsqu'un salarié aura exercé, dans l'entreprise, pendant au moins 2 ans une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé, il bénéficiera, sauf faute grave ou lourde, reconnue ou jugée, d'une indemnité de licenciement calculée comme indiqué au tableau ci-après :

- après 2 ans de fonction : 1 mois ;
- après 3 ans de fonction : 1,5 mois ;
- après 4 ans de fonction : 2 mois ;
- par année supplémentaire à partir de la cinquième : 2/3 de mois.

L'indemnité calculée comme indiqué ci-dessus sera majorée si l'intéressé a occupé préalablement dans l'entreprise une fonction d'ouvrier ou d'employé, de 2 % pour chacune des 10 premières années ressortissant du statut d'ouvrier ou d'employé, et 1 % pour chacune des années suivantes au-delà de la dixième.

Dans le cas où l'ancienneté dans ses différentes fonctions ne correspond pas à des années entières, la règle du prorata s'applique pour calculer l'indemnité de licenciement.

Le maximum de l'indemnité est de 15 mois dans tous les cas, sauf le cas visé au paragraphe 4 ci-après.

2. L'indemnité de licenciement sera calculée, compte tenu de la durée totale de l'exercice par l'intéressé d'une fonction de cadre, d'agent de maîtrise ou d'assimilé et basée sur la moyenne de la rémunération totale soit au cours des 12 mois précédant le début du préavis, soit au cours des 3 derniers mois précédant le début du préavis, la solution la plus favorable étant retenue.

Les commissions, primes, avantages en nature ainsi que les gratifications à forme contractuelle ramenées à leur quote-part entreront dans l'établissement de la moyenne ci-dessus.

3. L'indemnité de licenciement ne sera due au cadre ou à l'agent de maîtrise ayant 65 ans que si le total des diverses allocations de retraite, exception faite des retraites volontaires souscrites par l'intéressé sans participation de son entreprise, dont il bénéficie, est inférieur à 40 % de son traitement de fin de carrière, le maximum de ladite indemnité étant, dans ce cas, ramené à 3 ans (1).

4. Afin de tenir compte des difficultés éventuelles de reclassement des cadres, agents de maîtrise et assimilés, les indemnités de licenciement calculées comme indiqué au tableau ci-dessus seront, suivant l'âge de l'intéressé, majorées de 3 % par année entière d'âge au-delà de cinquante ans avec un maximum de 30 % et application d'un prorata en cas d'année incomplète.

Cette majoration est également applicable à l'indemnité plafonnée de 15 mois.

Cette disposition ne s'appliquera pas en cas de départ en retraite.

5. Pour l'agent de maîtrise ou le cadre ne bénéficiant d'aucune indemnité en application du barème mentionné au point 1 ci-dessus, il sera fait application de l'indemnité légale ou conventionnelle de licenciement prévue pour les employés en totalisant - pour le calcul de l'ancienneté - les années passées comme ouvrier ou employé et le temps de fonctions d'agent de maîtrise ou de cadre.

Modifications provisoires (accord du 26 février 1976)

6. Si le régime professionnel de garantie de ressources défini par accord du 24 février 1976 fait bénéficier le cadre, l'agent de maîtrise ou l'assimilé (licencié entre 59 et 65 ans) de ressources mensuelles à 90 % de ses appointements bruts au moment de son licenciement, du fait de l'étalement de son indemnité de licenciement sur le nombre de mois restant à courir entre (dans l'état actuel de la législation) :

- la date du licenciement et 3 mois après son soixante-cinquième anniversaire ;

- ou entre 60 ans et 3 mois après leur soixante-cinquième anniversaire pour les salariés licenciés entre 59 et 60 ans,

cette indemnité sera écrêtée et la différence conservée par l'employeur.

Toutefois, en cas d'écèlement, l'indemnité légale complète devra être laissée au cadre, même si étalée sur le nombre de mois restant à courir jusqu'à la fin du troisième mois suivant son soixante-cinquième anniversaire, elle fait dépasser 90 % des appointements bruts du cadre, de l'agent de maîtrise ou de l'assimilé, appréciés au moment de son licenciement.

7. Pendant la durée d'application du régime professionnel de garantie de ressources, les licenciements porteront, en priorité, pour une même fonction, sur les cadres, agents de maîtrise ou assimilés âgés de plus de 59 ans, sauf à apprécier les cas sociaux.

8. Pendant la durée d'application du régime professionnel de garantie de ressources, la majoration d'indemnité de licenciement prévue au paragraphe 4 de l'article 509 de la convention collective ne sera pas appliquée pour le calcul de l'indemnité de licenciement des cadres âgés de 59 à soixante-cinq ans, licenciés en application et aux conditions dudit accord et de sa prolongation.

(1) Dispositions étendues sans préjudice de l'application des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).

## **Durée du travail**

## Article 510 (1)

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 1er septembre 1979.

1. Les cadres et agents de maîtrise ne subissent pas les conséquences du manque de travail et leurs appointements ne sont pas affectés par les journées chômées.

Aussi doivent-ils considérer comme normal de prolonger éventuellement leur présence en dehors de l'horaire habituel, s'ils l'estiment nécessaire à la bonne organisation du travail dont ils ont la responsabilité, sans que cela entraîne une rémunération supplémentaire.

2. Lorsque l'activité de l'atelier nécessite un accroissement de l'horaire au-delà de la durée légale (travail des jours habituellement ou légalement consacrés au repos, prolongation régulière et ininterrompue pendant au moins 1 semaine), les agents de maîtrise (tels qu'ils sont définis à l'article 502 de la présente convention) sont rémunérés des heures supplémentaires effectuées et bénéficient pour la valeur de ces heures supplémentaires des mêmes majorations, en pourcentage, que les ouvriers ou employés placés sous leurs ordres. Il en est de même pour le travail de nuit du dimanche et des jours fériés.

3. Dans l'intérêt général, mais dans la limite des exigences du travail, il sera accordé au cadre ou à l'agent de maîtrise des autorisations d'absence temporaire, non incluses dans les congés légaux à l'occasion de cours de perfectionnement d'officiers et sous-officiers de réserve, ainsi que de certaines manifestations économiques ou techniques intéressant son emploi (foires, expositions, assemblées générales syndicales statutaires annuelles, conférences, etc.), afin de lui permettre de maintenir toujours ses connaissances au niveau technique utile de ses fonctions.

(1) Les dispositions de cet article sont étendues sous réserve de l'application des articles L. 221-1 et suivants du code du travail (arrêté du 3 août 1979, art. 1er).

## Congés

### Article 511

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 9 mai 1973 étendu par arrêté du 25 janvier 1974 JONC 8 février 1974.

1. Conformément à la loi, la durée des congés payés est de 2 jours ouvrables par mois entier de travail pendant la période de référence (1er juin-31 mai).

Toutefois, les jours d'absence pour maladie constatée par certificat médical n'entraînent pas une réduction des congés annuels.

Au cas où dans l'entreprise des congés supérieurs aux congés légaux et conventionnels seraient accordés, les cadres et agents de maîtrise bénéficieraient de ces dispositions plus avantageuse, sauf si ces congés étaient provoqués par un manque ou une baisse de travail dans les ateliers.

2. Après 2 ans de présence dans l'entreprise, le congé annuel est porté à 1 mois de date à date, y compris les jours fériés tombant pendant le congé et tous suppléments légaux.

3. Après 3 mois d'ancienneté au 31 décembre de l'année considérée, les cadres et agents de maîtrise disposeront de 1 semaine de congé (y compris les jours fériés tombant éventuellement pendant ladite semaine) à prendre en période hivernale entre le 1er novembre de cette année et le 30 avril de l'année suivante. La prise de ce congé ne modifiera pas les appointements du mois où il sera pris.

La prise de ce congé se fera dans des conditions telles qu'elle n'entrave pas la bonne marche de l'entreprise (en accord avec la direction).

En cas d'année de travail incomplète (embauchage en cours d'année, absences pour convenances personnelles par exemple), la durée et la rémunération du congé seront calculées au prorata des mois entiers de présence au cours de l'année calendaire (1er janvier-31 décembre).

Au cas où ce congé n'aurait pas été pris, il sera versé avec les appointements du mois d'avril une indemnité égale au quart de la rémunération correspondant à la durée du congé annuel (soit l'équivalent d'une semaine d'appointements si le congé est de 4 semaines, et de 1/4 de mois pour le personnel ayant plus de 2 ans de présence).

En cas de démission (sous réserve d'avoir effectué le préavis d'usage), de licenciement (sauf pour faute lourde) ou de départ à la retraite, l'indemnité afférente à la semaine de repos d'hiver :

- pour l'hiver en cours, au titre de l'année écoulée, si elle n'a pas encore été prise ou payée ;
- pour l'hiver suivant, au titre de l'année calendaire en cours,

sera payé à l'intéressé selon les modalités prévues ci-dessus.

## **Périodes militaires**

### **Article 512**

En vigueur étendu

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par l'intéressé ne donneront pas lieu à réduction d'appointements ; elles ne seront pas complétées comme congé annuel légal.

## **Déplacements**

### **Article 513**

En vigueur étendu

1. Les déplacements par chemin de fer sont effectués dans la classe qui correspond à la hiérarchie de l'intéressé. Sauf convention particulière, les frais de voyage et de séjour sont à la charge de l'employeur, sur présentation des notes de frais.

2. Le changement de lieu de travail entraînant un changement de domicile du cadre ou de l'agent de maîtrise donnera lieu à remboursement de frais de déménagement et déplacement, pour lui et sa famille (limitée à sa femme, ses enfants et parents à charge demeurant avec lui).

3. Si le changement ainsi défini n'est pas accepté par l'intéressé, l'indemnité de licenciement sera due.

## **Maladie**

### **Article 514**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 26 juin 1978 étendu par arrêté du 8 février 1979 JONC 14 mars 1979.

1. Après un an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident même non imputable au travail constaté par certificat médical, l'entreprise verse la somme nécessaire pour compléter au niveau du traitement d'activité le total des prestations réglées par les divers organismes de prévoyance auxquels participe l'entreprise.

2. Le total des compléments bruts versés par l'entreprise ne pourra, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, excéder un montant correspondant à la valeur de 5 mois d'appointements bruts réactualisés.

3. Les absences justifiées par l'indisponibilité dûment constatée, résultant de maladie ou d'accident, ne rompent pas le contrat ; toutefois, si leur durée imposait le remplacement effectif du cadre ou agent de maîtrise, l'employeur pourrait notifier à l'intéressé, par une lettre recommandée, la nécessité de se priver de ses services.

Le cadre ou l'agent de maîtrise ainsi licencié recevra :

a) Le montant de l'indemnité de préavis ;

b) Dans le cas où, du fait de son ancienneté, il a droit à une indemnité de licenciement, le montant de cette indemnité, calculée comme il est dit à l'article 509 (1).

4. Après 1 an d'absence, en cas de maladie grave ou de défaillance physique reconnue par l'autorité médicale, les parties s'efforceront de trouver une solution amiable à la rupture du contrat de travail. Au cas où cette solution ne serait pas trouvée, il pourra être demandé discussion de ce cas spécial à une commission composée :

- de 2 employeurs ;

- de 2 cadres ou agents de maîtrise de même catégorie.

Ces membres sont respectivement désignés par les parties en cause. L'organisation de la réunion est confiée au secrétariat de la commission régionale de conciliation dont relèvent les parties.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 8 février 1979, art. 1er).

## **Régime de retraite et de prévoyance**

### **Article 515**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Accord du 20 septembre 1978 étendu par arrêté du 3 août 1979 JONC 1er septembre 1979.

(nouveau texte)

1. La convention collective nationale du 14 mars 1947, agréée par arrêté du 31 mars 1947 et publiée au Journal officiel du 21 février 1949, concernant le régime complémentaire de retraite et de prévoyance des cadres est obligatoire dans les professions visées par la présente convention pour tous les cadres, agents de maîtrise et assimilés dont le coefficient (annexes 1 et 1 bis) est égal ou supérieur à 300. Les majorations prévues aux annexes 1 et 1 bis pour diverses fonctions entrent, à cet effet, en ligne de compte pour l'appréciation du coefficient hiérarchique.

2. Par ailleurs, l'accord paritaire du 20 septembre 1978, applicable au 1er décembre 1978, a fixé les taux minima des cotisations à ce régime.

## **Secret professionnel**

### **Article 516**

En vigueur étendu

Les cadres et agents de maîtrise s'engagent à observer une discrétion absolue pour tout ce qui concerne les méthodes de fabrication ayant un caractère incontestablement secret, ainsi que pour les renseignements d'ordre comptable ou commercial que leurs fonctions les appellent à connaître.

## **Enseignement technique**

### **Article 517**

En vigueur étendu

Les cadres et agents de maîtrise apporteront dans la plus large mesure la collaboration qui peut et doit être demandée dans l'organisation de l'apprentissage, les cours professionnels et la formation technique des cadres de maîtrise.

Les employeurs mettront à leur disposition, notamment par la communication de documents et de publications périodiques, les moyens matériels qui leur sont nécessaires pour s'entretenir et se perfectionner dans la pratique de leur métier.

## **Déplacement de l'entreprise**

### **Article 518**

En vigueur étendu

Dernière modification : Modifié par Avenant du 23 avril 1964 étendu par arrêté du 21 octobre 1966 JONC 15 novembre 1966.

En cas de déplacement d'une entreprise n'exigeant pas un changement de résidence de son personnel, les cadres et agents de maîtrise, invités par l'entreprise à suivre cette dernière, pourront obtenir qu'une période d'essai de 6 mois leur soit accordée, afin de savoir s'ils peuvent s'adapter à leurs nouvelles conditions de transport, de travail et d'existence, étant entendu qu'ils ne pourront démissionner avant un mois de présence sur le lieu nouveau de leur travail, faute de quoi ils perdraient le bénéfice de l'indemnité de licenciement.

Au cours de cette période, les cadres et agents de maîtrise qui décideraient de renoncer à l'emploi qui leur a été offert ne seraient pas considérés comme démissionnaires, mais comme licenciés par l'entreprise, à condition d'en aviser l'employeur :

- 3 mois avant leur départ s'ils sont cadres ;
- 2 mois avant leur départ s'ils sont agents de maîtrise.

Cette dernière condition ne jouera pas en cas de décentralisation de l'entreprise exigeant pour le personnel restant attaché à l'entreprise un changement de domicile.

## **Sixième partie : Commissions de conciliation et d'arbitrage**

### **Généralités**

#### **Article 901**

En vigueur étendu

Dans l'esprit de l'article 5 de la présente convention, ses signataires déclarent vouloir instaurer un dispositif à la fois souple et ferme de conciliation et d'arbitrage, qui donne toutes garanties aux parties appelées en cause.

Les signataires et tous intéressés auxquels s'appliquera la convention s'engagent expressément à l'occasion de tout conflit dans la profession, à ne provoquer ni prendre, tant que la procédure prévue n'aura pas été menée à son terme, aucune mesure telle que fermeture d'établissement ou d'atelier, non plus que de cessation, réduction, limitation ou ralentissement du travail, et ce, quelle que soit la nature du conflit.

Les signataires déclarent en outre vouloir ultérieurement rechercher, établir et codifier un système de sanctions éventuelles, de nature à renforcer encore la valeur de l'autorité du dispositif de conciliation. Ils expriment ici le sentiment qu'un délai de 18 mois, à compter de la date de la signature du présent document, est nécessaire et suffisant pour aboutir dans le sens indiqué par le présent alinéa.

#### **Article 902**

En vigueur étendu

Désireux d'éviter ou de résoudre tout conflit, les membres de la profession liés par la présente convention soumettront leurs différends à des commissions dont la constitution, la compétence, la procédure et les décisions sont régies par les dispositions ci-après - étant expressément entendu que dès l'ouverture d'un conflit, aucune mesure ne devra être prise, de part ou d'autre, qui pourrait avoir pour but ou conséquence de modifier dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée aux instances de conciliation.

### **I. - Organismes de conciliation et d'arbitrage**

#### **Les commissions, compétence des commissions.**

##### **Article 903 (1)**

En vigueur étendu

1. Tout conflit, lorsqu'il n'aura pu être résolu sur le plan de l'entreprise, sera porté devant une commission régionale de conciliation (sauf dans le cas prévu à l'art. 922).
2. Lorsque la conciliation n'aura pu être obtenue devant la commission régionale, le conflit devra être réglé, selon sa nature par :



- la commission nationale, interfédérale de conciliation et d'arbitrage, s'il s'agit d'un conflit relatif à la fixation des salaires sur le plan régional ou local ; l'interprétation de la convention collective ;
- la commission interrégionale de conciliation et d'arbitrage, pour tous autres conflits.

## **Article 904**

En vigueur étendu

1. La compétence de chaque commission régionale est territorialement limitée aux conflits nés dans les départements désignés comme inclus dans son ressort par le tableau formant l'annexe II jointe à la présente partie de la convention.

2. Lorsqu'un conflit non résolu par la commission régionale est, en vertu des dispositions de l'article 903, de la compétence des commissions interrégionales, il y aura lieu de saisir celle que désigne comme territorialement compétente le même tableau de l'annexe II.

## **Composition et organisation des commissions.**

### **Article 905**

En vigueur étendu

1. Toute commission, qu'elle soit régionale, interrégionale ou nationale, est constituée par une délégation d'employeurs et par une délégation, en nombre égal, de salariés, ces derniers appartenant à la catégorie dont les intérêts sont en cause dans le conflit.

2. Chaque délégation comprend au maximum cinq membres titulaires et cinq membres suppléants, un membre suppléant ne pouvant siéger qu'en l'absence d'un membre titulaire.

En ce qui concerne les litiges relatifs à la catégorie des ouvriers, la fédération des travailleurs du livre disposera de trois sièges de délégués titulaires et de trois sièges de délégués suppléants, la fédération nationale des syndicats chrétiens du livre-papier-carton et industries connexes (CFTC) et Force ouvrière disposant des autres sièges.

### **Article 906**

En vigueur étendu

1. Les organisations syndicales désigneront, pour la durée de la présente convention, leurs délégués titulaires et suppléants respectifs. En cas de remplacement, pour une cause quelconque, le secrétariat de la commission intéressée en sera informé, par écrit, dans les 48 heures.

2. Dans le cas où l'un des délégués titulaires serait partie au litige soumis à la commission, il sera remplacé, pour l'examen de ce litige, par un délégué suppléant appartenant à la même organisation syndicale.

## **Article 907**

En vigueur étendu

Le secrétariat de chaque commission, régionale ou interrégionale, est établi au siège du syndicat (affilié à la fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques) du centre fixé au tableau de l'annexe II.

Le secrétariat de la commission nationale interfédérale est établi au siège, à Paris, de la fédération française des syndicats patronaux de l'imprimerie et des industries graphiques.

## **II. - Déroulement de la procédure**

### **Conciliation par la commission régionale.**

#### **Article 908**

En vigueur étendu

En cas de conflit, de quelque nature qu'il soit, la partie la plus diligente adresse, par lettre recommandée, au secrétariat de la commission régionale à laquelle elle ressortit, une requête aux fins de conciliation, requête rédigée sur papier libre, exposant avec tous éléments d'appréciation nécessaires le ou les points sur lesquels porte le litige.

Dès réception de la requête, le secrétariat convoque les membres de la commission régionale de conciliation et ce pour en délibérer dans un délai maximum de 4 jours ouvrables à compter du jour de réception de la requête, ce jour non compris.

#### **Article 909**

En vigueur étendu

La non-comparution (ou non-représentation), sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à la demande. La non-comparution (ou non-représentation) de la partie citée, sauf empêchement majeur reconnu valable par la commission, vaut acceptation de la demande.

Dans l'un et l'autre cas, la commission de conciliation dresse procès-verbal de la non-comparution (ou non-représentation), prend acte de son obligatoire conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante.

La partie citée, aussi bien que la partie ayant introduit la requête, peuvent se faire représenter, mais seulement par un membre des professions visées par la présente convention.

#### **Article 910**

En vigueur étendu

La commission régionale de conciliation entend les parties contradictoirement (simultanément, ou séparément, à son gré), et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne à 4 jours francs ouvrables au maximum, afin de compléter utilement sa documentation, et tente à nouveau de concilier les parties - celles-ci devant être également convoquées en deuxième séance éventuelle.

## **Article 911**

En vigueur étendu

Si la conciliation est obtenue, la commission régionale la constate en un procès-verbal circonstancié, établi en cinq exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties, de leurs engagements, etc.

La commission remet un exemplaire à chacune des parties, classe un exemplaire dans les archives et, pour information, adresse un exemplaire à la commission interrégionale du ressort duquel elle dépend, et le cinquième exemplaire à la commission nationale interfédérale.

## **Article 912**

En vigueur étendu

1. Si la conciliation n'est pas obtenue, la commission régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié établi en cinq exemplaires dûment signés, et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et éventuellement de ceux sur lesquels un accord a été obtenu, des propositions faites par les parties, etc.

2. La commission peut compléter le procès-verbal, obligatoirement objectif, par des commentaires de nature à éclairer l'organisme du degré supérieur qu'elle doit, dans les 48 heures, saisir du conflit.

## **Article 913**

En vigueur étendu

1. Dans le cas de non-conciliation, la commission régionale conservera, pour ses archives, un exemplaire du procès-verbal, et en remettra un à chacune des parties.

Dans les 48 heures, elle en enverra un autre complété éventuellement comme il est dit à l'article précédent et accompagné de toutes les autres pièces du dossier soit à la commission interrégionale dans le ressort de laquelle elle siège, soit à la commission nationale interfédérale, selon qu'elle estimera, d'après la nature du conflit, l'un ou l'autre organisme compétent, en vertu de la règle posée à l'article 903 ci-dessus.

2. La réception du dossier contenant le procès-verbal vaudra saisie régulière de la commission du degré supérieur - sous réserve de ce qui sera indiqué à l'article 915 ci-dessous.

La commission régionale expédiera enfin, et dans le même délai, le dernier exemplaire du procès-verbal (en précisant qu'elle le fait à titre d'information) à celle des deux commissions supérieures qu'elle n'aura pas saisie du conflit.

## **Conciliation et arbitrage par les commissions interrégionales et la commission nationale**

### **Article 914**

En vigueur étendu

1. Si la compétence de la commission interrégionale de conciliation et d'arbitrage est contestée par l'une des parties, ou si la commission elle-même estime n'être pas compétente, elle doit saisir sans délai la commission nationale interfédérale dont la décision est obligatoire.

2. Si la commission nationale interfédérale estime, dans les mêmes conditions, avoir été saisie à tort, elle renverra, également sans délai, le dossier à la commission interrégionale territorialement compétente selon les indications de l'annexe II ; cette commission devra alors résoudre le conflit comme il est dit à l'article 916 ci-dessous, dans un délai de six jours francs ouvrables.

## **Procédure à suivre devant les commissions interrégionales.**

### **Article 915**

En vigueur étendu

1. La commission interrégionale de conciliation et d'arbitrage tente de concilier les parties, et, si elle y parvient, agit dans les conditions de forme dites à l'article 911.

2. Si elle n'obtient pas la conciliation, après avoir dressé un procès-verbal dans les conditions de forme dites à l'article 912, elle arbitre le conflit si les deux parties en font la demande, dans un délai n'excédant pas 2 jours ouvrables à compter du jour de la non-conciliation, ce jour non compris.

3. Elle dispose alors, pour rendre son arbitrage, d'un délai de 6 jours francs ouvrables à compter du jour de la réception du procès-verbal de non-conciliation dont elle a été saisie (ou de la décision de la commission nationale interfédérale), ce jour non compris. Durant ce délai, elle peut convoquer et entendre les parties, contradictoirement ou séparément à sa convenance, demander éventuellement qu'un représentant de chacune des organisations signataires en cause enquête sur place, et se documenter auprès de la commission nationale interfédérale.

### **Article 916**

En vigueur étendu

1. Si les deux délégations de la commission interrégionale ne sont pas d'accord sur la sentence arbitrale à rendre, elles désignent obligatoirement pour les départager et rendre la sentence une personnalité qui devra disposer d'un délai de 6 jours francs ouvrables pour rendre la sentence.

2. Si les deux délégations ne se mettent pas d'accord sur le nom de la personnalité à désigner, il est immédiatement procédé à son choix par tirage au sort sur la liste des " médiateurs " officiels du département où siège la commission interrégionale, la sentence devant être obtenue dans le moindre délai.

## **Procédure à suivre devant la commission nationale interfédérale.**

### **Article 917**

En vigueur étendu

La commission nationale interfédérale, saisie d'un conflit qu'elle estime être de sa compétence, se réunit, sauf accord exprès des organisations signataires en cause, dans un délai de 5 jours francs ouvrables à compter du jour de la réception du procès-verbal de non-conciliation, ce jour non compris.

### **Article 918**

En vigueur étendu

1. La commission nationale interfédérale s'efforce tout d'abord de concilier les parties, qu'elle a convoquées et entendues contradictoirement (simultanément ou séparément à son gré). Si un accord intervient, procès-verbal en est dressé, et est notifié sur-le-champ, dans les conditions de nombre et de destination prévues au deuxième alinéa de l'article 912 ci-dessus.

2. Si les parties ne sont pas conciliées, sur tout ou partie du litige, un procès-verbal de non-conciliation est dressé et est signifié aux parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

### **Article 919**

En vigueur étendu

Si les deux délégations sont d'accord, et ce à leur majorité respective, la commission nationale interfédérale arbitre le différend, son arbitrage ne pouvant porter sur d'autres points que ceux visés par le procès-verbal de non-conciliation ou celui ou ceux qui, résultant d'événements postérieurs à ce procès-verbal, sont néanmoins la conséquence du conflit en cause.

### **Article 920**

En vigueur étendu

Si la commission nationale interfédérale décide d'arbitrer le différend, ou bien elle rend sa sentence en séance plénière ou bien elle remet ses pouvoirs à deux arbitres, respectivement désignés par les deux délégations, qui disposeront d'un délai de 6 jours francs ouvrables pour rendre leur sentence, ce délai commençant le jour de la réunion de la commission nationale interfédérale qui traite du conflit, non compris ce jour.

## **Article 921**

En vigueur étendu

Si les deux arbitres ne se mettent pas d'accord sur la sentence à rendre, ils désignent un tiers arbitre pour les départager. S'ils ne se mettent pas d'accord sur la désignation du tiers arbitre, le plus diligent des deux arbitres demande au premier président de la cour d'appel de Paris de le désigner - et s'efforce d'obtenir sa sentence dans le moindre délai.

## **III. - Cadres et agents de maîtrise**

### **Article 922**

En vigueur étendu

Les conflits qui mettraient en cause un cadre ou un agent de maîtrise seraient dévolus, directement, sans passer par telle commission régionale, à la commission interrégionale dans le ressort de laquelle serait né le conflit, celle-ci intervenant alors comme commission de conciliation, sans être habilitée à arbitrer le conflit.

Si la conciliation n'est pas obtenue, le dossier est transmis à la commission nationale interfédérale, laquelle intervient pour concilier si possible, pour arbitrer à défaut de conciliation, dans les conditions de forme et de délai qui sont dites aux articles 917 à 921 ci-dessus.

## **IV. - Exécution des accords de conciliation et des sentences arbitrales**

### **Article 923**

En vigueur étendu

Les accords de conciliation dûment constatés ne peuvent être remis en question. Les sentences arbitrales, rendues par la commission interrégionale, la commission nationale interfédérale ou les arbitres qu'elles ont désignés, ne peuvent faire l'objet d'aucun recours, hormis celui qui, aux termes du chapitre IV, titre II, du décret du 15 mars 1950, serait porté devant la cour supérieure d'arbitrage.

Ce recours ne sera, en aucun cas, suspensif d'exécution.

### **Article 924**

En vigueur étendu

Les accords de conciliation et les sentences arbitrales deviendront exécutoires, seront notifiés aux parties par le secrétariat de la commission nationale interfédérale, et éventuellement étendus, dans les conditions prévues par les articles 16 et 17 de la loi du 11 février 1950.