

**Convention collective nationale
ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE**

**IDCC : 3225. – Employés et cadres
(30 octobre 2017)**

CONVENTION COLLECTIVE DU 30 OCTOBRE 2017

NOR : ASET1751097M

IDCC : 3225

Entre

SEPM

D'une part, et

CFDT

CGT-FO

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

Les entreprises de la presse magazine doivent répondre à des enjeux de mutation importants, eu égard aux bouleversements des usages des lecteurs de presse. Dans le contexte d'un marché en difficulté croissante, laquelle se traduit par une remise en cause du modèle économique traditionnel du média, le syndicat des éditeurs de la presse magazine (SEPM) a dénoncé le 6 avril 2016 les conventions collectives des employés et des cadres de la presse magazine.

Pour autant, les éditeurs restent convaincus que le modèle de la presse magazine papier conserve des capacités importantes de rebond.

C'est dans ce contexte qu'ils se sont accordés sur la nécessité de définir un régime conventionnel pour les cadres et les employés, qui permette aux entreprises de la branche et à leurs salariés de se projeter dans l'avenir.

Une attention particulière a ainsi été portée par les négociateurs à la formation professionnelle, qui fait l'objet d'un dispositif conventionnel nouveau et ambitieux, élargi aux journalistes, eux aussi concernés par les enjeux de l'évolution de leurs métiers.

Au cours des discussions, il est apparu qu'une convention unique comportant éventuellement des dispositifs spécifiques pour les deux catégories de personnel répond au souhait partagé d'un dispositif conventionnel lisible et modernisé. La négociation a été menée dans la perspective de son extension, afin d'assurer une couverture sociale homogène à l'ensemble des salariés de la branche.

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

- IDCC 3201 : convention collective nationale des cadres des éditeurs de la presse magazine ;
- IDCC 3202 : convention collective nationale des employés des éditeurs de la presse magazine.

Les dispositions de la présente convention ont fait l'objet d'un examen particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés. En dehors de la formation professionnelle, pour laquelle les partenaires sociaux ont décidé d'introduire des dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés, les dispositions de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

TITRE I^{ER}

CHAMP D'APPLICATION ET DURÉE

Article 1^{er}

Champ d'application

1.1. Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes régissent, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les salariés, employés ou cadres, ci-après dénommés « les salariés », occupés à temps plein ou à temps partiel, sous contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée, et leurs employeurs, dans les entreprises et les filiales qui ont pour activité principale, l'édition de publications périodiques sous forme imprimée ou numérique, destinées au grand public ou à des publics spécifiques.

Ces entreprises relèvent des activités répertoriées sous le code 58.14Z « Édition de revues et périodiques » de la nomenclature des activités françaises établie par l'INSEE, qui comprend notamment :

- les hebdomadaires et magazines grand public d'information générale, d'information économique, financière ;
- l'édition de programmes pour les émissions de radio ou de télévision ;
- les périodiques sportifs, automobiles, domestiques ;
- les périodiques pour la jeunesse.

Ne relèvent pas de la présente convention :

- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse spécialisée (IDCC 1871) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse spécialisée (IDCC 1874) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des employés de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281) ;
- les entreprises relevant de la convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1563).

Les journalistes qui exercent leur profession, au sens des articles L. 7111-3 et suivants du code du travail, dans les entreprises de presse magazine relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

1.2. Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés, 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, 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.

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

1. Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, telle que définie à l'article 1^{er} de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations, notamment en matière de rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, en raison de l'un des critères prohibés à l'article L. 1132-1, et notamment, selon le droit en vigueur au moment de la signature, en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail, au jour de la signature, aux articles L. 1132-1 et suivants.

2. La non-discrimination et la prévention des discriminations constituent une priorité pour les employeurs. Ces derniers s'engagent à sensibiliser les directions, les services et en particulier les directions dédiées aux ressources humaines ainsi que les managers à lutter contre les discriminations.

Pour ce faire, les employeurs s'accordent pour mettre en œuvre le cas échéant des actions de sensibilisation et de formation auprès des salariés afin d'identifier et combattre les stéréotypes et les préjugés.

Les employeurs sont particulièrement vigilants sur les procédures de recrutement qui doivent s'appuyer sur des critères objectifs notamment la qualification, la compétence et l'expérience professionnelle.

Article 4

Lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et les agissements sexistes

En application de la législation en vigueur, aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

De même, aucun salarié ne doit subir des faits :

1. soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés, qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

2. soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Toujours, en application de la législation en vigueur, constitue un agissement sexiste tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel, les propos et agissements sexistes constituent une priorité pour les employeurs.

Ainsi, les employeurs s'engagent à sensibiliser les directions, les services ou les directions dédiés aux ressources humaines, les managers, les salariés, les instances représentatives du personnel ainsi que les personnels des services de santé au travail, à lutter contre le harcèlement, les propos et agissements sexistes.

Les employeurs s'engagent à afficher sur les lieux de travail les dispositions pénales applicables en matière de harcèlement sexuel et moral. L'interdiction des agissements sexistes est également rappelée par le règlement intérieur de la société.

L'information organisée dans les entreprises vise à mieux appréhender les phénomènes de harcèlement et d'agissements sexistes. La vigilance des salariés est requise notamment celle des personnels d'encadrement, de management et de ressources humaines.

L'information et la sensibilisation peuvent se faire par tout moyen tels que l'affichage de campagne de sensibilisation, la diffusion de brochures, la mise en œuvre de réunions relatives à la prévention du harcèlement et des agissements sexistes.

La prévention du harcèlement moral et sexuel ainsi que celle relative aux agissements sexistes est intégrée dans la planification des risques professionnels.

Les employeurs peuvent mettre en œuvre un système d'alerte, un dispositif de prise en charge par les personnels d'encadrement et de ressources humaines.

Article 5

Prévention des risques psycho – sociaux

Les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre les risques psychosociaux constitue une priorité pour les employeurs.

Les parties rappellent qu'en application de la réglementation en vigueur, l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

TITRE III

DIALOGUE SOCIAL

Article 6

Droit syndical

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions en vigueur.

1. 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 et de leurs représentants dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne le recrutement, le renouvellement du contrat, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération, l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les promotions, la catégorie, les mesures disciplinaires, et la rupture du contrat de travail.

Les parties s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur de tel ou tel syndicat conformément à l'article L. 2141-7 du code du travail.

Les dispositions relatives à la constitution d'une section syndicale, au représentant de la section syndicale, au délégué syndical, au local syndical sont réglées par le code du travail.

2. En application de l'article L. 2141-5 du code du travail, le salarié représentant du personnel titulaire, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, s'il en fait la demande, en début de mandat d'un entretien individuel avec l'employeur sur les modalités d'exercice de son mandat. Il peut, pour cet entretien se faire assister d'un salarié de l'entreprise.

Le salarié titulaire d'un mandat électif ou syndical peut faire la demande d'un entretien de fin de mandat avec son employeur afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations.

Si des salariés de l'entreprise, non membres du comité d'entreprise (ou comité social économique) sont exceptionnellement appelés à siéger dans les commissions obligatoires du comité d'entreprise, le temps de présence à ces réunions ainsi que celui pour le trajet est considéré comme du temps de travail effectif.

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 déplacements 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.

3. Conformément aux dispositions de l'article L. 2142-3 du code du travail, l'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage distincts de ceux affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise ou comité social économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Le contenu de ces communications est librement déterminé par l'organisation syndicale dans le respect de l'application des dispositions relatives à la presse.

Les informations syndicales pourront également être diffusées au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise, selon les conditions et les modalités de diffusion définies par un accord d'entreprise. À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe. L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions prévues à l'article L. 2142-6 du code du travail.

Article 7

Règles de conclusions des accords collectifs de travail

Article 7.1

Négociation des accords collectifs de travail

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les garanties définies par la présente convention dans les matières visées par ledit article du code du travail prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention.

Conformément à l'article L. 2253-2, alinéa 2 du code du travail, les garanties qui sont définies à l'article 37 de la présente convention collective, relatif aux conditions propres à concrétiser le droit du travail des personnes handicapées, prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés.

Article 7.2

Conditions de validité des accords d'entreprise

Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit pour être valable remplir les conditions énoncées par la législation en vigueur au moment de sa conclusion, actuellement codifiée à l'article L. 2232-12 du code du travail. La validité d'un accord d'entreprise est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations repré-

sentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise (ou comité économique et social) ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires. Ce protocole est valide dès lors qu'il est signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

Les dispositions du présent article s'appliquent aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, et aux accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi conformément à l'article L. 2254-2 du code du travail. Elles s'appliquent à compter du 1^{er} mai 2018 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du code du travail.

Article 7.3

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 conclure des accords collectifs avec les représentants élus du personnel ou avec des salariés mandatés.

1. Modalités de négociation avec les élus du personnel

Pour être valide, un accord collectif de travail doit être négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, actuellement codifiée aux articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

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.

2. Modalités de négociation avec les salariés mandatés

Pour être valide, un accord collectif de travail doit être négocié et conclu conformément à la législation en vigueur, actuellement codifiée aux articles L. 2232-24 et suivants du code du travail.

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

3. Modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical dont l'effectif est inférieur à 11 salariés

L'employeur peut proposer un projet d'accord aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective prévus par le code du travail, y compris dans les domaines faisant l'objet des dispositions contenues à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

La consultation du personnel est organisée à l'issue d'un délai minimum de 15 jours courant à compter de la communication à chaque salarié du projet d'accord. La validité de cet accord est subordonnée à sa ratification à la majorité des deux tiers du personnel.

TITRE IV CONTRAT DE TRAVAIL

Article 8

Embauche du personnel

L'engagement est confirmé par une lettre remise au plus tard au début de la période d'essai et précisant notamment les conditions d'embauche, l'emploi, le niveau de qualification, la rémunération, et la convention collective à laquelle il est rattaché.

Tout salarié, affecté sur un poste ne présentant pas de risque particulier, fait obligatoirement l'objet, après l'embauche, d'une visite d'information et de prévention effectuée par le service santé au travail, conformément à la réglementation en vigueur.

Le salarié, affecté à un poste à risque selon la réglementation, fait l'objet d'un examen médical d'aptitude avant l'embauche, conformément à la réglementation en vigueur.

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 9

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 et la possibilité de son éventuel renouvellement doivent être prévues dans l'écrit remis au salarié.

La période d'essai a une durée initiale de 2 mois pour les employés (groupes de classification de 1 à 5) et de 4 mois pour les cadres (groupes de classification de 6 à 9). Elle pourra être renouvelée une fois si nécessaire, pour une durée de 1 mois pour les employés, et pour une durée de 2 mois pour les cadres.

Au cours de cette période, le contrat peut être rompu à tout moment, sans indemnité et dans le respect des délais de prévenance prévus par la réglementation en vigueur.

En cas d'absence du salarié, quelle qu'elle soit, au cours de la période d'essai, cette dernière sera prolongée d'une durée égale à celle ladite absence.

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

Article 10

Salaires minima conventionnels

10.1. 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 de la présente convention. Les classifications et les barèmes minima sont annexés à la présente convention.

10.2. Négociation annuelle de branche

Les partenaires sociaux se réunissent, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail. Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail, la négociation sur les salaires, est l'occasion pour les partenaires sociaux d'examiner au moins une fois par an, au niveau de la branche les données suivantes :

1. L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaires ;
2. Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
3. L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard le cas échéant des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont communiquées par la partie patronale aux organisations de salariés.

Article 11

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. Ce treizième mois exclut l'intéressement général lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise, les primes exceptionnelles, les primes sur objectif et les avantages en nature.

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 12

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, et dans l'hypothèse où l'application du premier paragraphe n'aboutirait pas à une hausse de la rémunération, le salarié se verra attribuer une prime exceptionnelle. Le montant de cette prime ne pourra 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 13

Heures supplémentaires

Conformément aux dispositions d'ordre public des articles L. 3121-27 et L. 3121-28 du code du travail, 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. De plus, conformément aux dispositions d'ordre public de l'article L. 3121-29 du code du travail, les heures supplémentaires sont décomptées par semaine civile. Toujours conformément aux dispositions légales, la durée hebdomadaire maximale du travail est de 48 heures et la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures, sauf en cas d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement prévu dans les conditions de l'article L. 3121-23 du code du travail, qui peut permettre le dépassement de la durée hebdomadaire de travail de 44 heures calculée sur une période de 12 semaines consécutives, à condition que ce dépassement n'ait pas pour effet de porter cette durée, calculée sur une période de 12 semaines, à plus de 46 heures.

Les parties à la présente convention décident que de la 1^{re} à la 8^e heure au-delà de la durée légale hebdomadaire du travail, le taux de majoration est de 25 %. À compter de la 9^e heure au-delà de la durée légale du travail, le taux de majoration est fixé à 50 %.

Article 14

Service de nuit

Le service de nuit est défini par l'article L. 3122-3 du code du travail qui prévoit, pour les activités de production rédactionnelle et industrielle de presse, que la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre 24 heures et 5 heures.

La 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 15

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 compensateurs ne viennent pas en déduction des congés légaux.

Article 16

Travail un jour férié

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé au salarié, 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 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.

Article 17

Travail à temps partiel

Le travailleur à temps partiel est le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou à la durée conventionnelle fixée par l'entreprise ou l'établissement.

Conformément à la loi du 14 juillet 2013 sur la sécurisation de l'emploi, la durée hebdomadaire de travail du salarié à temps partiel ne pourra être inférieure à 24 heures.

Le travail à temps partiel peut être demandé par l'employeur ou par le salarié. Dans cette dernière hypothèse, le salarié peut demander à son employeur, par écrit, une durée hebdomadaire de travail inférieure à 24 heures lorsque, conformément au code du travail, il doit faire face à des contraintes personnelles ou afin de cumuler plusieurs activités professionnelles.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et avantages que les salariés à temps complet au prorata de leur durée hebdomadaire de travail. Ils se voient également appliquer les mêmes règles relatives à l'avancement et à la formation professionnelle.

Le refus du salarié de passer à temps partiel ne peut être constitutif d'une faute.

L'ancienneté du salarié à temps partiel est décomptée de la même manière que si celui-ci était à temps complet.

Les dispositions relatives aux heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel, et aux taux de majoration de ces heures complémentaires, sont définies par le code du travail.

Article 18

Droit à la déconnexion

Tout salarié bénéficie d'un droit à la déconnexion pendant une période de repos, congés ou de suspension du contrat de travail. Il ne pourra lui être reproché de ne pas répondre aux mails, appels téléphoniques, SMS ou toutes autres sollicitations professionnelles durant ces périodes.

Les parties s'accordent sur l'importance de prévoir dans les entreprises les modalités d'exercice du droit à la déconnexion du salarié et la mise en place de dispositifs pour réguler l'utilisation des outils numériques, en vue d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle et familiale comme le prévoit l'article L. 2242-8, 7° du code du travail. Des actions de formation et de sensibilisation à un usage encadré des outils numériques seront mises en œuvre.

TITRE VI

CONGÉS

Article 19

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 de 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.

Les congés peuvent être pris dès l'embauche, sans préjudice des règles de détermination de la période de prise des congés et de l'ordre des départs et des règles de fractionnement du congé fixées par la loi.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3141-14 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 20

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 ou conclusion d'un pacte civil de solidarité : 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.
- annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours ouvrables

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 21

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, handicap ou d'accident d'une particulière gravité.

TITRE VII

PROTECTION SOCIALE ET PRÉVOYANCE

Article 22

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'absences justifiées 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 6 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 23

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 salarié 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.

À 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 instances représentatives concernées, 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 24

Maternité

Les périodes de congé maternité, paternité, adoption ou parental ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle et salariale.

Afin que le salarié en congé maternité, paternité, d'adoption ou parental ne soit pas tenu à l'écart de la vie de l'entreprise, l'employeur s'engage à le tenir informé, de la même manière que les autres salariés de l'entreprise des informations générales relatives à la vie de l'entreprise.

À 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 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes. L'employeur ne pourra rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines suivant la naissance de son enfant, en dehors des cas mentionnés à l'alinéa 2 de l'article L. 1225-4-1 du code du travail.

À l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié pourra demander à bénéficier, selon les conditions légales, d'un congé parental d'éducation.

À l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants pourront pendant une durée de 1 an faire la demande pour disposer à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

Article 25

Paternité

Lorsque le salarié répond aux conditions de l'article L. 1225-35 du code du travail, relatif au congé de paternité, sa rémunération sera maintenue au niveau de son salaire de base dans la limite de 11 jours calendaires.

Article 26

Parentalité

Les salariés sont soumis aux conditions légales en vigueur pour l'attribution d'un congé parental total ou à temps partiel. À l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré à son précédent poste de travail ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 27

Retraite complémentaire maladie et prévoyance

27.1. Retraite des employés

Les salariés de la catégorie des employés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

27.2. Retraite des cadres

Les salariés de la catégorie des cadres 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

ÉPARGNE SALARIALE

Article 28

Épargne salariale

Les partenaires sociaux se réuniront pour négocier avant le 30 décembre 2017 au niveau de la branche un régime d'intéressement conformément à l'article L. 3312-9 et un régime de participation conformément à l'article L. 3322-9 du code du travail.

Cette négociation au niveau de la branche aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de pouvoir mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Ces dispositifs seront adaptés aux spécificités des entreprises employant moins de 50 salariés.

TITRE IX

CONDITIONS DE LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 29

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 30

Licenciement économique

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

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 sur les emplois disponibles, situés sur le territoire national dans l'entreprise ou les autres entreprises du groupe dont l'entreprise fait partie et dont l'organisation, les activités ou le lieu d'exploitation assurent la permutation de tout ou partie du personnel.

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. À 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 31

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, ou d'incapacité physique d'origine non professionnelle, le salarié effectue un préavis.

La durée du préavis réciproque est fixée comme suit :

- pour les cadres, elle est de 3 mois,
- pour les employés, la durée est de 1 mois si le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté, et après 2 ans d'ancienneté, la durée du préavis est de 2 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 32

Indemnité de licenciement

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

Les années incomplètes font l'objet d'un calcul *pro rata temporis*.

L'indemnité de licenciement résultant des modalités de calcul définies ci-dessus est plafonnée à 12 mois de salaire. Ce plafond est porté à 13 mois pour les salariés qui ont atteint 30 ans d'ancienneté, et à 14 mois pour ceux d'entre eux qui ont atteint 40 ans d'ancienneté.

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

1° soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le licenciement, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement ;

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 licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

Article 33

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 du salarié, cadre ou employé, 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 ;

À partir de 16 ans d'ancienneté, il sera versé 1/5 de mois par année 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 la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant le départ à la retraite, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le départ 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 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 34

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 à 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 du salarié, cadre ou employé, 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 9 ans de présence.

À partir de 12 ans de présence, l'indemnité de mise à la retraite équivaudra 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 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, et 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de 10 ans.

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 la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite, ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des 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 X

FORMATION CONTINUE

Article 35

Organisation de la formation continue

Les parties contractantes reconnaissent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multi-supports.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie. Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail et veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes d'une part et des salariés, employés et cadres d'autre part.

La politique de formation continue vise, dans un esprit d'accompagnement professionnel, 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 d'emploi ou de profession ; elle doit permettre d'accompagner les mutations et évolutions des métiers ;

- 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 technique et leur culture professionnelle.

Les parties contractantes se réunissent avant la signature de la présente convention pour négocier un accord spécifique sur la formation professionnelle à destination des salariés des entreprises de la presse magazine.

La formation professionnelle fait l’objet d’une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens, lesquels font, le cas échéant, l’objet d’un accord de branche.

La négociation porte notamment sur les points prévus à l’article R. 2241-9 du code du travail.

TITRE XI

L’ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION, LES MESURES TENDANT À REMÉDIER AUX INÉGALITÉS CONSTATÉES

Article 36

L’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes concerne notamment le recrutement, la rémunération, l’évolution professionnelle, la révision du salaire, la formation professionnelle, le recours au congé maternité, paternité, d’adoption ou parental, l’équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et la parité lors des élections professionnelles.

Les parties s’accordent pour considérer que l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes participe à une plus grande diversité, qui contribue nécessairement au dynamisme des entreprises et par voie de conséquence à leur développement.

Les parties rappellent que la mixité des genres à tous niveaux de l’entreprise participe à la réduction du plafond de verre.

Ainsi, les employeurs s’engagent à sensibiliser les directions, les services ou directions dédiés aux ressources humaines ainsi que les managers au principe d’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

À cet effet, les employeurs peuvent procéder à un diagnostic de l’égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin qu’ils puissent mettre en œuvre un programme de sensibilisation ainsi que, le cas échéant, les mesures correctrices qui s’imposent.

Les parties considèrent que le recrutement, la rémunération et l’évolution professionnelle constituent pour les entreprises des points de vigilance.

Recrutement

Les employeurs s’engagent sur l’objectif d’équilibrer les proportions de femmes et d’hommes à tous les niveaux d’emploi et des métiers exercés.

La réalisation de cet objectif peut passer par l’augmentation des embauches de femmes dans les professions principalement masculines et d’embauche d’hommes dans les professions à forte présence féminine.

Rémunération

La réduction des écarts de salaire, à poste égal, est une priorité pour les entreprises.

À qualification, fonction, compétence et expérience similaires, l’égalité salariale dans les entreprises doit être assurée dès l’embauche.

À qualification, fonction, compétence et expérience similaires, les salariés à temps partiel bénéficient d'une rémunération proportionnelle à celle d'un salarié à temps plein.

Les entreprises ne tiennent pas compte des éventuelles périodes de congés maternité, paternité, d'adoption ou parental pour la détermination des augmentations salariales.

Évolution

L'évolution professionnelle est un axe primordial dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes.

Les parties se réunissent tous les 3 ans pour négocier sur les mesures au niveau de la branche tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées. La mise en œuvre de ces mesures de rattrapage, lorsqu'elles portent sur des mesures salariales, est suivie dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires. La négociation porte notamment sur :

- 1) Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation, et à la promotion professionnelle ;
- 2) Les conditions de travail et d'emploi, et notamment celles des salariés à temps partiel.

TITRE XII

CONDITIONS PROPRES À CONCRÉTISER LE DROIT DU TRAVAIL DES PERSONNES HANDICAPÉES

Article 37

Les parties rappellent que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail. Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés, mutilés de guerre et assimilés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que de besoin, les aménagements à apporter.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, et pour permettre aux salariés en situation de handicap de développer leurs compétences notamment via la formation.

Le cas échéant, à l'occasion de la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour les salariés en situation de handicap.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Afin d'éviter toute stigmatisation des salariés en situation de handicap, les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés sur la situation de handicap afin de faciliter le « travailler et vivre ensemble ».

Les parties rappellent que les engagements visés ci-dessus ont pour finalité de compenser l'inégalité consécutive au handicap et non de favoriser le salarié en situation handicap.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. La négociation porte notamment sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ainsi que sur les conditions de travail, d'emploi et de maintien dans l'emploi.

TITRE XIII

INTERPRÉTATION, CONCILIATION, ET LES MODALITÉS DE PRISE EN COMPTE DANS LA BRANCHE OU L'ENTREPRISE DES DEMANDES RELATIVES AUX THÈMES DE NÉGOCIATION ÉMANANT D'UNE OU DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES

Article 38

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation et procédure de conciliation

38.1. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation composée d'un collège salarié et d'un collège employeur est instituée par la présente convention. Elle est composée, pour le collège salarié, d'un représentant de chacune des organisations de salariés représentatives, et pour le collège employeur, de représentants de l'organisation patronale signataire en nombre égal à celui du collège salarié. Les représentants des organisations syndicales de salariés sont désignés par lettre recommandée avec accusé de réception, la désignation comportant le nom, l'adresse postale et électronique.

La commission est informée de tout accord ou convention conclu avec les élus du personnel conformément à l'article 7-3 de la convention. D'une manière plus générale, et afin que les auteurs 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 cette commission à l'adresse électronique suivante : accords-collectifs@lapressemagazine.fr. Son secrétariat est domicilié au siège de l'organisation patronale signataire.

La commission exerce dans les conditions du code du travail prévues au jour de la signature de la présente convention un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi, et établit un rapport annuel d'activité comprenant un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement sur les thèmes visés par les dispositions légales, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Selon l'article L. 2232-9 du code du travail, la commission se réunit au moins trois fois par an et définit un calendrier des négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

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

La commission est saisie par l'une des organisations représentatives au moyen d'une lettre recommandée avec accusé 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 cette demande.

Elle sera évoquée à la diligence du président de l'organisation patronale signataire.

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

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

38.2. Procédure conventionnelle de conciliation

Les conflits collectifs résultant de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants peuvent être portés par les parties devant la commission paritaire.

Pour la saisir, la partie la plus diligente adresse au secrétariat de la commission une lettre recommandée avec accusé de réception précisant le motif de désaccord. La commission est tenue de se réunir dans un délai de 15 jours à compter de la réception de la demande.

Article 39

Modalités de prise en compte dans la branche ou l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou des organisations syndicales représentatives

Une ou des organisations syndicales représentatives de salariés peuvent émettre des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation.

Dans cette hypothèse, ce (ou ces) thèmes seront mis à l'ordre du jour, dans un délai qui ne sera pas supérieur à 3 mois. Si la demande de négociation porte sur les salaires, le thème sera alors sans délai mis à l'ordre du jour.

Les parties rappellent que les négociations collectives dans les entreprises doivent respecter le principe de loyauté. Elles préconisent, avant d'engager une négociation, d'étudier le cas échéant l'opportunité de conclure un accord de méthode, lequel :

- préciserait la nature des informations partagées entre les négociations, en s'appuyant sur la base de données économiques et sociales ;
- définirait les étapes de la négociation ;
- prévoirait les éventuels moyens supplémentaires ou spécifiques notamment s'agissant du volume de crédits d'heures des représentants syndicaux ou des modalités de recours à l'expertise.

TITRE XIV

DISPOSITIONS FINALES

Article 40

Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail, la présente convention avec ses annexes fera l'objet d'une demande d'extension.

Article 41

Entrée en vigueur

La présente convention entre en vigueur à compter du jour de sa signature, à l'exception des annexes relatives aux classifications et aux barèmes des cadres et des employés signées le 6 mai 2015, en vigueur depuis le 1^{er} juillet 2015, et qui le demeurent.

Pour les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1^{er}, à la suite de l'extension de la présente convention et de ses annexes, elle s'applique à la date fixée par l'arrêté d'extension publié au *Journal officiel*.

Article 42

Dépôt

La présente convention collective et ses annexes seront déposées par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Fait à Paris, le 30 octobre 2017.

(Suivent les signatures.)

ANNEXE

ANNEXE À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYÉS ET DES CADRES DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE

L'accord sur les classifications et les barèmes minima des employés au sein des entreprises adhérentes du SEPM (syndicat des éditeurs de la presse magazine), signé le 6 mai 2015 par le SEPM, la CFDT-F3C, la CFTC et FO.

L'accord sur les classifications et les barèmes minima des cadres au sein des entreprises adhérentes du SEPM (syndicat des éditeurs de la presse magazine), signé le 6 mai 2015 par le SEPM, la CFDT-F3C, la CFTC, la CGC, la CGT et FO.

ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES BARÈMES MINIMA DES EMPLOYÉS AU SEIN
DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU SEPM. (SYNDICAT DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE)

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.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour réviser et harmoniser les classifications et les salaires minima qui existaient au sein de chacun des syndicats. Les nouvelles classifications et les nouveaux salaires minima sont applicables aux salariés des entreprises adhérentes du SEPM, conformément à l'article 8 de la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine (IDCC n° 3202).

La nouvelle classification et les nouveaux barèmes se substituent aux classifications et aux barèmes des anciens syndicats ex SPM et ex SPPMO. leur 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.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

1. Adoption d'une nouvelle classification des employés

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification avec des définitions de niveaux de qualification pour les employés et les cadres en presse magazine (document 1), les fonctions repères des employés (document 2), la description des métiers types des employés (document 3) et les salaires minima des employés (document 4).

2. Adoption de salaires minima et progression du salaire minimum à l'ancienneté

La grille des barèmes fixe les salaires minima que devront respecter les entreprises pour tout salaire d'embauche, et pour tout salaire des employés ayant acquis une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans, 6 ans et 10 ans.

3. Commission paritaire d'interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 30 de la convention collective des employés des éditeurs de la presse magazine.

4. Entrée en vigueur

La présente annexe entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Fait à Paris, le 6 mai 2015.

En autant d'exemplaires que de parties à l'accord, auxquels s'ajoutent deux exemplaires pour les formalités de dépôt.

Document 2
CLASSIFICATION EMPLOYES / FONCTIONS-REPERES DES EMPLOYES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

NIV.	COEFF	ADMINISTRATION GENERALE	ENVIRONNEMENT DU TRAVAIL	COMMERCIAL	RESSOURCES HUMAINES	COMPTABILITE / FINANCE/ CDG	SYSTEME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION
1	100 à 110	JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS/ DOCUMENTATION	SERVICES GENERAUX/ MEDICO-SOCIAL Agent de maintenance Coursier Agent de courrier	MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE/PUBLICITE	ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES /DEVELOPPEMENT RH		
2	115 à 125	Agent/ employé administratif A	Chauffeur hôtesse d'accueil	Opérateur Client Chargé d'opération client / fournisseurs		Aide Comptable A	
3	130 à 145	Secrétaire A Agent / employé administratif B Agent de production		Téléconseiller A Chargé de clientèle A		Aide Comptable B	
4	150 à 165	Assistant (e) A (*) Secrétaire B Technicien de Production	Technicien environnement de travail	Téléconseiller B Chargé de clientèle B	Gestionnaire paie Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH A	Comptable A	Intégrateur web A Employé support informatique A
5	170	Assistant(e) B (*)		Gestionnaire web Chargé de clientèle expert/spécialisé	Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH B	Comptable B	Intégrateur web B Employé support informatique B

(*) fonction transversale appliquée à tout type de métier

DESCRIPTION DES METIERS-TYPES DES EMPLOYES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

FILIERES	METIER TYPE	DESCRIPTION
ADMINISTRATION GENERALE JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS / DOCUMENTATION	Agent / Employé administratif	Effectue des travaux administratifs simples correspondant à des procédures connues.
	Secrétaire	Aide au bon fonctionnement du service en assurant le secrétariat.
	Assistant(e) (*)	Assister la direction dans l'organisation et dans la gestion de certains dossiers, afin de faciliter ses travaux OU dans le cas d'une assistante en prise directe avec une filière professionnelle spécifique : Gère des dossiers nécessitant des connaissances ou des acquis techniques spécifiques au secteur dans lequel il exerce. Gère, en général l'ensemble d'un processus.
	Agent/Technicien de production	Assure des travaux de production concernant la fabrication des magazines et l'intégration des contenus sur tous supports.
ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SERVICES GENERAUX/ MEDICO SOCIAL	Agent de maintenance	Maintien en bon état de fonctionnement le matériel de bureau et les locaux.
	Agent / Technicien environnement de travail	Assure la maintenance quotidienne du site ainsi que toutes les activités liées à l'aménagement des locaux et participe à la mise en œuvre des conditions de sécurité des biens et de santé des personnes.
	Agent de courrier	Assurer la réception, le tri, la distribution et l'expédition du courrier, des journaux et des colis, ainsi que l'ouverture et la préparation des lots pour les courriers du service client.
	Coursier	Assurer l'acheminement des plis, colis et des journaux à destination.
	Chauffeur	Assure le transport d'une ou plusieurs personnes jusqu'à leur destination.
	Hôtesse d'accueil	Accueille et oriente les visiteurs dans l'entreprise par téléphone et/ou dans le cadre d'un espace d'accueil.
COMMERCIAL MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE / PUBLICITE	Opérateur/ Chargé d'opérations Client/fournisseurs Téléconseiller	Assure la saisie, la mise à jour des fichiers clients ou fournisseurs ainsi que la relation avec les abonnés et/ou les réseaux de distribution.
	Chargé de clientèle	Conseille, renseigne et solutionne les demandes clients par téléphone dans un souci permanent de fidélisation et de ventes.
	Gestionnaire web	Conseille, fidélise et développe le portefeuille client. Propose de nouveaux produits.
	Chargé de clientèle expert/spécialisé	Assure la mise à jour des espaces dédiés aux lecteurs dans le cadre des procédures définies, sans intervention sur le contenu lui-même.
	Gestionnaire paie	En plus des activités classiques d'un chargé de clientèle, il traite les dossiers délicats (rejets, anomalies, client difficile...).
RESSOURCES HUMAINES ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES / DEVELOPPEMENT RH	Gestionnaire paie	Assure pendant toute la durée du contrat de travail de chaque salarié la saisie des éléments variables de paie et le traitement de la paie
	Gestionnaire paie / administration du personnel / Gestionnaire RH	Assure la paie et la gestion administrative des salariés en respectant les règles administratives et sociales et participe à l'évolution de processus RH. Remplit les obligations légales et conventionnelles en matière de déclarations sociales de fiscales.
COMPTABILITE FINANCE / CDG	Aide Comptable	Gère certains comptes de comptabilité auxiliaire. Peut également assister un comptable pour passer des écritures comptables simples.
	Comptable	Prépare la sortie des comptes mensuels, dans le respect des règles comptables et fiscales et dans les délais impartis.
SYSTÈME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION	Employé support informatique	Assure des travaux courants d'assistance et de maintenance informatique.
	Intégrateur web	Met en place techniquement les choix graphiques et éditoriaux décidés par le chef de projet.

(*) fonction transversale appliquée à tout type de métier (ex : assistant(e) marketing, assistant(e) commerciale, assistant(e) RH, assistant(e) de gestion, assistant(e) de rédaction...)

document 4

sep SALAIRE MINIMA DES EMPLOYES DE LA PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

Groupe	Salaire Minima d'engagement	Après 3ans (1)	Après 6 ans (1)	Après 10 ans (1)	Rappel anciens coefficients
		3%	6%	10%	
1	1 530,40 €	1 576,31 €	1 622,22 €	1 683,44 €	100-110
2	1 652,83 €	1 702,41 €	1 752,00 €	1 818,11 €	115-125
3	1 775,26 €	1 828,52 €	1 881,78 €	1 952,79 €	130-145
4	1 897,70 €	1 954,63 €	2 011,56 €	2 087,47 €	150-165
5	2 066,04	2 128,02 €	2 190,00 €	2 272,64 €	170

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « employés ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPm.

(1) La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise.

ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS ET LES BARÈMES MINIMA DES CADRES AU SEIN
DES ENTREPRISES ADHÉRENTES DU SEPM (SYNDICAT DES ÉDITEURS DE LA PRESSE MAGAZINE)

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.

Les partenaires sociaux ont engagé des négociations pour réviser et harmoniser les classifications et les salaires minima qui existaient au sein de chacun des syndicats. Les nouvelles classifications et les nouveaux salaires minima sont applicables aux salariés des entreprises adhérentes du SEPM, conformément à l'article 8 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC n° 3201).

La nouvelle classification et les nouveaux barèmes se substituent aux classifications et aux barèmes des anciens syndicats ex SPM et ex SPPMO. Leur 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.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux ont décidé de ce qui suit :

1. Adoption d'une nouvelle classification des cadres

Il est convenu entre les partenaires sociaux l'adoption d'une nouvelle classification avec des définitions de niveaux de qualification pour les employés et les cadres en presse magazine (document 1), les fonctions repères des cadres (document 2), les définitions des fonctions génériques des cadres par niveau (document 3) et les salaires minima des cadres (document 4).

2. Adoption de salaires minima et progression du salaire minimum à l'ancienneté

La grille des barèmes fixe les salaires minima que devront respecter les entreprises pour tout salaire d'embauche, et pour tout salaire des cadres ayant acquis une ancienneté dans l'entreprise de 3 ans, 6 ans et 10 ans.

3. Commission paritaire d'interprétation

En cas de difficultés d'interprétation, la commission paritaire d'interprétation pourra être saisie dans les conditions prévues à l'article 30 de la convention collective des cadres des éditeurs de la presse magazine.

4. Entrée en vigueur

La présente annexe entrera en vigueur le 1^{er} juillet 2015.

Fait à Paris, le 6 mai 2015.

DOCUMENT 1
DEFINITIONS DES NIVEAUX DE QUALIFICATION POUR LES EMPLOYÉS ET LES CADRES
EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

		NIVEAUX	Anciens COEFF	DEFINITIONS
E M P L O Y É S	G R O U P E S	1	100 à 110	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Pas de formation spécifique requise. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples et récurrentes. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Appliquer strictement les consignes indiquées. Contrôle systématique de la réalisation des tâches et du résultat obtenu.
		2	115 à 125	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau V et VI. <u>Nature de l'activité</u> : Exécuter des tâches simples mais variées. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière systématique.
		3	130 à 145	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser un ensemble de tâches variées constituant un processus de travail courant. Sélectionner et appliquer les méthodes et les procédures adaptées à la tâche dans un cadre bien défini. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Travail contrôlé de manière régulière mais non systématique et sur les dossiers sensibles.
		4	150 à 165	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser des activités nécessitant la combinaison de plusieurs processus ou la maîtrise complète d'un processus. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Choisir et appliquer les méthodes et les procédures les mieux adaptées à l'activité parmi l'ensemble de celles disponibles. Traiter de façon autonome l'ensemble d'un processus dans les délais souhaités. Autocontrôle de son travail dans le cadre de procédures connues. Travail contrôlé aux étapes clefs de nouveaux processus ou sur les dossiers les plus complexes.
		5	170	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle ou expérience équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Réaliser des opérations complexes ne rentrant pas dans le cadre de procédures existantes. Identifier et proposer une solution adaptée. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Auto-organiser son travail dans le cadre des activités confiées. Gérer les priorités. Assister le responsable d'un domaine d'activité dans des situations variées. Expliquer et transmettre les méthodes et les procédures aux nouveaux arrivants. Faciliter et soutenir la mise en œuvre d'une activité en veillant à en maîtriser les coûts et des délais.
C A D R E S	G R O U P E S	6	Assimilé cadre Technicien expert cadre débutant	<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Concevoir des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées ou à des besoins ponctuels propres à un domaine clairement identifié. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Adapter la méthodologies de travail aux problématiques rencontrées sur le domaine concerné. Faire des propositions de méthodes, d'actions ou de résolutions de problème. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé et cadré.
		7		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + première expérience significative ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner les activités d'autres personnes (internes et ou externes à l'entreprise) spécialistes de leur domaine et coordonner la mise en œuvre des différents acteurs dans le cadre de la réalisation d'une mission ou d'une activité. Intervenir sur les cas litigieux. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Prendre en compte le contexte de l'entreprise pour l'élaboration des solutions. Fixer le périmètre de l'action à mener en fonction des objectifs attendus et mettre en œuvre les moyens nécessaires.
		8		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I ou expérience équivalente ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + expérience dans la filière professionnelle. <u>Nature de l'activité</u> : Assurer la responsabilité de la gestion d'un sous-domaine(ou d'une partie d'un domaine) pour le développement de produits, la mise en place de processus ou le pilotage de projets. Assurer la responsabilité du suivi et de l'animation d'une équipe pour l'optimisation de ses résultats. Gérer la charge de travail et les ressources disponibles. Coordonner les membres de l'équipe. Contrôler les résultats et suit les plans d'actions. Traiter les problèmes les plus pointus. Intégrer les problématiques propres à différentes expertises. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Gérer les ressources allouées en fonction des objectifs de résultats à atteindre. Fixer le rôle des entités ou services impliqués. Définir les objectifs d'un projet et de ses modalités de réalisation. Contrôler l'avancement des développements. Choisir les méthodes, définir les processus pour réaliser les objectifs visés. Peut également faire référence dans un domaine spécialisé.
		9		<u>Niveau de formation et Expérience</u> : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I + expérience significative dans une fonction équivalente. <u>Nature de l'activité</u> : Coordonner des actions sur plusieurs entités ou services. Réaliser des arbitrages entre des besoins contradictoires. <u>Technicité, Initiative et Autonomie</u> : Superviser l'organisation des ressources et la mise en œuvre des politiques. Est associé aux réflexions stratégiques et négocie le cadre de sa mission et les moyens nécessaires.

Niveaux de
diplômes de l'EN

Niveau VI: niveau 3ème.
Niveau V: niveau CAP ou BEP
Niveau IV: niveau BAC*
Niveau III: niveau BAC*+2.
Niveau II: niveau BAC*+3/4.
Niveau I: niveau BAC*+5 et supérieur
* Bac généraux, professionnels ou techniques

document 2
CLASSIFICATION CADRES / FONCTIONS REPERES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

NIV	ADMINISTRATION GENERALE JURIDIQUE / PRODUCTION / ACHATS/ DOCUMENTATION	ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL SERVICES GENERAUX / MEDICO- SOCIAL	COMMERCIAL MARKETING/ COMMUNICATION/ AUDIENCE/PUBLICITE (**)	RESSOURCES HUMAINES ADMINISTRATION DU PERSONNEL/ FORMATION / ETUDES/DEVELOPPEMENT RH	COMPTABILITE FINANCE CDG	SYSTEME D'INFORMATION DIGITAL / ORGANISATION
6	Chargé de production Chargé des achats/ acheteur Chargé des affaires juridiques Documentaliste	Chargé environnement de travail	Chargé commercial Chargé de logistique Chargé de marketing/communication Chargé de développement d'audience Chargé d'exploitation et d'analyse de données Chef de publicité (A) Chef de studio publicité	Chargé de RH Gestionnaire paie (C)	Chargé de comptabilité Chargé de gestion / contrôleur de gestion Chargé audit /auditeur	Chargé d'exploitation Chargé de développement Chargé de projets Intégrateur web (C)
7	Responsable de production (A) Responsable des achats (A) Responsable juridique (A) Chef de service (*)	Responsable environnement de travail (A)	Responsable commercial (A) Responsable logistique (A) Responsable marketing/communication (A) Chef de publicité (B) Responsable opérations spéciales Directeur de clientèle	Responsable RH (A)	Responsable comptable (A) Responsable contrôle de gestion (A) Responsable audit (A)	Responsable d'exploitation (A) Chef de projets
8	Responsable de production (B) Responsable des achats (B) Responsable juridique (B)	Responsable environnement de travail (B)	Responsable commercial (B) Responsable logistique (B) Responsable marketing / communication (B) Directeur de la publicité (A)	Responsable RH (B)	Responsable comptable (B) Responsable contrôle gestion (B) Responsable audit (B)	Responsable d'exploitation (B) Responsable de projets
9	Directeur de production Directeur des achats Editeur Directeur Juridique Secrétaire général	Directeur environnement de travail	Directeur commercial Directeur logistique Directeur marketing/ communication Directeur de regie Directeur de publicité (B)	Directeur RH	Directeur comptable Directeur contrôle de gestion Directeur audit Directeur Financier	Directeur SI Directeur informatique / Digital Directeur de projets

(*) Fonction transversale appliquée à tout type de métiers

(**) La définition de cadre commercial "chargé d'animation de communautés" sera classifiée et arrêtée au terme des négociations sur la classification journalistes.

DEFINITIONS DES FONCTIONS GENERIQUES DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE PAR NIVEAU

NIVEAU	FONCTION OPERATIONNELLE	FONCTION DE MANAGEMENT	FONCTION PROJET
6	<p>Technicien expert : spécialiste confirmé dans un domaine technique requérant une solide expérience et de nombreuses règles ayant des applications variées en fonction du contexte. Produit des solutions techniques qui requièrent une bonne connaissance de l'environnement et des pratiques de l'entreprise. Réalise des travaux et élabore des solutions techniques dans un cadre prédéfini.</p> <p>Cadre débutant : met en œuvre de manière autonome les connaissances apprises. Utilise correctement tous les outils et concepts du métier. Sait analyser un sujet et se donner les moyens de trouver l'information. S'appuie sur un cadre existant qui aide à mettre en œuvre les actions connues ou à contribuer à la réflexion.</p>		<p>Chargé de projets : En fonction de son domaine d'expertise, met en œuvre de nouveaux projets à partir des besoins définis par les opérationnels. Assure ou sous traite le déploiement et apporte des corrections si nécessaire ; Assure conseil et assistance pour le développement des outils et organise la formation des utilisateurs sur les applications de son domaine de responsabilité.</p>
7	<p>Cadre opérationnel : les problèmes rencontrés sont propres à un domaine clairement identifié. Traite des dossiers, conçoit des processus ou des solutions adaptées aux demandes formulées.</p> <p>Intègre la stratégie de l'entreprise</p> <p>Gère des besoins divers et des demandes simultanées.</p> <p>Détermine ce qu'il faut faire pour résoudre un problème (définition de méthodes, ...).</p> <p>Est responsable de l'avancement de ses dossiers.</p>	<p>Manager de proximité : Responsable du suivi et de l'animation d'une équipe pour la réalisation d'un résultat.</p> <p>Fixe les objectifs individuels, contrôle les résultats et suit les plans de réalisation.</p> <p>Maîtrise le domaine d'expertise de son équipe.</p>	<p>Chef de projets : supervise la conception d'une solution la plus adaptée à la demande du client : assiste les utilisateurs dans la définition de leurs besoins, élabore un cahier des charges, estime le temps de travail et le budget nécessaire, établit les plannings (répartition des tâches), évalue les risques et les enjeux...</p> <p>Il a en général un domaine d'intervention (informatique, marketing, organisation, communication, web, etc.).</p>
8	<p>Cadre Expert Métier : Constitue une référence dans un domaine spécialisé. Offre un éventail de solutions sur une problématique donnée et élabore des solutions spécifiques.</p>	<p>Manager d'équipe : responsable de la gestion d'un service. Décline les objectifs politiques et le choix des actions à mener</p> <p>Définit les besoins de son organisation et les ressources nécessaires (gestion budget, recrutement,...).</p> <p>Contrôle la mise en œuvre des politiques et des lignes d'actions définies.</p>	<p>Responsable de projets : définit l'objectif du projet et ses modalités de réalisation ainsi que les rôles des entités impliquées. Coordonne l'équipe de réalisation interne sur sa partie. Peut décider de sous-traiter une partie ou la totalité de la réalisation. Peut être amené à encadrer des chefs de projets.</p>
9		<p>Manager de domaine : Responsable des orientations stratégiques pour l'entreprise sur le ou les domaines couverts.</p> <p>Fixe les orientations pour le développement futur de l'entreprise et les priorités.</p> <p>Suivi, sur son ou ses domaines, les résultats globaux de l'entreprise.</p>	<p>Directeur de projet : assure la coordination et le pilotage global (fonctionnel, humain, financier, technique et administratif) d'un portefeuille de projets, en s'appuyant sur une ou plusieurs équipes placées sous sa responsabilité.</p>

SALAIRE MINIMA DES CADRES EN PRESSE MAGAZINE (S.E.P.M.)

Groupe	Salaire Minima d'engagement	Après 3ans (1)	Après 6 ans (1)	Après 10 ans (1)
6	2 220,99 €	2 287,62 €	2 354,25 €	2 443,09 €
7	2 509,72 €	2 585,01 €	2 660,30 €	2 760,69 €
8	2 926,16 €	3 013,94 €	3 101,73 €	3 218,78 €
9	3 225,00 €	3 321,75 €	3 418,50 €	3 547,50 €

Le barème ci-dessus fixe la rémunération minimale applicable à chacun des niveaux de fonction des qualifications dits « cadres ». Il s'impose à toutes les entreprises membres du SEPM.

(1) La progression s'opère en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise