

AVENANT  
RÉGIONAL  
à la

CONVENTION  
NATIONALE

pour les

INDUSTRIES GRAPHIQUES  
des départements du  
BAS-RHIN et du HAUT-RHIN



*VALABLE A PARTIR DU 1-1-64*

# AVENANT REGIONAL

à la

## CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

pour les

### INDUSTRIES GRAPHIQUES

des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin

-----  
Valable à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1964  
-----

Conclu entre

- le Syndicat des Maîtres-Imprimeurs du Bas-Rhin,  
représenté par M. F. JENNER
  - la Chambre Patronale des Arts Graphiques du Haut-Rhin,  
représentée par M. Ch. ROTH
- d'une part,

et

- le 17<sup>e</sup> Groupe régional de la Fédération Française des Travailleurs  
du Livre, représenté par M. Ch. PFISTER
  - le Syndicat Chrétien des Travailleurs du Livre d'Alsace et de  
Lorraine, représenté par M. A. MURRISCH
- d'autre part.

1. Les organisations syndicales intéressées constatent qu'en vertu de l'arrêté ministériel du 22 novembre 1956, la Convention Nationale pour le Personnel des Imprimeries de Labeur et des Industries Graphiques en date du 29 mai 1956 est obligatoire pour tous les employeurs et travailleurs compris dans son champ d'application professionnel et territorial.

2. Les organisations syndicales intéressées ont, conformément à l'article 10 alinéa 4 de la Convention Nationale, conclu un AVENANT RÉGIONAL qui reprend certaines dispositions plus favorables de l'ancienne Convention tarifaire régionale. Les clauses de cet Avenant Régional comportent les numéros des articles de la Convention Nationale auxquels elles se rapportent.

3. Les organisations syndicales intéressées reconnaissent que la Convention tarifaire régionale du 27 mars 1939, dénoncée au 1<sup>er</sup> janvier 1947, est désormais caduque et se trouve remplacée par la Convention Nationale et l'Avenant Régional.

4. Les organisations syndicales intéressées déclarent que l'interprétation et l'observation de la Convention Nationale et de l'Avenant Régional aussi bien de la part des membres des organisations contractantes que des organes de conciliation et d'arbitrage devront se faire avec loyauté et bonne foi et en considération des us et coutumes du métier.

Si pendant la période transitoire certaines dispositions de la Convention Nationale avaient été mal interprétées sur le plan régional, ces interprétations ne pourront pas être présentées comme des précédents ou des droits acquis.

#### ARTICLE PREMIER

Champ  
d'application

Le présent avenant à la Convention nationale est établi dans le cadre des lois actuellement en vigueur et est valable dans toutes les localités des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

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

(Convention nationale art. 205-206)

#### ART. 2

Désignation

1. Dans les entreprises comptant jusqu'à 10 personnes, le syndicat le plus représentatif désigne un délégué titulaire et un délégué suppléant

et en informe l'employeur. Dans les entreprises plus importantes où les différentes catégories travaillent en sections, chaque atelier ou groupe professionnel d'au moins quatre personnes (typographie ou héliogravure, lithographie, photogravure ou offset, reliure, personnel auxiliaire) élira un délégué et un suppléant. Un de ces délégués sera désigné comme chef-délégué. Les noms des candidats seront portés à la connaissance de l'employeur par les syndicats les plus représentatifs.

**Attributions**

2. Dans les affaires intéressant une seule catégorie professionnelle, seuls les délégués de cette catégorie auront le droit d'intervenir, accompagnés du chef-délégué.

**Protection des délégués**

3. Dans les établissements occupant jusqu'à dix ouvriers, le délégué désigné bénéficiera de la protection des organismes de conciliation et d'arbitrage au même titre que les délégués élus.

**Durée du travail - Horaires**

(Convention nationale art. 308-309)

**ART. 3**

**Equipes successives**

1. En cas d'organisation du travail par équipes successives, le travail de chaque équipe devra être continu, sauf pour les pauses éventuelles.

**Horaires pour travail en équipe**

2. En cas de travail dans une seule séance, l'équipe ne peut commencer entre 7 et 12 heures du matin et entre 1 heure de la nuit et 5 heures du matin. Des exceptions motivées peuvent être autorisées par les organes tarifaires si la marche de l'entreprise l'exige.

**Horaire normal  
Dérogation en plein été**

3. L'horaire normal devra se faire entre 7 et 18 heures et commencer à 8 heures du matin au plus tard.

4. Afin d'éviter en plein été le travail aux heures ardentes de l'après-midi, il est permis de commencer à travailler dès 6 heures du matin dans les imprimeries commerciales, aux mois de juin, juillet et août, mais seulement pour un travail ininterrompu. Dans ce cas, la majoration pour l'heure de 6 à 7 heures du matin est supprimée. Il est toutefois formellement établi que le supplément doit également être payé pendant les mois d'été aux ouvriers qui commencent le travail durant toute l'année ou une partie de celle-ci dès 6 heures du matin.

**Modification de l'horaire**

5. Les modifications de l'horaire du travail une fois fixé doivent être annoncées une semaine avant leur entrée en vigueur. Toutefois, lorsqu'il s'agit d'un cas exceptionnel et après entente avec le personnel en cause, cette disposition n'entre pas en vigueur.

**Heures perdues**

6. L'employeur est tenu d'occuper et de rétribuer entièrement le personnel. Si l'horaire de travail vient à être réduit au-dessous de la durée légale de quarante heures, l'employeur indemniserà de 25 % les heures de travail perdues, qui seront à mettre en compte lors de la récupération. La récupération de ces heures perdues ne peut être demandée sans indemnisation spéciale que dans l'intervalle entre 7 et 19 heures ou les samedis, mais pas au delà de 50 heures par semaine. En principe, la récupération de ces heures perdues ne devra pas excéder la durée du travail réduit. Il ne sera payé que les 75 % restants du salaire horaire.

**Travail d'apprentis aux heures perdues**

7. Si la durée du travail est réduite pour les ouvriers conformément au chiffre 6 ci-dessus, les apprentis ne devront pas non plus être occupés productivement plus longtemps que les ouvriers.

**Cession à d'autres entreprises**

8. La cession d'ouvriers ou d'ouvrières à une entreprise étrangère pour occupation temporaire n'est autorisée qu'avec le consentement exprès des intéressés. En aucun cas, le refus de ce consentement ne pourra entraîner le congédiement avant que la commission de conciliation et d'arbitrage ait jugé le cas.

**Pauses et suspensions du travail**

(Convention nationale art. 308-309)

**ART. 4**

**Suspension à midi**

1. Pour le travail en deux séances séparées, la suspension du travail de midi sera de deux heures. En cas de consentement réciproque, elle peut être réduite à une heure ou être prolongée à trois heures.

**Repos minimum**

2. Entre la fin d'une journée de travail et la reprise le jour suivant, il doit y avoir un repos d'au moins 8 heures. Si l'employeur exige un temps de repos plus réduit, il doit payer à l'ouvrier pour chaque heure de repos non allouée, en dehors de son salaire, une indemnité spéciale de 25 % sur son salaire horaire (salaire tarifaire + sursalaire).

**Décalage de la suspension de midi**

3. Lors d'un décalage exceptionnel de la suspension du travail de midi, empêchant l'ouvrier de prendre en temps le repas qui lui est préparé dans son foyer, une indemnité de 40 % du salaire horaire du P 2 lui sera allouée. Cependant, l'indemnité spéciale est ramenée à 25 % si ce décalage a été déjà annoncé la veille.

Le taux de 40 % remplace celui de 25 % prévu par la Convention nationale (art. 312, chiffre 3).

Casse-croûte  
en cas d'heures  
supplémentaires

4. Dans une journée comportant deux heures supplémentaires et plus, soit consécutives, soit réparties sur différentes parties de la journée, il sera accordé à l'ouvrier une pause lui permettant de prendre un casse-croûte. Cette pause à la charge du patron sera d'autant de fois 5 minutes qu'il y aura d'heures supplémentaires à faire. Si toutefois ces heures supplémentaires se font au cours d'une journée ou demi-journée de repos, cette pause ne sera accordée que pour le nombre d'heures dépassant la durée du travail journalier normal de deux heures ou plus.

Pause  
les dimanches  
et jours fériés

5. En cas de travail les dimanches et jours fériés d'une durée de plus de 4 heures, une pause d'un quart d'heure sera accordée à la charge du patron. Elle sera d'une demi-heure pour une durée de travail de plus de 6 heures.

### Travail de nuit

(Convention nationale art. 312 à 315)

#### ART. 5

Travail régulier  
de nuit

1. Pour le travail régulier de nuit, c'est-à-dire travail de nuit d'au moins une semaine et plus, il sera accordé une majoration supplémentaire (se différenciant des majorations pour travail de nuit partiel ou occasionnel selon l'alinéa 3 ci-après).

Montant de la  
majoration

2. Ce supplément sera de 25 % du commencement du travail jusqu'à minuit et de 33 1/3 % de minuit à 3 heures. Si le travail continue au delà de 3 heures du matin, toutes les heures de travail seront majorées de 33 1/3 %.

Travail de nuit  
partiel ou  
occasionnel

3. Est à considérer comme travail de nuit, le travail effectué entre 19 heures et 7 heures du matin. Ces heures sont à majorer comme suit : 25 % de 6 à 7 heures et de 19 à 20 heures; 50 % de 20 à 22 heures; 60 % de 22 à 24 heures; 75 % de 24 à 6 heures.

4. Les dispositions précitées sont seules applicables pour le personnel travaillant en une seule séance.

### Travail à domicile

#### ART. 6

Il est interdit aux ouvriers et ouvrières occupés dans une entreprise d'effectuer des travaux professionnels à domicile. D'autre part, les employeurs n'ont pas le droit de confier des travaux à domicile à leur personnel. Avec l'assentiment des deux parties, une dérogation de cette clause est permise.

### Empêchements donnant lieu à rétribution

(Convention nationale art. 212)

#### ART. 7

Empêchements  
à rétribuer

1. Est seul considéré comme empêchement donnant lieu à rétribution, l'accomplissement par les ouvriers des obligations ci-après envers l'Etat ou la Commune, à condition qu'elles ne puissent être liquidées en dehors des heures de travail, et ne leur soient pas indemnisées d'office : convocations militaires, en tant que la comparution personnelle est ordonnée, comparution sur citation devant les tribunaux ou autorités, pour les affaires de tutelle ou d'autres questions administratives auxquelles l'ouvrier aurait été mêlé contre son gré; citations policières et interrogatoires non provoqués; réquisitions pour secours en cas d'incendie. Les citations sont à présenter.

Temps à  
indemniser

2. Dans ces cas, l'ouvrier sera indemnisé jusqu'à concurrence de trois heures. Ne sera indemnisé (jusqu'à concurrence de trois heures) que le temps strictement nécessaire pour liquider ces obligations. Si, par sa faute, l'ouvrier s'absentait du travail au delà du temps nécessaire, ou si, par sa faute, il était incapable de continuer le travail, il ne pourrait prétendre à aucune indemnité pour perte de temps.

### Heures supplémentaires pour semaine de 40 heures

(Convention nationale art. 310, chiffre 3)

#### ART. 8

Limitation

1. Le nombre des heures supplémentaires à 33 1/3 % est limité à 10 par semaine.

Indemnisation  
pour travail un  
jour de repos

2. Le travail exécuté pendant une journée entière, resp. une ou deux demi-journées de repos, en semaine, entre 7 et 19 heures, sera décompté en dehors du temps hebdomadaire régulier et sera indemnisé comme suit (en plus du taux normal) : 33 1/3 % pour les deux premières heures; 50 % pour les troisième et quatrième heures; 100 % pour toutes les heures suivantes. Pour les heures de travail entre 19 et 7 heures, il faut ajouter à ces taux les majorations pour heures anormales de 25 %.

Calcul du  
salaire horaire  
pour fixer les  
majorations

3. Les majorations pour heures supplémentaires et heures anormales sont à calculer comme suit : taux horaire tarifaire + sursalaire. Au taux ainsi trouvé s'ajoutent les majorations prévues.

Exemple : Taux horaire tarifaire . . . . . 3,12 F  
Sursalaire (éventuel) 10 % . . . . . 0,312 F  
3,432 F

Salaire horaire effectif

arrondi au centime le plus proche . . . . . 3,43 F  
L'heure à 33 1/3 % = 3,43 + 1,14 = 4,57 F  
L'heure à 50 % = 3,43 + 1,72 = 5,15 F  
L'heure à 100 % = 3,43 + 3,43 = 6,86 F

Fractions  
d'heures sup-  
plémentaires

4. Chaque demi-heure commencée sera indemnisée comme demi-heure supplémentaire, et lorsqu'elle dépasse une demi-heure, comme heure supplémentaire entière. Ceci sous condition que le supplément de travail ait été expressément ordonné. Lors du décompte hebdomadaire, les demi-heures sont à additionner; s'il reste alors un excédent d'une demi-heure, elle sera comptée comme heure entière avec majoration entière.

Préavis pour  
heures sup-  
plémentaires

5. Pour le travail en deux séances séparées, l'ouvrier devra être avisé des heures supplémentaires au plus tard dans la matinée, et pour le travail en une seule séance, la veille du jour en question. Faute de préavis, une indemnité spéciale de 20 % de son salaire horaire (fixé par le chiffre 3 ci-dessus) est due à l'ouvrier, mais seulement si le travail supplémentaire dépasse une heure.

### Horaire régulier de plus de 40 heures

(Convention nationale art. 311)

#### ART. 9

Exception  
pour absences  
justifiées

1. Lorsque, par suite d'absences justifiées, l'horaire régulier n'est pas atteint, les heures supplémentaires seront rémunérées suivant le décompte journalier (semaine de 40 heures).

2. Pour les absences non justifiées, on procède au décompte hebdomadaire.

3. Sont à considérer comme absences justifiées : toutes les absences causées par des cas de force majeure, ainsi que maladie (même de courte durée et sans qu'il y ait eu recours à un médecin), affaires de famille, enterrements, accidents, visites et convocations administratives (tant qu'elles ne tombent pas sous les données de l'art. 7), permissions autorisées d'ordre personnel, en général toutes les absences prévues et dont l'intéressé avait prévenu à l'avance. — Les cas douteux seront examinés par la Direction en accord avec les délégués du personnel.

### Travail du dimanche et des jours fériés

(Convention nationale art. 318)

#### ART. 10

Taux de la  
majoration

1. Pour le travail les dimanches et jours fériés légaux, une majoration de 100 % est à payer sur le salaire normal avec application de l'horaire habituel des jours ouvrables de l'atelier. Pour les dimanches, le décompte de ces heures se fera séparément du décompte hebdomadaire. Par contre, les jours fériés, même ceux tombant sur un dimanche (comme par exemple Pâques et Pentecôte, 1<sup>er</sup> mai et 14 juillet) sont compris dans le décompte hebdomadaire. A indemniser sont au moins trois heures.

2. Lorsque la durée du travail un dimanche ou jour férié excède un sixième de la durée hebdomadaire régulière, les heures dépassant ce sixième seront indemnisées en plus comme suit : 2 heures à 33 1/3 %, 2 heures à 50 %, les autres à 100 %.

Pauses  
les dimanches  
et jours fériés

3. En cas de travail les dimanches et jours fériés d'une durée de plus de 4 heures, une pause d'un quart d'heure sera accordée à la charge du patron. Elle sera d'une demi-heure pour une durée de travail de plus de 6 heures.

Travail de nuit  
du dimanche

4. Pour le travail de nuit le dimanche (comme tel seront comptées les heures entre 19 et 7 heures) s'ajoutent aux indemnités prévues à l'alinéa 1 et 2, les majorations de l'article 5, chiffre 2. Il est sans importance qu'on ait ou non déjà travaillé le jour.

Jours fériés  
à indemniser

5. Aucune déduction pour jours fériés fixés par la loi nationale ou locale, par les autorités ou par l'entreprise ne pourra avoir lieu.

Surcharges  
de nuit

6. Un jour férié tombant dans une semaine où l'intéressé travaille la nuit, les suppléments de nuit lui sont dus également pour le jour férié.

Jours fériés  
imposés par  
l'entreprise

7. Une récupération ne pourrait être exigée pour des jours fériés imposés par l'entreprise.

## Travail en plusieurs équipes

(Convention nationale art. 314)

### ART. 11

#### Majorations

1. En cas de travail en double ou triple équipe, les majorations progressives sont : de 18 à 20 heures, 25 % ; de 20 à 22 heures, 50 % ; de 22 à 24 heures, 60 % ; de 24 à 6 heures, 75 % ; de 6 à 7 heures, 25 %.

2. Pour l'équipe de nuit faisant triple équipe, les majorations de l'article 5, chiffre 2, sont à appliquer.

### Cas de force majeure

#### ART. 12

#### Récupération

1. La récupération des heures perdues par suite de force majeure pourra être exigée par prolongement d'une heure par jour de l'horaire normal et sans allocation de majoration.

2. En cas d'interruption d'une journée ou plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de quinze jours à dater du jour de la reprise du travail.

3. En cas d'interruption d'une semaine au plus, la récupération pourra s'effectuer dans un délai maximum de 50 jours à dater du jour de la reprise du travail.

4. En cas d'interruption excédant une semaine, la récupération ne pourra s'effectuer au-delà de la limite indiquée à l'alinéa précédent que sur autorisation écrite par l'Inspecteur du travail donnée après consultation des organisations patronales et ouvrières intéressées.

### Salaires

(Convention nationale art. 301 à 307)

#### ART. 13

Le barème des salaires pour le personnel de l'industrie graphique est joint comme annexe au présent avenant régional.

### Payement du salaire

#### ART. 14

#### Modalités de payement

1. Le salaire est à payer en espèces; la paye peut avoir lieu par semaine, par quinzaine ou par mois. Le payement des salaires doit se faire pendant les heures de travail. S'il a lieu après les heures de travail, le temps d'attente dépassant un quart d'heure sera rémunéré au salarié avec les majorations des heures supplémentaires.

#### Décompte

2. En cas de payement par semaine, le décompte ne doit pas être arrêté plus d'un jour de travail avant le jour de paye.

### Responsabilité des ouvriers

(Convention nationale art. 3, chiffre 1)

#### ART. 15

#### Probité de l'ouvrier. Secret

1. Les ouvriers sont responsables du matériel et de l'outillage qui leur sont confiés.

2. Le secret professionnel doit être rigoureusement gardé.

### Jours fériés

#### ART. 16

#### Jours fériés régionaux

Aux jours fériés prévus par l'article 316 de la Convention nationale s'ajoutent les deux jours de fête : Vendredi-saint et Saint-Etienne.

### Embauchage - Congédiement Réemploi après le service militaire

(Convention nationale art. 207-208)

#### ART. 17

#### Licenciement en cas de maladie

1. Si un licenciement pour cause de maladie est pris en considération, l'intéressé doit d'abord être sommé à reprendre son travail, et ceci par lettre recommandée avec accusé de réception. S'il ne répond pas à cette sommation, le licenciement pourra être prononcé sous observation du délai-congé conventionnel.

#### Réemploi après service militaire

2. Les ouvriers qui reviennent du service militaire doivent être réembauchés dans l'entreprise où ils étaient occupés avant leur départ pour l'armée, et ceci pour une durée d'au moins trois mois. Lorsqu'ils reprennent leur travail dans l'entreprise, ils sont considérés comme ayant accepté de leur côté également de ne pas la quitter pendant trois mois.

L'article 25 a du Livre I du Code du travail dit ceci :

#### Dispositions légales

a) Lorsqu'il connaît la date de sa libération du service militaire légal et, au plus tard, dans le mois suivant celle-ci, le travailleur qui désire

reprandre l'emploi occupé par lui au moment où il a été appelé sous les drapeaux doit en avertir son ancien employeur, par lettre recommandée avec accusé de réception.

b) Le travailleur qui a manifesté son intention de reprendre son emploi, comme il est dit à l'alinéa précédent, sera réintégré dans l'entreprise, à moins que l'emploi occupé par lui, ou un emploi ressortissant de la même catégorie professionnelle que le sien, ait été supprimé.

c) Lorsqu'elle est possible, la réintégration dans l'entreprise devra avoir lieu dans le mois suivant la réception de la lettre dans laquelle le travailleur fait connaître son intention de reprendre son emploi. Le travailleur réintégré bénéficiera de tous les avantages qu'il avait acquis au moment de son départ.

d) Un droit de priorité à l'embauchage, valable durant une année à dater de sa libération, est réservée à tout travailleur qui n'aura pu être réemployé à l'expiration de son service militaire dans l'établissement où il travaillait au moment de son départ.

### Délai-congé

(Convention nationale art. 326)

#### ART. 18

1. Selon la loi n° 58-158 du 19.2.1958, tous les salariés ayant au moins six mois de présence continue dans l'entreprise, ont droit, en cas de licenciement et sauf faute grave de leur part, à un préavis minimum d'un mois.

2. Le préavis resp. le délai-congé est réduit à 2 semaines :

— en cas de présence dans l'entreprise inférieur à 6 mois de l'intéressé, et

— au cas où le contrat de travail a été dénoncé par le salarié.

3. a) Terme : 1 mois.

La loi fait obligation à l'employeur qui licencie de signifier sa décision par lettre recommandée (date qui sera désormais précisée sur l'accusé de réception par les P. et T.) fixe le point de départ du préavis d'un mois.

b) Terme réduit de 2 semaines.

Le terme de dénonciation est en principe le dernier jour de la semaine de paye. Pour les périodes de paye autres que le décompte hebdomadaire, c'est le samedi qui sera jour de dénonciation. Si, pour une raison quelconque, la dénonciation a lieu un autre jour, le délai-congé commencera à courir seulement avec le premier jour de la semaine de paye suivante.

4. La dénonciation est effective si elle est communiquée valablement à l'autre partie avant minuit du jour de dénonciation. Elle peut donc être communiquée soit verbalement, soit par écrit au moyen d'une lettre recommandée, ou lettre remise contre récépissé.

5. Le droit de dénonciation est réciproque; il n'est pas besoin d'en indiquer les raisons. Toutefois, si le licencié croit à une sanction injustifiée, il pourra recourir aux instances de conciliation.

6. Pour rechercher un nouvel emploi — pendant la période de licenciement — il sera accordé et payé au salarié une heure de liberté par jour, pendant une semaine, soit au total 6 heures pour toute la durée du préavis.

7. Les ouvriers pourront être licenciés sans délai-congé pour des motifs graves, entre autres :

- pour présentation de certificats falsifiés;
- pour avoir passé sous silence d'autres contrats de travail;
- pour vol, détournement ou fraude;
- pour ivresse réitérée après avertissement écrit préalable;
- pour incapacité de travail par suite d'ivresse;
- pour avoir quitté le travail ou refusé avec persistance l'accomplissement de leur tâche;
- pour imprudences commises avec du feu, avec de la lumière, ou pour avoir fumé pendant le travail, et ceci malgré avertissement préalable;
- pour agression ou offense grave envers le patron ou son représentant, envers les membres de la famille du patron ou de son représentant;
- pour détérioration intentionnelle et qualifiée au préjudice du patron ou des ouvriers.

Dans tous ces cas, le renvoi ne pourra cependant avoir lieu que dans le délai d'une semaine après que le patron aura eu connaissance du motif occasionnant le licenciement.

Signification  
du  
licenciement

Validité

Motifs

Heures payées  
pour recherche  
de travail

Licenciement  
sans délai-  
congé

Résiliation par l'ouvrier sans délai-congé

8. Les ouvriers pourront résilier leur contrat de travail sans délai-congé :

- par suite d'incapacité permanente à continuer le travail;
- pour agression ou offense grave de la part du patron ou de son représentant envers l'ouvrier ou les membres de sa famille, à condition que le fait allégué ne soit connu de l'ouvrier que huit jours au plus;
- pour non-paiement du salaire dans les formes convenues, ou d'autres préjudices arbitraires;
- pour insalubrité du travail assigné, et dont ils ne pouvaient se rendre compte lors de leur engagement.

Les offenses graves, auxquelles il serait riposté sur le même ton, ne pourront être invoquées, ni de part ni d'autre, comme motif de résiliation sans délai-congé.

Prétentions pour non-exécution d'un contrat

9. Des prétentions pour défaut d'entrée ou non-acceptation d'un ouvrier engagé ne pourront être élevées que si l'intéressé exige l'exécution du contrat après avoir sommé le contrevenant de se conformer aux obligations contractuelles. Cette sommation pourra se faire, de part et d'autre, soit verbalement, soit par écrit au moyen d'une lettre recommandée, ou lettre remise contre récépissé.

(Convention nationale, art. 327)

Cessation de l'exploitation

10. Le droit de l'employeur, d'arrêter son exploitation à son gré et à n'importe quel moment, totalement ou partiellement, définitivement ou temporairement, n'est pas limité, sous la seule réserve de se conformer aux dispositions qui précèdent relatives au délai-congé.

### « Coups de main »

(Convention nationale art. 322, al. 3)

#### ART. 19

Définition du coup de main

1. Est seul à considérer comme coup de main un emploi expressément désigné comme tel lors de l'embauchage de l'ouvrier en question, faute de quoi il compte dès le premier jour comme emploi fixe avec délai-congé.

Durée et résiliation

2. Un coup de main doit être d'une semaine au moins et de quatre semaines au plus. Pour une durée inférieure à une semaine, l'ouvrier en question touchera chaque jour une indemnité extraordinaire de 60 % de son salaire horaire. A partir de la deuxième semaine et jusqu'à expiration de la quatrième semaine, il n'y a pas de délai-congé obligatoire. Cependant, l'ouvrier ne peut dénoncer son emploi que le soir, après avoir terminé sa journée de travail, faute de quoi il est obligé de faire le lendemain sa journée tout entière. D'autre part, il ne peut également être renvoyé que le soir d'une journée de travail, faute de quoi il devra encore être occupé toute une journée.

Fin du coup de main

3. Si l'ouvrier est occupé au delà de quatre semaines ou de vingt-quatre jours ouvrables, le coup de main se trouve tacitement converti en emploi fixe.

Prolongation

4. Avec l'assentiment de l'ouvrier, le coup de main pourra être prolongé d'une semaine au plus, donc à cinq semaines, au cas où le travail pour lequel il a été embauché ne serait pas encore terminé.

Engagement à l'essai

5. Les conditions d'embauchage à l'essai sont assimilées à celles du coup de main.

### Office de placement

#### ART. 20

Les offices de placement institués par les organisations ouvrières contractantes aux sièges de leurs syndicats, et qui s'occupent à titre gracieux du placement de la main-d'œuvre pouvant justifier par des certificats de ses occupations antérieures, doivent être utilisés par les patrons et les ouvriers. Il est cependant obligatoire pour les chômeurs de se faire inscrire à l'Office de la Main-d'Œuvre.

### Apprentissage

(Convention nationale art. 329)

#### ART. 21

Examen d'entrée

1. L'apprentissage dans les départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin est en général réglé par la Chambre de Métiers et inspiré par les méthodes de formation de l'INIAG.

2. Une sous-commission de l'INIAG, à laquelle est adjoint un représentant du corps enseignant, soumettra les postulants-apprentis à un examen afin de s'assurer si les aptitudes des intéressés sont en rapport avec les exigences du métier choisi.

3. Nul candidat ne peut être embauché s'il n'a pas réussi l'examen d'entrée et qu'il soit en possession du Certificat d'Etudes Primaires ou d'un certificat au moins équivalent.
- Le certificat médical attestant que le candidat n'est atteint d'aucune infirmité physique et se trouve en bonne santé, est obligatoire.
4. En principe, le début de l'apprentissage est fixé au 1<sup>er</sup> septembre.
- Formation insuffisante** 5. En cas de formation manifestement insuffisante des apprentis, la commission paritaire d'apprentissage examinera et surveillera le cas qu'elle signalera à la Commission de l'INIAG et à la Section compétente de la Chambre de Métiers d'Alsace.
- Durée de l'apprentissage** 6. La durée de l'apprentissage est de quatre années, et cela pour toutes les catégories suivantes : compositeurs à la main, imprimeurs, galvanoplastes, lithographes, conducteurs lithographes, conducteurs offset et en taille douce, photograpeurs, phototypeurs, héliograpeurs et professions similaires, retoucheurs et photographes de reproduction. Elle est de 3 ans pour les relieurs.
- Occupation après l'apprentissage** 7. Après la fin de son apprentissage, le jeune ouvrier devra être occupé au moins six mois. Néanmoins, le contrat de travail peut être résilié d'un commun accord.
- Clause restrictive** 8. Les employeurs qui n'occupent pas couramment un ouvrier qualifié, ne peuvent former des apprentis que s'ils remplissent les conditions émises par le code professionnel local.
9. Il n'est pas permis d'é luder la réglementation de la Chambre de Métiers en ce qui concerne le nombre maximum d'apprentis par l'embauchage de jeunes ouvriers qui recevraient par ailleurs un enseignement professionnel.
10. Des personnes occupées en vue de leur perfectionnement et touchant une rétribution quelconque, seront à considérer comme apprentis et non comme volontaires.
11. Toutes les questions relatives à l'apprentissage, y compris le nombre maximum d'apprentis et le personnel pouvant justifier d'un apprentissage comptant pour la fixation de ce nombre, sont réglées par les Commissions désignées par les deux parties au début de chaque année, dans la limite des règlements édictés par la Chambre de Métiers d'Alsace.
12. L'effectif du personnel qualifié, relevé au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, constitue la base pour calculer le chiffre d'apprentis admissibles.
- Interdiction** 13. Les apprentis ne pourront être formés pendant leur apprentissage aux machines à composer, ni comme conducteurs héliograpeurs (creux) ou rotativistes journaux.
- Travail de nuit** 14. Les apprentis ne pourront être occupés pendant les heures de nuit.
- Examen intermédiaire** 15. Avant expiration de la troisième année d'apprentissage, les apprentis seront soumis à un examen intermédiaire par une commission paritaire répondant aux données du règlement INIAG.
- Examen de compagnon** 16. A l'expiration de ses quatre années d'apprentissage, l'apprenti doit se présenter devant la commission d'examen compétente pour passer son examen en vue d'obtenir le Brevet de Compagnon ou un certificat équivalent. En cas d'échec, l'indemnité de l'apprenti est maintenue au même coefficient que celui accordé à la 4<sup>e</sup> année dernier semestre. Les salaires de la 1<sup>re</sup> année de compagnon ne lui sont attribués qu'après obtention du C.A.P. ou d'un certificat équivalent.
17. Sont considérés comme nuls tous arrangements et clauses contraires aux dispositions ci-dessus.

### Durée de l'Avenant régional — Dénonciation

(Convention nationale art. 7)

#### ART. 22

**Valabilité** En cas de dénonciation de la convention nationale, les dispositions de l'avenant régional resteront cependant en vigueur. Une proposition de dénonciation ou de modification de certaines dispositions de cette convention régionale pourra être formulée par les parties contractantes, sous observation des délais fixés par la Convention nationale.

### Clauses diverses

#### ART. 23

- Personnel auxiliaire** 1. La formation technique de deux années accomplie par le personnel auxiliaire et prévue par l'article 47, est à certifier lors du départ de l'intéressé et sur sa demande.
- Ouvrières de reliure** 2. Il en est de même pour les ouvrières spécialisées de la reliure qui ont accompli une formation technique de deux années (voir article 45).

## DISPOSITIONS PARTICULIÈRES AUX DIFFÉRENTES PROFESSIONS

### Imprimeurs-typographes

#### ART. 24

- Champ d'activité** 1. Ne peuvent être occupés comme conducteurs à toutes les machines typographiques que des imprimeurs-typographes qualifiés. De même, à toutes autres machines sur lesquelles sont exécutés des travaux d'impression typographique, les travaux techniques doivent être faits par des conducteurs qualifiés.
- Responsabilité** 2. Toute fonction aux machines à imprimer relève du conducteur qui en surveillera la bonne exécution. Il est responsable du travail du personnel auxiliaire qui lui est assigné, et dont il est le préposé en tant que le contrôle de ce personnel lui est conféré. Le personnel auxiliaire est tenu d'aviser le conducteur immédiatement de la moindre perturbation, sinon il devra partager la responsabilité.

#### ART. 25

- Fonctions** 1. Font partie des fonctions de l'imprimeur, des travaux tels que : mise en machine et enlèvement des formes, mise en place et enlèvement des rouleaux, mise en marge et enlèvement du papier.
- Travaux techniques** 2. Sont considérés comme travaux purement techniques aux presses à platine ou presses à cylindre et machines spéciales : le serrage des formes, la mise en train de toutes espèces, l'habillage du cylindre, le réglage des taquets, pinces et cordons, la mise en place des cordons (à l'exclusion de la couture), le démontage de pièces de la machine lors du nettoyage, le graissage de la machine. Le personnel auxiliaire est tenu de l'aider à ces travaux.
- Fonction de margeur** 3. La fonction de margeur ne fait pas partie des obligations du conducteur. Les imprimeries qui ne peuvent dispenser le conducteur de cette fonction auxiliaire, sont obligées de le stipuler formellement lors de l'embauchage, faute de quoi le conducteur sera en droit de refuser de marger, à moins qu'il ne s'agisse que d'un cas exceptionnel ou d'un petit tirage, ou bien d'un travail exigeant des soins particuliers. Dans ce cas cependant, sa responsabilité se trouvera dégagée quant au tirage.

#### ART. 26

- Machines endommagées, tirages défectueux** En cas de dommages survenus à la machine ou de tirages défectueux, on ne saurait a priori en faire supporter les frais au conducteur, mais il sera, à sa demande, procédé à une enquête sur la question de responsabilité. Faute d'accord, on en saisira les organes tarifaires.

#### ART. 27

- Nombre de machines à desservir** Il ne peut être imposé à un conducteur la conduite permanente de plus de deux presses en blanc, format 56 × 76 cm. Quant aux machines à desservir par le conducteur suivant les cas, la décision en appartient au patron ou à son représentant, restant entendu que de trop fréquents changements dans la conduite devront être évités.

#### ART. 28

- Machines spéciales** 1. A chaque machine spéciale doit être affecté un typographe qualifié ou un conducteur.
2. Sont considérées comme machines spéciales : les machines pour l'impression en creux, presses à deux ou plusieurs couleurs, machines pour impression sur cellophane, machines à reporter à cylindres, presses à deux tours et à retiration, rotatives moyennes et grandes avec plusieurs sections, demi-rotatives et petites demi-rotatives, rotatives héliotextile et pour bandes d'emballage. En outre les machines à margeur automatique dépassant le format 56 × 76 cm. et une production horaire de 2.000 feuilles.
- Nouvelles machines** 3. Lors de l'introduction de nouveaux systèmes de machines, il appartiendra à la Commission intersyndicale d'établir si elles sont à considérer comme machines spéciales. En cas de désaccord, le comité régional permanent en sera saisi.
- Auxiliaires** 4. Aux presses à margeur automatique jusqu'au format 65 × 100 inclusivement, il sera occupé un auxiliaire pour deux machines; aux machines de plus grand format ainsi qu'aux machines à impression en creux, un auxiliaire par machine.

#### ART. 29

##### Rotatives

1. Aux rotatives il sera affecté : jusqu'à 16 clichés, un conducteur; de 16 à 48 clichés, deux conducteurs; de 48 à 64 clichés, trois conducteurs, et au-dessus de 64 clichés, quatre conducteurs. En cas de trois sorties à pleine production : six conducteurs.

2. Si les trois derniers types desdites machines ne roulent qu'à raison d'un demi-jeu de clichés ou au-dessous, un des conducteurs pourra être retiré.

##### Définition des rotatives

3. La Commission intersyndicale statuera en cas de doute sur la définition «machines rotatives dans le sens de la convention collective». Les machines à imprimer les billets et les sacs en papier ne comptent pas comme rotatives.

#### Stéréotypeurs, Fondeurs de caractères et Galvanoplastes

#### ART. 30

##### Champ d'activité

1. Comme travail à exécuter par un ouvrier qualifié est à considérer tout travail technique au stéréotype et au galvano, du serrage des formes jusqu'au cliché prêt à être imprimé, en particulier :

a) pour stéréotypeurs : serrage des formes, collage et moulage des flans, prise d'empreinte sur calandre et presse hydraulique; garnissage des flans au carton et à la poudre pour presses typographiques et rotatives; finissage et correction des stéréos, sciage, équarrissage, biseautage, fraisage et rabotage des stéréos, ainsi que détournement-échoppage pour impression en plusieurs couleurs; collage d'autotypies sur clichés; chaque retouche aux stéréos est également travail d'ouvrier qualifié; montage de tous clichés sur stéréos pour rotatives, sur bois, métaux ou d'autres supports, ainsi qu'ajustage sur hauteur typographique et confection de tous supports;

b) pour galvanoplastes : serrage des formes, prise d'empreintes, isolement des empreintes, collage des flans en celluloïd, graphitage, revêtement des flans empreints, surveillance des bains et des dynamos, doublage des coquilles et travaux concernant cette opération, coupage, équarrissage et biseautage des galvanos, en tant que ces travaux ne sont pas faits à la machine; dressage, ajustage et travaux délicats de finissage des galvanos, en tant qu'ils ne sont pas exécutés par des graveurs; fraisage et rabotage systématiques des galvanos et détournement-échoppage pour impression en plusieurs couleurs.

2. Tous les autres travaux pourront être exécutés par des auxiliaires.

#### ART. 31

##### Travail réservé aux stéréotypeurs qualifiés

1. Ne peuvent être occupés aux fondeuses automatiques ou semi-automatiques de stéréos, que des stéréotypeurs qualifiés ou des typographes ayant reçu une instruction spéciale.

##### Définition du travail d'ouvrier qualifié

2. Aux fondeuses automatiques, seuls les travaux purement techniques sont à considérer comme travail d'ouvrier qualifié.

##### Accès à ces locaux

3. Dans les locaux des deux alinéas précédents ne peuvent être occupées que les personnes affectées aux travaux en question. Cela concerne également les locaux où seront refondues les lignes non nettoyées, des caractères ou des balayures.

##### Machines auxiliaires

4. Pour desservir les machines auxiliaires : scies circulaires et à ruban, raboteuses et fraiseuses, le personnel nécessaire sera recruté, en cas de besoin, parmi les ouvriers qualifiés et, si possible, parmi le personnel de l'entreprise.

#### ART. 32

##### Survêtement de protection

1. Un survêtement de protection approprié, qui restera propriété de l'entreprise, sera fourni par l'employeur aux personnes occupées aux bains dans les ateliers de galvanoplastie.

##### Savon et serviettes

2. Les stéréotypeurs, galvanoplastes ainsi que tout le personnel occupé dans les fonderies et établissements de galvanoplastie sera pourvu du double du savon et des serviettes normalement livré aux autres métiers.

##### Nettoyage du plomb

3. Dans les entreprises où le nettoyage du plomb et la refonte ne se font pas dans des locaux spéciaux, ces travaux seront exécutés après la fin du travail de l'atelier.

##### Indemnité pour refonte des déchets

4. Les personnes occupées à la refonte des déchets et balayures recevront comme indemnité pour le temps passé à cette opération, une majoration de 50 % sur leur salaire horaire (salaire tarifaire + sursalaire).

5. Lorsque ce travail est exécuté en heures supplémentaires, il sera payé : le salaire horaire, en plus les 50 % d'indemnité suivant l'alinéa 4, en plus l'indemnité pour heures supplémentaires sur le salaire horaire normal (salaire tarifaire + sursalaire).

#### ART. 33

Typographe  
ou conducteur

1. Là où il n'y a pas assez de travail pour occuper entièrement un stéréotypier, un typographe ou un conducteur pourront exécuter les travaux de stéréotypie.

Travail pour  
femmes  
défendu

2. Dans la stéréotypie et galvanoplastie, toute sorte de travail est défendu aux femmes.

#### Compositeurs à la machine de tous systèmes y compris fondeurs Monotype

#### ART. 34

Recrutement

1. Recrutement des compositeurs à la machine :

a) Aux machines à composer de lignes-blocs, aux claviers (Monotype et Télétype), aux composeuses photographiques ainsi qu'à tous les appareils produisant de la composition destinée à l'impression, ne pourront être employés que des typographes qualifiés ayant fait un apprentissage régulier; aux fondeuses, des typographes ou des fondeurs de caractères qualifiés. Les fondeurs Monotype seront rétribués comme compositeurs à la machine.

b) Si la formation de compositeurs à la machine devient nécessaire, ceux-ci devront de préférence être recrutés parmi le personnel de l'entreprise, si toutefois il s'en trouve qui possèdent les aptitudes requises.

Initiation  
aux machines  
à composer

2. La durée de l'initiation aux machines à composer est de 3 mois et de 6 mois s'ils ne sont occupés que par demi-journées. Pendant la durée de l'initiation, ils toucheront le salaire tarifaire d'un compositeur à la main auquel s'ajoutera dans le 2<sup>e</sup> cas, à partir du 4<sup>e</sup> mois, la moitié du supplément des opérateurs.

Contrats

3. Les entreprises qui forment à leurs frais des opérateurs, pourront conclure avec ceux-ci un contrat de travail d'une durée déterminée, mais ne dépassant pas un an à partir de l'entrée en apprentissage.

#### ART. 35

Production  
minimum  
en première  
année

1. A la fin de son apprentissage, l'opérateur a droit au salaire tarifaire des opérateurs, à condition que sa production horaire soit au minimum de 5.500 lettres à la Linotype, Intertype ou Monotype, de 4.000 lettres à la Typograph. S'il n'atteint pas cette production, une réduction de 10 % du supplément pourra être admise pour les six semaines suivantes.

Production  
insuffisante

2. Si, passé ce délai, l'opérateur ne parvient pas à fournir ce minimum, l'employeur est en droit de l'occuper comme compositeur à la main à partir de la semaine suivante, et de le rémunérer en conséquence.

Production  
normale

3. A partir de la deuxième année, la production minimum de l'opérateur est de 6.000 lettres à la Linotype, Intertype et Monotype, de 4.200 lettres à la Typograph.

#### ART. 36

Calcul de la  
production

1. Toutes les dispositions de cette convention concernant le rendement normal sont basées sur une composition courante corrigée, sans intercalations, d'après un manuscrit correct et bien lisible, sur une justification d'au moins 55 lettres; le temps nécessaire pour changements de format ou de caractère est déduit de la durée de production.

2. La production normale ne peut être exigée que sur une machine de fonctionnement impeccable et pourvue d'un nombre suffisant d'espaces-bandes et de matrices.

3. Il n'est pas admis de calcul pour fixation d'une production normale en présence de copies difficiles à déchiffrer ou surchargées de ratures et corrections, de même que pour la composition de traités scientifiques et œuvres savantes à terminologie particulière, ou composition de mots à longues syllabes, exigeant de fréquentes justifications à la main ou l'emploi de matrices du casseau. Même restriction pour les compositions en dialecte ou langues étrangères, tableautage, habillage de clichés, lignes en deux morceaux ainsi que pour les machines composant des titres.

#### ART. 37

Nettoyage  
journalier

1. Le nettoyage journalier pour tous systèmes de machines est en général d'une demi-heure par équipe; pour les machines avec plus de deux distributions, il se prolongera en proportion. En cas de double équipe, et après entente réciproque, les temps de nettoyage pourront être réunis en une seule équipe.

Nettoyage  
général

2. D'accord avec la direction, le nettoyage général se fera régulièrement comme suit : toutes les quatre semaines pour travail en simple équipe; toutes les trois semaines pour travail en double équipe; tous les

15 jours pour travail en triple équipe. Le temps nécessaire est fixé, sans nettoyage de matrices, à 4 heures, avec nettoyage de matrices (appareil de nettoyage) à 5 heures. Pour machines à trois magasins ou magasins auxiliaires, le temps de nettoyage général sera prolongé en proportion.

#### ART. 38

**Perturbations** En cas de perturbations importantes ou de manque de copie de plus d'une heure, l'opérateur ne pourra pas refuser de travailler comme compositeur à la main avec le salaire d'opérateur, si toutefois il n'est pas à même de dépanner la machine.

#### ART. 39

**Responsabilité** L'opérateur est tenu d'entretenir sa machine convenablement et est responsable des dommages causés par négligence grave, s'il a à sa disposition l'outillage et le matériel de nettoyage nécessaires et qu'en dehors du nettoyage journalier il lui est accordé le temps convenu pour nettoyage général.

#### ART. 40

**Plomb** Le métal de fusion doit être livré à l'opérateur en forme de barres, lingots ou composition nettoyée.

### Correcteurs

#### ART. 41

En principe, seuls les typographes et opérateurs qualifiés devront être utilisés comme correcteurs.

### Lithographes, conducteurs-lithographes, taille-douce et offset, photograpeurs, phototypers héliograpeurs et professions similaires

#### ART. 42

- Matériel de travail** 1. Le matériel nécessaire à l'exécution des travaux d'atelier est fourni par l'établissement, dont il reste la propriété. Ce matériel devra être traité avec soin et rendu par l'ouvrier en quittant son emploi.
- Conducteurs qualifiés** 2. Les travaux d'impression sur machines ne pourront être exécutés que par des conducteurs qualifiés en litho, resp. en offset. Il n'est pas permis de conduire plus d'une machine à la fois.
- Horaire en taille-douce** 3. L'horaire du travail des conducteurs en taille-douce sera fixé par l'employeur, après entente avec les délégués du personnel, suivant les conditions de lumière.
- Travaux de bronzage** 4. Pour l'exécution de travaux de bronzage, sauf sur machines exemptes de poussière, l'établissement fournira des casquettes et des manteaux pare-poussière.
- Dommages, tirages défectueux** 5. En cas de dommages survenus à la machine ou de tirages défectueux, on ne saurait a priori en faire supporter les frais au conducteur, mais il sera, à sa demande, procédé à une enquête sur la question de la responsabilité. Faute d'accord, les organes tarifaires en seront saisis.
- Occupation aux machines offset et dans la photo-mécanique** 6. Entreront seulement en ligne de compte :
- a) pour l'offset à une ou plusieurs couleurs, des ouvriers pouvant justifier d'un apprentissage de quatre années comme reporteur ou conducteur;
  - b) pour la photomécanique, des ouvriers ayant appris le métier de reporteur, conducteur ou lithographe.

### Relieurs, brocheurs et doreurs

#### ART. 43

1. Aux machines à rogner et à estamper, aux cisailles droites et circulaires ainsi qu'aux presses à dorer, ne pourront être occupés que des relieurs qualifiés.
2. La conduite d'autres machines existantes et à venir concernant la reliure se fera après accord entre l'employeur et les délégués syndicaux.
3. Pour travail continu au massicot il sera payé une indemnité de 2 % du salaire horaire par semaine, à moins que le sursalaire ne dépasse ce taux.

### Ouvrières spécialisées de reliure après deux ans de métier

#### ART. 44

- Salaire de relieur pour ouvrières** 1. Les ouvrières de reliure dont l'activité consiste exclusivement dans un travail de relieur qualifié, reçoivent le salaire tarifaire de leur catégorie (P1 F).

- Majoration spéciale** 2. Les ouvrières spécialisées de reliure occupées à des machines spéciales toucheront une majoration spéciale de 2 % du salaire horaire par semaine; à moins que leur sursalaire dépasse ce taux.
- Salaire pour remplacement** 3. Les ouvrières spécialisées de reliure qui, dans la salle des machines typographique ou lithographique, doivent faire des travaux étant d'ordinaire du ressort du personnel auxiliaire avec un apprentissage préalable, ont droit au salaire d'ouvrière auxiliaire pour le temps passé à ces travaux.

#### ART. 45

- Formation technique** 1. Pour être reconnue comme ouvrière spécialisée de reliure, il faut avoir accompli un temps de formation de deux années.
- Occupation aux piqueuses et plieuses** 2. Aux machines suivantes : piqueuses, plieuses et machines à perforer automatiques, pourront être également occupées des ouvrières spécialisées de reliure.

### Personnel auxiliaire

#### ART. 46

- Activités exceptionnelles** 1. Le personnel auxiliaire qui, après une activité de longues années, accomplit des travaux qui forment exception de l'activité générale du personnel auxiliaire dans le métier, doit toucher un sursalaire en conséquence.
- Indemnités spéciales** 2. Après une année d'occupation dans l'héliogravure (creux) ou aux machines offset, le personnel auxiliaire a droit à une indemnité spéciale de 10 %, à moins que cette indemnité soit déjà payée.
3. Les ouvrières auxiliaires occupées à des machines spéciales toucheront une majoration spéciale de 1½ % du salaire horaire par semaine, à moins que leur sursalaire dépasse ce taux.
4. Pour les travaux de bronzage et de poudrage ainsi que pour l'époussetage de plus d'une heure, une indemnité spéciale de 10 % du salaire horaire est à payer.

#### ART. 47

- Définition** 1. On distingue :
- les apprentis,
  - les ouvriers et ouvrières auxiliaires spécialisés,
  - les autres ouvriers et ouvrières auxiliaires.
2. Sous la dénomination « ouvriers ou ouvrières auxiliaires spécialisés » tombent toutes les personnes en possession d'un contrat d'apprentissage accompli de deux années comme ouvrier ou ouvrière auxiliaire, ainsi que les autres personnes participant directement à la production technique, y compris les fondeurs de rouleaux et les greneurs (polisseurs de pierres).
- Priorité pour auxiliaires avec certificat** 3. Les parties contractantes sont d'accord que, en cas de besoin de personnel auxiliaire dans d'autres sections techniques d'une entreprise, les ouvriers spécialisés en possession d'un certificat d'apprentissage récent ou ancien de l'industrie graphique, seront pris en considération par priorité.
- Périodes de formation** 4. La ou les périodes de formation accomplies dans une ou plusieurs imprimeries seront comptées au personnel auxiliaire pour son apprentissage.
- Obligations** 5. Le personnel auxiliaire est tenu d'exécuter consciencieusement tous les travaux qui lui seront confiés. Il doit être, pour l'ouvrier qualifié auquel il est affecté, une réelle aide dans la production.
- Auxiliaires non spécialisés** 6. Sous la définition « autre personnel auxiliaire » tombent toutes les personnes affectées exclusivement aux travaux de cour, de salle ou servant à l'entretien général, en outre les magasiniers et les expéditeurs de journaux.
- Préposés** 7. Tout le personnel auxiliaire travaillant aux machines à imprimer est sous les ordres du conducteur qui est responsable pour la bonne exécution de tous les travaux.
- Devoirs** 8. Le personnel auxiliaire est tenu d'exécuter tous les ordres de la direction, du prote ou du chef-conducteur, ou de toute autre personne chargée de la surveillance de l'atelier, en ce qui concerne le nettoyage des machines, pièces de machines ainsi que des salles de machines; de même, le personnel auxiliaire devra, sur ordre, exécuter tous autres travaux nécessaires et usuels en imprimerie, tels que : pliage et dépliage du papier, intercalage et démaculage, rassemblement d'imprimés, travaux d'expédition et courses.
- Auxiliaires aux rotatives** 9. Les auxiliaires aux rotatives devront exécuter les travaux qui leur seront assignés par le conducteur de la rotative. Le personnel auxiliaire devra respecter le droit du conducteur, de faire lui-même à la machine tout travail qu'il jugera nécessaire.

<b>Nombre des auxiliaires</b>	10. Un auxiliaire sera occupé pour deux presses à margeurs automatiques jusqu'au format 65 x 100, et un auxiliaire sera occupé pour chaque machine de plus grand format ou pour chaque machine offset.
<b>Défense de mise en marche</b>	11. Les ouvriers et ouvrières auxiliaires ne doivent en aucun cas mettre la machine en marche à l'insu du conducteur ou de la personne responsable de la machine.

#### ART. 48

<b>Interdiction d'emploi</b>	1. Ne pourront être occupés : a) des ouvriers auxiliaires au-dessous de 18 ans, en travail de nuit aux machines rotatives ; b) des ouvriers et ouvrières auxiliaires au-dessous de 16 ans, comme margeurs aux presses à platine et pour l'exécution de travaux de bronzage ; c) des ouvrières auxiliaires, aux machines à imprimer à pédale ; d) des ouvrières auxiliaires, en travail de nuit.
<b>Protection des ouvrières</b>	2. Il ne pourra être exigé du personnel féminin auxiliaire l'exécution de travaux dépassant ses forces physiques.

#### ART. 49

<b>Recrutement</b>	Pour la formation comme margeur ou margeuse, la main-d'œuvre doit être recrutée autant que possible parmi le propre personnel de l'entreprise. L'employeur devra prendre soin d'une instruction consciencieuse aux presses à cylindres.
--------------------	---

#### ART. 50

<b>Survêtements</b>	Pour l'exécution de travaux de bronzage, l'établissement fournira des casquettes et manteaux pare-poussière.
---------------------	--

### Jeunes ouvriers sans apprentissage

#### ART. 51

Les jeunes ouvriers et ouvrières au-dessus de 18 ans sont considérés comme adultes et ont droit au salaire de leur catégorie professionnelle.

### Dispositions finales

#### ART. 52

<b>Salaires minima d'embauche</b>	1. Il n'est pas permis aux employeurs d'occuper du personnel des catégories précitées à des taux inférieurs aux salaires d'embauche fixés. D'autre part, il n'est pas permis à ces ouvriers ou ouvrières d'accepter du travail au-dessous des salaires minima d'embauche.
<b>Capacité réduite</b>	2. Une exception n'est admissible que pour les ouvriers à capacité réduite et qui, par là, se trouvent dans une situation d'infériorité notoire par rapport aux ouvriers de la même catégorie. 3. En pareil cas, les organismes de conciliation et d'arbitrage peuvent fixer un salaire inférieur au minimum local de la catégorie (âge et fonction) de l'ouvrier en question. Cette diminution de salaire ne pourra cependant pas dépasser 10 %.

#### ART. 53

Les dispositions ci-dessus concernant l'occupation des différentes catégories de personnels ont été établies compte tenu des techniques actuellement utilisées par la profession.

En cas de mise en œuvre de nouveaux procédés ou techniques, une commission paritaire proposerait aux organismes signataires toutes adaptations utiles.

## Dépôt de l'Avenant Régional

ART. 54

La présente convention régionale sera, conformément à l'article 31 d du chapitre IV bis du livre premier du Code du travail, déposée aux Conseils des prud'hommes de Strasbourg, Haguenau, Saverne, Erstein, Sélestat, Colmar, Ribeauvillé, Mulhouse et Guebwiller, les Inspections du travail de Strasbourg, Colmar et Mulhouse, aux sections des Chambres des Métiers de Strasbourg, Colmar et Mulhouse. La Commission de conciliation et d'arbitrage est chargée de ce dépôt.

Fait à Strasbourg, le 22 novembre 1963.

Pour le Syndicat des Maîtres-Imprimeurs  
du Bas-Rhin :  
F. JENNER

Pour la Chambre Patronale des Arts  
Graphiques du Haut-Rhin :  
Ch. ROTH

Pour le 17<sup>e</sup> Groupe régional de la Fédération Française  
des Travailleurs du Livre :  
Ch. PFISTER

Pour le Syndicat Chrétien des Travailleurs du Livre  
d'Alsace et de Lorraine CFTC :  
A. MURRISCH