

Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

IDCC : 3201. – Cadres
(28 novembre 2013)

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE
DU 28 NOVEMBRE 2013
(CADRES)

NOR : ASET1450163M
IDCC : 3201

PRÉAMBULE

Le 2 mai 2012, les assemblées générales extraordinaires du syndicat de la presse magazine (SPM) et du syndicat professionnel de la presse magazine et d'opinion (SPPMO) ont respectivement adopté un traité de fusion et les statuts du nouveau syndicat – le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) –, puis procédé à leur dissolution respective.

Cette dissolution a emporté dénonciation des conventions qu'ils ont signées, par mise en cause de celles-ci.

Le présent accord se substitue de plein droit auxdites conventions ainsi qu'à leurs annexes.

Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs, ou d'usages dans l'entreprise qui les emploie.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

Article 1^{er}

Champ d'application

La présente convention collective nationale est applicable à toutes les personnes physiques ou morales éditant en France et dans les départements d'outre-mer publiant des titres de presse périodique destinés au grand public adhérentes du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, à l'exclusion des entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC : 1874) et de la presse hebdomadaire régionale (IDCC : 1563).

Elle s'applique au personnel appartenant à la catégorie cadres, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée ou déterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels.

Toute organisation syndicale représentative de salariés de la catégorie professionnelle précitée, toute organisation syndicale d'employeurs ou tout employeur de la branche qui n'est pas partie à la

présente convention collective peut y adhérer postérieurement à sa signature. L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs. Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

La présente convention collective ne deviendrait applicable à un nouvel adhérent à une organisation syndicale d'employeurs et à son personnel tel que défini au paragraphe précédent qu'à l'expiration d'une période de 6 mois à compter de la date de son adhésion et de sa première cotisation au syndicat patronal. Ce délai de mise en conformité peut être prorogé dans des conditions à définir par voie d'accord d'entreprise, sans pouvoir excéder au total une durée de 15 mois. Les signataires de la présente convention peuvent, par voie d'accord de branche, prévoir les modalités particulières de mise en œuvre de ses dispositions afin d'en favoriser l'accès au plus grand nombre d'entreprises entrant dans son champ d'application.

La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- IDCC : 1629, convention collective des cadres de la presse hebdomadaire et périodique ;
- IDCC : 2018, convention collective des cadres de la presse magazine et d'information.

Article 2

Durée. – Dénonciation. – Révision

La présente convention nationale est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention ou en demandant la révision devra accompagner sa lettre de notification de la liste des points sujets à modification.

Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision. Dans l'hypothèse d'une dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

TITRE II

NON-DISCRIMINATION

Article 3

Non-discrimination

Toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère, non prévu par la loi, tel que notamment l'appartenance syndicale ou mutualiste, le sexe, l'orientation sexuelle, le handicap, les opinions politiques ou philosophiques, les croyances religieuses ou l'origine sociale ou raciale ne peut entrer en ligne de compte dans les décisions de l'employeur en ce qui concerne le recrutement, la promotion, la conduite ou la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'attribution d'avantages sociaux, les mesures de discipline ou de licenciement.

TITRE III

DIALOGUE

Article 4

Droit syndical

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne le recrutement ou le licenciement, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués syndicaux, etc.) sont réglées par le code du travail.

Toutefois, si des salariés de l'entreprise, non membres du comité d'entreprise, sont exceptionnellement appelés à siéger dans les commissions obligatoires du comité d'entreprise, le temps de présence à ces réunions ne sera pas retenu.

Dans le cadre des négociations et réunions des instances paritaires de branche, les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la présente convention peuvent exceptionnellement désigner un salarié d'entreprise de la branche, non titulaire d'un mandat de représentation dans l'entreprise et reconnu pour sa compétence particulière sur le sujet inscrit à l'ordre du jour de la réunion, pour y participer. Cette désignation est notifiée à l'employeur de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée motivée, adressée au moins 1 semaine avant la date prévue de l'absence du salarié concerné, sauf convocation d'urgence. Sa participation à la réunion est attestée par la feuille de présence. Le salarié concerné est tenu d'informer son employeur. Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits pour la part de ce temps prise sur le temps de travail avant tout dépassement. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de la présente convention collective font en sorte que tous les délégués salariés participant à une même réunion soient issus d'entreprises et/ou de groupes de presse différents.

Les frais de déplacement et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés visés au quatrième paragraphe du présent article sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2^e classe ou RATP pour les déplacements ;
- de quatre fois le minimum garanti légal par repas.

Article 5

Règles de conclusion des accords collectifs de travail

5.1. Négociation des accords collectifs de travail

Les parties signataires conviennent que, sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes ou dispositions légales prévoyant expressément une possibilité de dérogation, notamment l'article L. 2253-3 du code du travail, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de leurs avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés. La présente convention ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

Conformément à l'article L. 2232-12 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise ou de l'établissement ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages

exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;

- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives dans l'entreprise ou l'établissement ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Conformément à l'article L. 2232-34 du code du travail, la validité d'une convention ou d'un accord de groupe est subordonnée à :

- la signature d'une ou de plusieurs organisations de salariés représentatives au sein du groupe ayant recueilli un pourcentage cumulé d'au moins 30 % des suffrages exprimés, dans le périmètre des entreprises concernées par l'accord, au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants ;
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations représentatives de salariés ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés aux mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

Les avenants de révision doivent être conclus conformément aux règles légales de conclusion des conventions ou accords collectifs de travail.

5.2. Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Les parties s'accordent sur la nécessité de favoriser la politique contractuelle des entreprises sans délégué syndical au travers de deux dispositifs permettant de négocier et de conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

1. Modalités de négociation avec les élus du personnel

Les parties entendent mettre en œuvre un premier dispositif permettant la négociation d'accords avec le comité d'entreprise (CE) ou les délégués du personnel (DP) dans les conditions suivantes :

Le chef d'entreprise consulte le CE ou, à défaut, les DP sur le principe et les modalités de la négociation qu'il envisage.

Les élus du personnel disposent d'un délai de 15 jours pour accepter ou non le principe de la négociation.

En cas d'acceptation, les membres élus qui participent à la négociation disposent d'un crédit d'heures spécifique de 10 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

L'accord, signé par un élu du personnel, doit enfin être adopté à la majorité par l'ensemble des élus du personnel, titulaires et suppléants, de l'entreprise.

La convention ou l'accord n'acquiert la qualité d'accord collectif de travail qu'après son approbation par l'observatoire paritaire de la négociation collective dans les conditions prévues par l'article 5.2.3 de la présente convention.

2. Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Conformément à l'article L. 2232-24 du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et d'élu du personnel (avec PV de carence pour les entreprises relevant de l'obligation d'organiser des élections professionnelles), l'employeur peut négocier avec un ou des salariés spécifiquement mandatés pour une négociation par une organisation syndicale de salariés représentative.

Le chef d'entreprise ou son représentant devra informer les organisations syndicales reconnues représentatives de sa décision d'engager des négociations par lettre recommandée avec avis de réception. Cette lettre devra préciser le(s) thème(s) de la négociation ainsi que l'exposé des motifs.

Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et à l'employeur par l'organisation syndicale mandante, préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec avis de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une obligation d'information du syndicat mandant.

Chaque mandaté bénéficie d'un crédit d'heures mensuel fixé à 10 heures sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation.

Le mandat prend fin :

- soit à la date de la signature de l'accord ;
- soit en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal établi par l'employeur ou son représentant ;
- soit à la date de retrait du mandat par le syndicat mandataire ; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Les accords conclus n'entrent en vigueur qu'après leur approbation par les salariés de l'entreprise à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions des articles D. 2232-8 et D. 2232-9 du code du travail. Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise à leur vote. Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

3. Commission paritaire de branche de la négociation collective

Une commission paritaire de la négociation collective, composée d'un collège salariés et d'un collège employeurs, est instituée par la présente convention :

- le collège salariés se compose de 5 membres titulaires de chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ professionnel de la présente convention, sauf à ce que ces dernières soient en nombre inférieur ;
- le collège employeurs est composé d'un nombre de représentants titulaires égal en nombre à la représentation salariée.

La commission est impérativement saisie pour valider tout accord ou toute convention d'entreprise ou d'établissement négocié avec les élus du personnel conformément à l'article 5.2.1 de la présente convention.

D'une manière plus générale, et afin que les acteurs de la négociation de branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement conclus doivent être transmis à la commission.

TITRE IV

CONTRAT DE TRAVAIL

Article 6

Embauche du personnel

L'engagement de chaque cadre est confirmé par une lettre remise au plus tard au début de la période d'essai et lui précisant notamment ses conditions d'embauche, son emploi, son niveau de qualification, sa rémunération, son coefficient et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Tout salarié fait obligatoirement l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou, au plus tard, avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche, suivant les disponibilités des services de la médecine du travail.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'avis affiché dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par mention dans le contrat de travail.

Avant de recourir à tout concours extérieur pour toute vacance d'emploi ou création d'emploi, l'employeur s'engage à faire appel au personnel de l'entreprise apte à remplir la fonction.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1221-2 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail.

Article 7

Période d'essai

Le contrat de travail peut prévoir une période d'essai qui a pour objet de permettre à l'employeur d'apprécier les compétences professionnelles du salarié, notamment au regard de son expérience, et à celui-ci les conditions de travail et le contenu de sa fonction.

En ce cas, la durée de la période d'essai doit être prévue dans l'écrit remis au salarié. Elle correspond à la durée expressément visée à l'article L. 1221-19 du code du travail.

En l'état actuel de la législation, cette période est au maximum de 4 mois non renouvelable.

Au cours de cette période, le salarié peut recevoir ou donner congé à tout moment, sans indemnité et dans le respect des délais de prévenance prévus par les articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

La période d'essai se trouve prolongée, s'il y a lieu, du temps des congés annuels du salarié, de la durée de la fermeture annuelle de l'entreprise, de congés éventuels pour événements familiaux, des congés sans solde accordés par l'entreprise, des absences pour maladie et accident du travail. La prolongation doit correspondre au nombre de jours ouvrés de la période d'absence.

Le congé pouvant être donné jusqu'au dernier jour de la période d'essai, la partie du délai de prévenance qui excéderait la durée de la période d'essai restant à courir donnera lieu au versement de l'indemnité compensatrice correspondante.

Pour les contrats à durée déterminée, la période d'essai est fixée par référence au code du travail.

Article 8

Salaires minima conventionnels

Les salaires conventionnels sont fixés par annexe à la présente convention, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires sur les salaires et pluriannuelles sur les classifications.

Ils correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour la durée légale du travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. La définition des niveaux de qualification figure en annexe à la présente convention.

Article 9

Treizième mois

Les salariés perçoivent en fin d'année un complément dit treizième mois, égal à 1/12 du salaire annuel perçu par le salarié. Seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération.

Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti au salarié par la convention, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté.

Le treizième mois pourra être payé par fractionnement au sein de l'année, sous réserve d'un usage établi dans l'entreprise, d'une stipulation du contrat de travail ou d'un accord d'entreprise.

Il est convenu qu'en cas d'année incomplète le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai si cette dernière n'a pas été concluante.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, aux accidents du travail ou à la maternité donnant lieu au maintien de la rémunération, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé

aux compléments de salaire prévus par les articles de la présente convention relatifs aux événements précités.

Article 10

Remplacement

En dehors du remplacement pour congés payés, lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au montant du salaire conventionnel correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois, le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum conventionnel de sa catégorie et le salaire minimum conventionnel de la catégorie du salarié remplacé. Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

TITRE V

DURÉE DU TRAVAIL

Article 11

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà de la durée légale du travail qui, à ce jour, est de 35 heures par semaine civile.

Les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile.

De la 1^{re} à la 8^e heure au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 25 % et suivra toute évolution légale. A compter de la 9^e heure au-delà de la durée légale du travail, le taux est celui prévu par le code du travail. Au jour de la signature de la convention, ce taux est de 50 % et suivra toute évolution légale. Quarante-huit heures est à ce jour la durée hebdomadaire maximale du travail. Cette durée horaire suivra toute évolution du code du travail.

Les accords d'entreprise sur le temps de travail peuvent être dérogatoires à la présente convention, dans le respect des dispositions légales sur la durée et l'organisation du travail.

Article 12

Service de nuit

Le service de nuit est défini par l'article L. 3122-30 du code du travail qui prévoit, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, que la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures.

Une autre période de travail de nuit peut être fixée par accord d'entreprise. Cette période de 7 heures doit comprendre en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

En fonction des nécessités de service, le travail de nuit occasionnel donnera lieu, suivant l'accord des parties, soit à une majoration de salaire de 15 %, soit à un repos compensateur égal au temps effectué, majoré de 25 %.

Article 13

Travail le dimanche

Le travail le dimanche donnera lieu à 1 jour de repos compensateur.

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale

de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes.

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

Article 14

Travail un jour férié

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

Par ailleurs, pour tout travail effectué exceptionnellement un jour férié, le salarié aura droit au paiement de cette journée en heures supplémentaires s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, sauf accord d'entreprise ou contrat de travail prévoyant des dispositions différentes,

Ces jours fériés sont les fêtes légales qui sont, au jour de la signature de la convention, les suivantes :

1° Le 1^{er} janvier ;

2° Le lundi de Pâques ;

3° Le 1^{er} Mai ;

4° Le 8 Mai ;

5° L'Ascension ;

6° Le lundi de Pentecôte ;

7° Le 14 Juillet ;

8° L'Assomption ;

9° La Toussaint ;

10° Le 11 Novembre ;

11° Le jour de Noël ;

12° Le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les départements d'outre-mer, selon les modalités fixées par le décret n° 83-1003 du 23 novembre 1983.

TITRE VI

CONGÉS

Article 15

Congés payés annuels

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

Ce congé est fixé comme suit :

a) Pendant la première année : 2,5 jours ouvrables par mois de présence.

b) Après 1 an de présence : 32 jours ouvrables, dont 12 jours pris en principe en une seule fois et pendant la période légale des congés payés.

Lorsque le congé ne dépasse pas 12 jours ouvrables, il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables et au plus égale à 24 jours ouvrables, il peut être fractionné par l'employeur avec l'accord du salarié. Dans ce cas, une des fractions est au moins égale à 12 jours ouvrables continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire.

Lorsque le congé est fractionné, la fraction d'au moins 12 jours ouvrables continus est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année.

Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il est attribué 2 jours ouvrables de congé supplémentaire lorsque le nombre de jours de congé pris en dehors de cette période est au moins égal à 6 et un seul lorsque ce nombre est compris entre 3 et 5 jours.

Les jours de congé principal dus en plus des 24 jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit à ce supplément.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions du présent article soit après accord individuel du salarié, soit par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-15 du code du travail, les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

Les congés doivent être pris sur la période de référence et ne peuvent donner lieu à report.

Article 16

Congés exceptionnels

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ils doivent être pris au moment même de l'événement et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux :

- mariage : 5 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrables ;
- décès d'un des beaux-parents, des grands-parents : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère, d'une sœur ou d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 2 jours ouvrables ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- déménagement : 1 jour ouvrable.

Dans les cas de décès précités intervenant hors de métropole, le salarié pourra, sur présentation de justificatifs, bénéficier de modalités particulières prenant en compte la durée du trajet.

Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Article 17

Congés pour enfant malade

Le salarié pourra bénéficier, en cas de maladie ou d'accident constatés par certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge et sur présentation d'un certificat médical motivé, d'une absence rémunérée dans la limite de 3 jours ouvrés par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Le cas échéant, après épuisement de ces droits, le salarié pourra bénéficier, aux mêmes conditions qu'énoncées ci-avant, d'un congé non rémunéré dans la limite de 5 jours supplémentaires par année civile pour l'ensemble des enfants dont il assume la charge.

Par ailleurs, les dispositions des articles L. 1225-62 et suivants du code du travail définissent les conditions de congé de présence parentale en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

Article 18

Maladie

Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Après 6 mois de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence justifiée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donneront lieu au maintien de la rémunération nette du salarié dans les proportions suivantes :

- 100 % du 1^{er} au 3^e mois ;
- 75 % du 4^e au 6^e mois inclus.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

La rémunération prise en compte pour le calcul de cette garantie est la rémunération nette qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler, étant précisé qu'en tout état de cause celui-ci ne saurait percevoir, à l'occasion d'un arrêt de travail, une somme supérieure à celle qu'il aurait reçue s'il avait travaillé.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne pourront excéder au total le temps indiqué au paragraphe 2 du présent article.

Les paiements seront effectués sous déduction des sommes perçues par l'intéressé au titre de la sécurité sociale et, le cas échéant, au titre d'un régime de prévoyance.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de travail d'au moins 9 mois sera exigée pour bénéficier à nouveau des indemnités conventionnelles de maladie. Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des rémunérations différées.

Article 19

Accidents du travail

Pendant toute la durée des absences imputables à un accident du travail ou à une maladie professionnelle contractée à l'occasion de l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du cadre sera suspendu et le maintien total ou partiel de sa rémunération s'effectuera selon les règles relatives à l'indemnisation pour arrêt maladie prévues à l'article précédent.

Ces périodes de suspension du contrat sont prises en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article précédent, pour le calcul de ses droits à congés. Les durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, l'employeur ne pourra licencier le salarié, sous réserve des cas prévus par le code du travail.

A l'issue de l'arrêt de travail :

- si le salarié est reconnu apte par le médecin du travail, il doit retrouver son emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération équivalente ;
- s'il est déclaré inapte, il doit, après avis des délégués du personnel et du CHSCT, s'il en existe un, et après consultation du médecin du travail, se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la

mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement du temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

En cas d'impossibilité de reclassement ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement pourra être prononcé. Le salarié percevra alors les indemnités de licenciement prévues par la présente convention collective.

Article 20

Maternité

A compter du 6^e mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité, la durée quotidienne de travail des salariées est réduite de 1 heure par journée complète travaillée, sans perte de rémunération. Les salariées à temps partiel bénéficieront de cette mesure au prorata de leur temps de travail selon des modalités visant à améliorer leurs conditions de travail.

Les salariées percevront pendant le congé de maternité survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3 du code du travail, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Sous réserve des dispositions du code du travail, l'employeur ne pourra résilier le contrat de travail d'une salariée en état de grossesse médicalement constatée ainsi que pendant les périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit, qu'elle use ou non de ce droit, et pendant les 4 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

A l'expiration de son congé de maternité, la salariée pourra demander à bénéficier, selon les conditions légales, d'un congé parental d'éducation.

Article 21

Retraite complémentaire et prévoyance

Les ressortissants à cette convention seront obligatoirement affiliés à la caisse de retraite et de prévoyance des cadres relevant du régime de la convention nationale du 14 mars 1947, ainsi qu'à la caisse de retraite complémentaire pour la tranche A des salaires, auxquelles l'entreprise adhère.

TITRE VIII

CONDITIONS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 22

Démission

Tout salarié qui souhaite démissionner doit informer son employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou remise en main propre contre décharge.

Article 23

Licenciement économique

Constitue, au jour de la signature des présentes, un licenciement pour motif économique, tel que prévu par le code du travail, le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou d'une transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutive notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques.

Le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque tous les efforts de formation et d'adaptation ont été réalisés et que le reclassement de l'intéressé ne peut être opéré dans l'entreprise ou dans les entreprises du groupe auquel l'entreprise appartient.

Le reclassement du salarié s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent assorti d'une rémunération équivalente. A défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, le reclassement s'effectue sur un emploi d'une catégorie inférieure.

Les offres de reclassement proposées au salarié sont écrites et précises.

Article 24

Préavis de rupture

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de préavis réciproque est fixée à 3 mois.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi avant le terme de son préavis ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié sera autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures pour lui permettre de retrouver du travail.

Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaire, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Tout ou partie de ces heures pourront être groupées avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, aucune indemnité compensatrice ne sera due. *A contrario*, la dispense à l'initiative de l'employeur l'oblige toutefois à régler l'indemnité de préavis.

Article 25

Indemnité de licenciement

En cas de licenciement, une indemnité, distincte de l'indemnité de préavis, est versée par l'employeur au salarié tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise et s'établissant comme suit : 1 mois par année de présence.

Le calcul vaut par année complète.

L'indemnité sera plafonnée à 16 mois de salaire.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement.

En cas de cession de la publication, le cadre dont la situation matérielle ou morale se trouverait substantiellement modifiée pourra rompre son contrat de travail en conservant ses droits à l'indemnité de licenciement.

Article 26

Indemnité de départ à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait du salarié à raison de la liquidation de sa retraite est qualifiée de départ à la retraite.

Le départ à la retraite ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Il donne toutefois lieu au versement d'une indemnité sur production d'un document justifiant de la liquidation de la retraite auprès de la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de départ à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de départ en retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de départ à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

Article 27

Indemnité de mise à la retraite

La rupture du contrat de travail du fait de l'employeur à raison de sa faculté de rompre le contrat de travail d'un salarié ayant atteint l'âge mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, sous réserve des septième au neuvième alinéas de l'article L. 1237-5 du code du travail, est qualifiée de mise à la retraite.

Conformément aux dispositions précitées du code du travail, avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale et dans un délai fixé par décret, l'employeur interroge par écrit le salarié sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai de 1 mois, sauf disposition réglementaire contraire, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au premier alinéa pendant l'année qui suit la date à laquelle le salarié atteint l'âge fixé au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

La même procédure est applicable chaque année jusqu'au 69^e anniversaire du salarié.

La mise à la retraite ne peut être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1237-7 du code du travail, la mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite au moins égale à l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

L'indemnité de mise à la retraite est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence.

A partir de 14 ans de présence, l'indemnité de mise à la retraite équivaldra à l'indemnité légale de licenciement. Au jour de la présente signature, l'indemnité de licenciement, telle que prévue par le code du travail, ne peut être inférieure à 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoutent 2/15 de mois par année au-delà de 10 ans de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de mise à la retraite est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ;

2° Soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel versée au salarié pendant cette période n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Cette indemnité de mise à la retraite ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de mise à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

TITRE IX

FORMATION CONTINUE

Article 28

Organisation de la formation continue

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle continue qui répond aux besoins des salariés et des entreprises de presse. La formation professionnelle continue est ouverte aux salariés dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

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

- de recevoir la formation nécessaire pour s'adapter à l'évolution de leur emploi, à l'apparition de nouvelles techniques, voire de se préparer à un changement de profession ;
- d'acquérir des connaissances plus approfondies dans un domaine spécifique lié à leurs activités et d'améliorer leur qualification ;
- de mettre à jour ou d'étendre leurs connaissances générales, afin d'élever leur niveau culturel et professionnel.

Cette formation est notamment dispensée sous forme de stages à temps complet ou à temps partiel ainsi que par l'acquisition d'ouvrages et d'abonnements à des revues techniques spécialisées.

Les signataires de la présente convention se réunissent au moins une fois par an au sein de l'organisme paritaire collecteur compétent afin de faire le point sur les besoins de formation spécifiques au personnel des entreprises de presse magazine et de fixer les orientations de la formation et, le cas échéant, les actions prioritaires à prendre en compte.

A cette occasion, un bilan sur la situation des évolutions des métiers de la branche et sur les évolutions technologiques et de l'environnement économique est établi afin de permettre une définition des orientations en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi.

TITRE X INTERPRÉTATION

Article 29

Modalités d'interprétation

Les articles de la présente convention faisant visa de dispositions du code du travail doivent être interprétés en faisant application des modifications apportées audit code à compter de la signature de la convention. S'il y a substitution de numérotation des dispositions applicables du code du travail, cette substitution doit recevoir application. Si la disposition légale est abrogée, la disposition conventionnelle ne reçoit plus application.

Article 30

Commission paritaire d'interprétation

Des difficultés d'interprétation pouvant survenir à l'occasion de l'exécution de la présente convention pourront être soumises à une commission paritaire d'interprétation.

Cette commission est composée, pour le collège salariés, d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataires et pour le collège employeurs de représentants de l'organisation patronale signataire en nombre égal à celui du collège salariés.

La commission est saisie par l'une des organisations signataires au moyen d'une lettre recommandée avec avis de réception précisant le texte de la convention pour lequel l'interprétation est requise et adressée à chacune des autres. Elle est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de l'envoi de la lettre recommandée.

Elle sera convoquée à la diligence du président du syndicat des éditeurs de la presse magazine.

Elle n'est compétente que pour statuer sur des questions d'interprétation des termes et dispositions de la présente convention et de ses avenants et annexes éventuels.

Les conclusions de la commission devront être communiquées aux organisations signataires dans le délai de 1 mois suivant sa saisine. Elles sont prises à l'unanimité des membres la composant. A défaut, un constat de désaccord sera établi.

TITRE XI ENTRÉE EN VIGUEUR ET AVENANT

Article 31

Classifications et barèmes de salaires

La présente convention entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Afin de négocier les classifications et les barèmes de salaires des cadres, les parties à la présente convention conviennent de proroger de 3 mois à compter de la signature de la présente le délai de survie des catégories conventionnelles et des barèmes de salaires des cadres de l'ex-SPM et de l'ex-SPPMO.

Pendant cette période transitoire, les catégories conventionnelles et les barèmes de salaires des cadres continueront à s'appliquer aux salariés des entreprises adhérentes au SEPM en fonction de leur appartenance antérieure à la fusion, à l'ex-SPPMO ou à l'ex-SPM.

Les classifications et barèmes de salaires qui seront négociés prendront en compte l'ancienneté des salariés dans l'entreprise.

Fait à Paris, le 28 novembre 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

SEPM.

Syndicats de salariés :

FILPAC CGT ;

CFTC ;

CGT-FO.