

Convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017

Titre Ier Champ d'application

Article

En vigueur non étendu

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, techniciens et cadres, ci-après dénommés " les salariés ", sous contrat de travail à durée indéterminée ou durée déterminée, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :

- les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;
- les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.

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

- convention collective des ouvriers des transmissions des bureaux français des agences télégraphiques internationales du 1er juin 1973 (IDCC 1675) ;
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er juillet 1976 (IDCC 893) ;
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er janvier 1987 (IDCC 1450) ;
- convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse du 1er janvier 1996 (IDCC 1903) ;
- convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er juin 1998 (IDCC 2014).

Les journalistes employés par les agences de presse relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.

Les salariés relevant d'emplois de production audiovisuelle visés à l'article IV. 1 de la convention collective de la production audiovisuelle et listés en catégorie B, relèvent de la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642).

En cas de conflit de conventions collectives, les dispositions conventionnelles les plus favorables au salarié devront s'appliquer.

Titre II Durée de la convention, extension, entrée en vigueur, adhésion, révision, dénonciation, interprétation et conciliation

Article

En vigueur non étendu

2.1. Durée de la convention

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention et ses annexes seront déposées par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction des relations du travail.

2.2. Extension

En vue de l'extension de la présente convention collective nationale et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini au titre Ier, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministre du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

2.3. Entrée en vigueur

La présente convention et ses annexes s'appliquent :

- dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse, à partir du premier jour du troisième mois suivant la date de sa signature, à l'exception des dispositions des annexes I à IV déjà en vigueur du fait de la signature des accords du 16 septembre 2013 et du 28 mai 2014 ;
- dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application défini au titre Ier, à partir du premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

2.4. Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés, ainsi que toute organisation d'employeurs, non signataire et représentative dans le champ d'application de la présente convention peut y adhérer dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. Toute adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec avis de réception aux signataires et faire l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par voie réglementaire.

Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs, qui adhéreront à la présente convention dans les conditions prévues à l'article L. 2261-3 du code du travail, auront les mêmes droits et obligations que les signataires.

2.5. Révision

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de la présente convention. La demande de révision peut porter sur tout ou partie des dispositions de la convention.

La ou les parties prenant l'initiative d'une demande de révision doivent la notifier à chacune des autres organisations signataires et organisations adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception. La demande est accompagnée d'une proposition de nouvelle rédaction des dispositions dont la révision est demandée.

Une première réunion de négociations doit se tenir dans les 2 mois suivants la notification.

L'accord de révision résultant de ces négociations se traduit par la signature d'un avenant qui se substitue de plein droit aux dispositions de la présente convention qu'il modifie ou complète.

Si aucun accord n'est trouvé 6 mois après le début des négociations, la demande de révision est caduque, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

Le présent article ne fait pas obstacle à l'ouverture de discussions concertées nécessitées par la mise en conformité de la présente convention avec toute nouvelle disposition légale.

2.6. Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires.

Le préavis précédant la dénonciation est de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son ou ses auteurs aux autres signataires, et déposée dans les conditions prévues par les lois et règlements.

Les négociations pour une nouvelle convention s'engagent, à la demande d'une des parties intéressées, au plus tard dans les 3 mois qui suivent le début du préavis.

1° Si la dénonciation émane de la totalité des organisations d'employeurs signataires, ou de la totalité des organisations de salariés signataires, la présente convention continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée de 15 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

2° La dénonciation par une partie seulement des organisations d'employeurs ou des organisations de salariés signataires, ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la présente convention entre les autres parties signataires.

Dans ce cas, la présente convention continue de produire effet à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, de conclusion d'une nouvelle convention, pendant une durée de 15 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si, la présente convention, dénoncée dans les conditions définies aux 1° et 2° du présent article, n'est pas remplacée par une nouvelle convention dans le délai de 15 mois à compter de l'expiration du préavis, les salariés conservent à l'expiration de ce délai en application de la présente convention une rémunération dans les conditions prévues à l'article L. 2261-13 du code du travail.

2.7. Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.7.1. Missions

La commission exerce les missions d'intérêt général prévues par la loi, notamment :

- la commission représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale, dans les conditions prévues par la loi. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur les thèmes prévus par la loi, 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 peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la présente convention dans les conditions prévues par la loi.

La commission est réunie au moins trois fois par an, en vue des négociations obligatoires prévues aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Elle définit son calendrier de négociations.

De plus, la commission exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective, dans les conditions prévues par la loi.

2.7.2. Moyens

Conformément aux dispositions légales, la commission est destinatrice des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement :

- comportant des stipulations relatives à la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires, le repos quotidien, les jours fériés, les congés payés et autres congés, le compte épargne temps ;
- et/ ou conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative, non traitée par la présente convention collective.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires des accords d'entreprise ou d'établissement précités, la partie la plus diligente transmet à la présente commission la convention ou l'accord, en informant les autres signataires de cette transmission. Cette transmission s'effectue à l'adresse suivante : commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche des agences de presse, C/ O fédération française des agences de presse, 24, rue du Faubourg-Poissonnière, 75010 Paris, ou par mail à contact@ffap.fr.

La commission accuse réception des conventions et accords transmis.

D'une manière générale, et afin que les acteurs de la branche gardent un contact étroit avec la réalité des négociations d'entreprises, les signataires de la présente convention collective encouragent la transmission de tous les accords d'entreprises ou d'établissement conclus à la présente commission.

2.7.3. Composition

La commission est constituée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la présente convention de sorte que chacune de ces organisations dispose d'une voix délibérative, et de représentants des organisations d'employeurs représentatives dans la présente convention qui disposent d'un nombre de voix délibératives égal au total des voix délibératives des organisations syndicales de salariés.

2.7.4. Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation

Une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives peuvent demander la réunion de la commission sur un thème de négociation non prévu aux articles L. 2241-1 et suivants du code du travail. Cette demande est notifiée à chacune des autres organisations signataires et organisations adhérentes, par lettre recommandée avec avis de réception.

Une première réunion de négociations doit se tenir dans les 2 mois suivants la notification.

Si aucun accord n'est trouvé 6 mois après le début des négociations, la demande est caduque, sauf accord des parties pour poursuivre les négociations.

2.8. Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

Les divergences qui peuvent survenir sur l'application de la présente convention, ou sur l'interprétation d'une disposition de celle-ci, peuvent être portées devant le comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation.

2.8.1. Interprétation

Saisine

Le comité peut être saisi :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes de la présente convention.

Le comité se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Composition

Le comité est constitué d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, et de représentants des organisations d'employeurs signataires et adhérentes qui disposent d'un nombre de voix égal au total des voix des organisations syndicales de salariés.

Délibération

Un procès-verbal est rédigé. Le comité peut :

- soit rendre une décision interprétative qui s'impose à toutes les parties dès lors qu'elle a recueilli au moins 2/3 des voix de ses membres présents ou représentés ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une disposition litigieuse, arrêter dans les mêmes conditions de majorité, un projet de texte qui est soumis à la procédure de révision prévue à l'article 2.5 de la présente convention.

2.8.2. Conciliation

Tout conflit individuel ou collectif, intervenant pendant l'exécution du ou des contrats de travail, qui n'aurait pas trouvé sa solution au niveau de l'entreprise, peut être soumis, pendant l'exécution du ou des contrats de travail, pour conciliation au comité paritaire.

Saisine

Le comité peut être saisi :

- soit par un employeur, qui peut être représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit par un salarié, soit par un représentant du personnel, représentés par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention ;
- soit directement par l'une des organisations d'employeurs ou de salariés signataires et adhérentes de la présente convention.

Le comité se réunit, sur convocation de la partie patronale, dans un délai maximum de 1 mois à compter de la saisine effectuée par courrier recommandé avec avis de réception.

Composition

Le comité est constitué de deux représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, et de deux représentants désignés par les organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention.

Délibération

Un procès-verbal est rédigé. En cas d'échec de la conciliation, le procès-verbal de non-conciliation consigne les positions des parties, celles-ci recouvrant leur liberté d'utiliser les voies de droit qui leur sont ouvertes.

Titre III Liberté d'expression, liberté syndicale et égalité professionnelle

Article

En vigueur non étendu

3.1. Liberté d'expression

Les salariés bénéficient d'un droit à l'expression directe et collective sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation de leur travail, tel que prévu par les articles L. 2281-1 et suivants du code du travail. Ce droit s'exerce sur les lieux de travail et pendant le temps de travail.

Les opinions que les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie professionnelle, émettent dans l'exercice du droit d'expression ne peuvent motiver une sanction ou un licenciement, ni aucune mesure discriminatoire à leur égard.

3.2. Liberté syndicale

Tout salarié peut librement adhérer au syndicat de son choix.

Les signataires de la présente convention rappellent leur attachement au respect des principes du code du travail relatifs à l'exercice du droit syndical (art. L. 2141-1 et suivants), notamment l'interdiction faite à chaque employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

3.3. Non-discrimination

Les signataires de la présente convention rappellent le principe de non-discrimination contenu aux articles L. 1132-1 et suivants du code du travail, et notamment l'interdiction d'écarter toute personne d'une procédure de recrutement, de l'accès à un stage, ou d'une période de formation en entreprise ; l'interdiction de sanctionner, de licencier ou de discriminer un salarié notamment en matière de rémunération, d'intéressement, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation, de renouvellement de contrat, 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 sa particulière vulnérabilité – apparente ou connue – résultant de sa situation économique, 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 ; y compris pour avoir témoigné des agissements précités ou pour les avoir relatés.

Aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire en raison de l'exercice normal du droit de grève.

3.4. Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les signataires de la présente convention rappellent l'égalité professionnelle entre les salariés, quel que soit leur sexe, définie aux articles L. 1142-1 et suivants du code du travail, et notamment :

- l'interdiction de mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- l'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- l'interdiction de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

Les signataires de la présente convention rappellent que les négociations obligatoires, annuelles sur les salaires, et quinquennales sur les classifications, portent également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Titre IV Dialogue social

Article

En vigueur non étendu

4.1. Information et communication des textes conventionnels applicables en entreprise

Au moment de l'embauche, l'employeur communique au salarié une notice l'informant des textes conventionnels applicables dans l'entreprise. Un exemplaire à jour de ces textes conventionnels est tenu à la disposition des salariés sur le lieu du travail.

La convention collective appliquée est mentionnée sur les bulletins de salaires des salarié (e) s.

Un exemplaire de tous les textes conventionnels applicables dans l'entreprise est remis au comité social et économique et aux comités sociaux et économiques d'établissement, aux représentants de proximité, ainsi qu'aux délégués syndicaux ou aux salariés mandatés.

4.2. Délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel

Les dispositions relatives aux délégués syndicaux, aux institutions représentatives du personnel, aux élections professionnelles, aux consultations, aux heures de délégation, à la formation des membres du comité social et économique – lorsque cette instance existe dans l'entreprise – ainsi qu'aux moyens mis à leur disposition, sont réglées par le code du travail.

Il est admis que des heures de délégation puissent être prises par anticipation afin de permettre aux représentants du personnel de participer aux congrès syndicaux et fédéraux statutaires de leur (s) organisation (s), sous réserve d'une part des nécessités de service et d'autre part d'un accord au cas par cas avec l'employeur.

Un entretien professionnel est proposé systématiquement à tout salarié qui reprend son activité à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

4.3. Rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

Les parties signataires rappellent que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, aucune convention et aucun accord d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, ne peut déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-1 du code du travail, notamment les garanties suivantes :

1. Les salaires minima hiérarchiques (voir l'article 6.3 et l'annexe 4 de la présente convention collective) ;
2. Les classifications (voir les articles 6.1 et 6.2, et les annexes 1,2 et 3 de la présente convention collective) ;
3. La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;
4. La mutualisation des fonds de la formation professionnelle (voir les articles 11.1 à 11.3.1 de la présente convention collective) ;
5. Les garanties collectives complémentaires (voir l'article 9.5 de la présente convention collective) ;

6. Certaines mesures relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires (voir le 3e paragraphe de l'article 7.3 ; l'article 7.7.2 ; les 2e et 5e paragraphes de l'article 7.10.1 de la présente convention collective) ;
7. Certaines mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ;
8. Certaines mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier ou d'opération ;
9. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (voir l'article 3.4 de la présente convention collective) ;
10. Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai (voir l'article 5.2 de la présente convention collective) ;
11. Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre 2 entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L. 1224-1 ne sont pas réunies ;
12. Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice ;
13. La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire.

Les parties signataires décident que, sauf lorsqu'ils assurent des garanties au moins équivalentes, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus postérieurement à la présente convention collective, ne peuvent pas déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes dans les matières prévues à l'article L. 2253-2 du code du travail, notamment les matières suivantes :

14. La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;
15. L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (voir article 9.6 de la présente convention collective) ;
16. L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
17. Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires rappellent que, depuis le 1er janvier 2018, dans les matières autres que celles mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les stipulations des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, conclus antérieurement ou postérieurement à la présente convention collective, prévalent sur les dispositions de la présente convention collective ayant le même objet.

En l'absence d'accord d'entreprise, la présente convention collective s'applique de façon impérative.

L'ensemble de ces dispositions ne fait pas obstacle à la négociation de conventions et accords d'entreprise ou d'établissement plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention, et la présente convention collective ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des conventions et accords d'entreprise ou d'établissement, portant sur le même objet, et plus favorables aux salariés que les dispositions de la présente convention collective.

4.4. Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4.1. Dans les entreprises pourvues d'un ou plusieurs délégués syndicaux

1° La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement 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 représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

2° 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 1°, 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.

3° 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 1° et si les conditions mentionnées au 2° 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 une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au 1°, 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 du code du travail.

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.

4.4.2. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical ou de conseil social et économique

La branche des agences de presse étant caractérisée par un grand nombre de petites et très petites entreprises, les signataires s'accordent sur la nécessité de favoriser la négociation et la conclusion d'accords collectifs dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux au travers des dispositifs légaux visés aux articles L. 2232-21 à L. 2232-29-2 du code du travail, et notamment :

1. Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et dont l'effectif habituel est inférieur à 11 salariés, l'employeur peut proposer un projet d'accord ou un avenant de révision aux salariés, qui porte sur l'ensemble des thèmes ouverts à la négociation collective d'entreprise. 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. Lorsque le projet d'accord ou d'avenant de révision est approuvé à la majorité des 2/3 du personnel, il est considéré comme un accord d'entreprise valide.

2. Dans les entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 11 et moins de 50 salariés, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise ou l'établissement, les accords d'entreprise ou d'établissement peuvent être négociés et conclus :

– soit par un ou plusieurs salariés expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, étant membre ou non de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur

approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, dans des conditions déterminées par décret et dans le respect des principes généraux du droit électoral ;

– soit par un ou des membres titulaires de la délégation du personnel du comité social et économique. Dans ce cas, la validité des accords ou des avenants de révision conclus est subordonnée à leur signature par des membres du comité social et économique représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles.

Ces accords peuvent porter sur toutes les mesures qui peuvent être négociées par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les accords conclus en application de ces dispositions sont transmis pour information à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 2.7 de la présente convention collective.

4.5. Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention

Le temps passé en réunion par les salariés, relevant de la présente convention collective, et désignés par les organisations syndicales pour participer aux négociations de branche annuelles, triennales et quinquennales obligatoires, ainsi qu'aux commissions instituées au titre des articles 2.7 et 2.8, est assimilé à du temps de travail effectif et rémunéré comme tel par leurs entreprises.

Pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, la rémunération ainsi que les cotisations et contributions sociales afférentes à la rémunération de ces salariés sont prises en charge par le fonds paritaire mentionné à l'article L. 2135-9 du code du travail.

Sauf convocation d'urgence, la désignation est notifiée à l'employeur du salarié concerné, adressée 1 semaine au moins avant la date prévue de l'absence du salarié. La participation du salarié à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Les frais engagés par les salariés dans le cadre des dispositions du premier paragraphe du présent article, sont remboursés par les organisations patronales signataires, sur justificatifs, dans les conditions suivantes :

- les frais de déplacement engagés par les salariés, résidant en dehors de la région Ile-de-France, et non pris en charge par leur employeur, sont remboursés par les organisations patronales signataires sur présentation des pièces justificatives, dans la limite des tarifs SNCF 2e classe (ou avion classe économique si la durée de trajet ou le coût est nettement moindre), et des tarifs RATP ;
- lorsque la réunion se prolonge au-delà de 1 demi-journée, les frais de repas, engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, sont remboursés dans la limite de cinq fois la valeur du minimum garanti par repas, fixée par décret ;
- lorsque la réunion se prolonge au-delà d'une journée, les frais d'hébergement, engagés par les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives, sont remboursés dans la limite de 80 € par nuit.

Ces remboursements s'appliquent à un représentant par organisation syndicale de salariés représentative, et par réunion.

Titre V Contrat de travail

Article

En vigueur non étendu

5.1. Embauche

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.

L'engagement d'un salarié sous contrat à durée déterminée est effectué conformément aux dispositions du code du travail.

L'engagement, conclu par l'employeur ou son représentant, fait l'objet d'un écrit établi en double exemplaire, dont l'un est remis au salarié.

Le contrat de travail à durée déterminée est transmis au salarié, au plus tard, dans les 2 jours ouvrables suivant l'embauche.

Le contrat, quelle que soit sa durée, précise :

- l'identité des parties ;
- l'emploi occupé par le salarié ainsi que l'emploi repère associé ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification de la présente convention collective ;
- la date de début du contrat ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue, et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;
- le montant du salaire de base et, le cas échéant, les autres éléments constitutifs du salaire ;
- la durée du travail ;
- le lieu et/ ou le secteur géographique d'exécution du contrat de travail ;
- l'intitulé de la présente convention collective et, le cas échéant, la mention de l'application des accords collectifs propres à l'entreprise ;
- la mention de l'organisme destinataire de la déclaration préalable à l'embauche. Une copie de la déclaration préalable à l'embauche est remise aux salariés qui en font la demande.

Le contrat à durée déterminée comporte également les mentions obligatoires visées à l'article L. 1242-12 du code du travail.

Conformément à l'article R. 4624-10 du code du travail, tout salarié fait l'objet d'une visite d'information et de prévention, réalisée par l'un des professionnels de santé prévus par la loi, dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sauf exceptions prévues par le code du travail.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant écrit et contresigné par les parties.

Pour toute vacance ou création d'emploi, les employeurs s'engagent à étudier les candidatures du personnel de l'entreprise apte à remplir l'emploi.

5.2. Période d'essai

5.2.1. Principe

Le salarié peut être soumis à une période d'essai, expressément prévue dans le contrat de travail.

La durée de la période d'essai est fixée comme suit :

- 2 mois pour les employés/ techniciens (groupes de qualification 1 à 5) ;
- 4 mois pour les cadres (groupes de qualification 6 à 9).

5.2.2. Renouvellement de la période d'essai

Sous réserve que le renouvellement soit expressément prévu par le contrat de travail, la période d'essai peut être renouvelée une fois, par accord écrit des parties avant le terme de la période d'essai initiale, pour la durée suivante :

- 1 mois pour les employés/ techniciens (groupes de qualification 1 à 5) ;
- 2 mois pour les cadres (groupes de qualification 6 à 9).

Ainsi, la durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut dépasser 3 mois pour les employés/ techniciens, et 6 mois pour les cadres.

5.2.3. Rupture du contrat

Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peut notifier par écrit à l'autre partie sa décision de mettre fin au contrat de travail, en cours ou au terme de la période d'essai, et ce sans indemnité.

Dans ce cas, un délai de prévenance, fonction du temps de présence du salarié dans l'entreprise, devra être respecté conformément aux dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

Titre VI Classification et salaires conventionnels

Article

En vigueur non étendu

6.1. Classification

La classification des emplois repères, occupés par les employés, techniciens et cadres salariés des agences de presse, comprend neuf groupes de qualification (groupe 1 à groupe 9).

Les critères des neuf groupes de qualification sont définis en annexe I de la présente convention.

Les emplois occupés par les employés et techniciens relèvent des groupes de qualification 1 à 5.

Les emplois occupés par les cadres relèvent des groupes de qualification 6 à 9.

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir, au moins une fois tous les 5 ans, pour examiner la nécessité de réviser la classification. Ils conviennent également que ces négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.2. Emplois repères

Les signataires de la présente convention ont établi une liste d'emplois repères et positionné chaque emploi repère dans un des neuf groupes de qualification au regard des critères définis pour chacun de ces groupes.

Le positionnement des emplois repères dans la classification figure en annexe II de la présente convention.

Une définition de chaque emploi repère figure en annexe III. Il est précisé que si les emplois repères sont décrits au masculin, tous peuvent l'être au féminin.

L'emploi repère est un exemple d'emploi élaboré à partir de tâches et d'activités répertoriées auprès d'entreprises de la branche des agences de presse. Selon les organisations de travail et les caractéristiques de l'entreprise, les emplois occupés effectivement par les salariés peuvent être composés de tout ou partie des tâches et activités recensées dans un emploi repère.

Les signataires conviennent expressément qu'en cas de désaccord entre un salarié et son employeur sur l'emploi repère associé, les parties pourront saisir la commission d'interprétation et de conciliation instaurée à l'article 2.7 de la présente convention.

6.3. Salaires minima conventionnels

À chacun des neuf groupes de qualification de la classification est attaché un salaire mensuel brut minimum conventionnel garanti, ainsi qu'une prime d'ancienneté qui est calculée conformément aux dispositions de l'article 6.4 ci-après.

Les salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse sont définis, pour la durée légale de travail, en annexe IV de la présente convention.

Les signataires de la présente convention conviennent de se réunir, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires. Ils conviennent également que ces négociations prendront en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

6.4. Prime d'ancienneté

Les employés, techniciens et cadres des agences de presse bénéficient d'une prime d'ancienneté, versée chaque mois.

La prime d'ancienneté, exprimée en pourcentage, est calculée sur le salaire mensuel brut minimum conventionnel garanti de chaque groupe de qualification, sauf accord ou usage plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

La prime d'ancienneté des employés et techniciens (groupes de qualification 1 à 5) ne peut être inférieure à 3 % pour 3 ans d'ancienneté, 4 % pour 4 ans, 5 % pour 5 ans, 6 % pour 6 ans, 9 % pour 9 ans, 12 % pour 12 ans, 15 % pour 15 ans, 18 % pour 18 ans, et 20 % pour 20 ans et plus d'ancienneté.

La prime d'ancienneté des cadres (groupes de qualification 6 à 9) ne peut être inférieure à 3 % pour 3 ans d'ancienneté, 6 % pour 6 ans, 9 % pour 9 ans, 12 % pour 12 ans, 15 % pour 15 ans, 18 % pour 18 ans, et 20 % pour 20 ans et plus d'ancienneté.

La prime d'ancienneté (pourcentage et montant) doit apparaître sur une ligne distincte du bulletin mensuel de salaire.

Les montants des primes d'ancienneté figurent en annexe IV de la présente convention.

6.5. Treizième mois

Les employés, techniciens et cadres perçoivent en décembre, un 13e mois.

Le 13e mois est égal au salaire total brut du mois de décembre : salaire de base, prime d'ancienneté, et éventuel complément personnel.

Le 13e mois comprend également 1/12 du montant des heures majorées pour heures supplémentaires ayant été versées dans l'année, et 1/12 des majorations pour travail de nuit ayant été versées dans l'année.

Pour les salariés de la filière « commercial » dont la rémunération brute mensuelle est composée en partie sous la forme de « commissions », le 13e mois est égal à 1/12 de l'ensemble des rémunérations suivantes ayant été versées dans l'année :

- salaire de base ;
- prime d'ancienneté ;
- éventuel complément personnel ;
- heures majorées pour heures supplémentaires et majorations pour travail de nuit ;
- commissions prévues par le contrat de travail et assises sur les ventes réalisées par le salarié.

Le 13e mois exclut l'intéressement général lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise, les primes exceptionnelles, et les avantages en nature.

En cas de licenciement ou de démission, il sera versé un nombre de douzièmes égal au nombre de mois ou de fraction de mois supérieure à 15 jours calendaires passés dans l'entreprise.

Il en est de même pour les salariés embauchés en cours d'année.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, à l'accident du travail, à la maladie professionnelle, le calcul du 13e mois s'effectue au prorata des droits de l'intéressé(e) au maintien de sa rémunération tels que prévus aux articles 9.1 et 9.2 de la présente convention :

- les mois, ou parties de mois, qui donnent lieu au maintien de la rémunération à 100 % sont pris en compte à 100 % ;
- les mois, ou parties de mois, qui donnent lieu au maintien de la rémunération à 75 % sont pris en compte à 75 %.

Le prorata n'est pas dû pour la durée de la période d'essai si celle-ci n'a pas été concluante.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions plus favorables.

6.6. Remplacement temporaire d'un salarié de qualification supérieure

Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure pendant une durée égale ou supérieure à 1 mois dans l'année civile (remplacement pour congés payés et RTT exclus), le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut pas être inférieur à la différence entre le salaire minimum conventionnel garanti de son groupe de qualification et le salaire minimum conventionnel garanti du groupe de qualification du salarié remplacé.

Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

Titre VII Durée du travail et repos

Article

En vigueur non étendu

7.1. Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif des employés, techniciens et cadres est celle fixée par le code du travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-27 du code du travail, la durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine civile.

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Le travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

7.2. Heures supplémentaires

7.2.1. Définition et décompte

Les heures supplémentaires sont les heures accomplies, sur demande de l'employeur, au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Les heures supplémentaires se décomptent par semaine civile.

7.2.2. Majorations

Les heures supplémentaires définies ci-dessus, et accomplies dans la limite du contingent annuel applicable dans l'entreprise, donnent lieu à une majoration de salaire dans les conditions suivantes :

- 25 % pour chacune des 5 premières heures supplémentaires ;
- 50 % à partir de la 6e heure supplémentaire et pour les heures suivantes.

7.2.3. Repos compensateur de remplacement

Une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement de tout ou partie du paiement des heures supplémentaires, ainsi que des majorations prévues à l'article 7.2.2 ci-dessus par un repos compensateur équivalent, exprimé en temps.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical, ce remplacement peut être mis en place par l'employeur à condition que le comité social et économique, s'il existe, ne s'y oppose pas.

7.2.4. Contingent annuel d'heures supplémentaires et contrepartie obligatoire en repos

En l'absence d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement définissant un contingent annuel d'heures supplémentaires, celui-ci est fixé à 220 heures par salarié. Les heures effectuées au-delà de la durée légale du travail, ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, s'imputent sur le contingent annuel, sauf pour celles dont le paiement est remplacé en totalité par un repos compensateur.

Chaque heure supplémentaire effectuée au-delà du contingent annuel, donne droit en plus des majorations de salaire définies à l'article 7.2.2 ci-dessus, à une contrepartie obligatoire en repos. Cette contrepartie est fixée à 50 % soit trente minutes de repos par heure supplémentaire dans les entreprises de 20 salariés au plus, et à 100 % soit une heure de repos par heure supplémentaire dans les entreprises de plus de 20 salariés.

La contrepartie obligatoire en repos peut être prise par journée entière ou demi-journée à la convenance du salarié. Elle est assimilée à une période de travail effectif pour le calcul des droits du salarié, et donne lieu à une indemnisation qui n'entraîne aucune diminution de rémunération par rapport à celle que le salarié aurait perçue s'il avait accompli son travail.

7.2.5. Information des salariés sur leur droit à repos

Le salarié est informé du nombre d'heures de repos compensateur de remplacement et de contrepartie obligatoire en repos, porté à son crédit par un document annexé à son bulletin de paie. Dès que ce nombre atteint 7 heures, le document comporte une mention notifiant l'ouverture du droit à repos et l'obligation de le prendre dans un délai maximum de 2 mois après son ouverture.

7.3. Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine

Par accord d'entreprise ou d'établissement, un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine peut être mis en place.

Lorsque est mis en place un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine :

- la durée hebdomadaire de travail peut être supérieure à la durée légale de 35 heures en contrepartie de l'attribution de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail ;
- les heures supplémentaires sont décomptées à l'issue de cette période de référence.

La période de référence définie par l'accord ne peut excéder 1 an.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1 607 heures sur l'année. Un accord d'entreprise peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1 607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

Lorsque la période de référence définie par l'accord est inférieure à 1 an, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures calculée sur la période de référence.

À défaut d'accord, l'employeur peut mettre en place une répartition sur plusieurs semaines de la durée du travail, dans la limite de 9 semaines pour les entreprises employant moins de 50 salariés et dans la limite de 4 semaines pour les entreprises de 50 salariés et plus.

7.4. Horaires individualisés

L'employeur peut, à la demande de certains salariés, mettre en place un dispositif d'horaires individualisés permettant un report d'heures d'une semaine à une autre. Dans ce cas, un accord collectif d'entreprise ou d'établissement peut prévoir les limites et modalités du report d'heures d'une semaine à une autre, dans les limites et selon les modalités définies aux articles L. 3121-51 et L. 3121-52 du code du travail, après avis conforme du comité social et économique.

Dans les entreprises qui ne disposent pas de représentant du personnel, l'inspecteur du travail autorise la mise en place d'horaires individualisés.

7.5. Durées maximales de travail

Conformément aux dispositions du code du travail :

– dès que le temps de travail quotidien atteint 6 heures, le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes, non reconnu comme du temps de travail effectif sauf dispositions plus favorables prévues par convention, accord collectif de travail, ou par le contrat de travail.

Par ailleurs, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable peut fixer un temps de pause supérieur.

– la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures, sauf dérogations accordées par l'inspection du travail dans des conditions déterminées par décret ;

– au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures ;

– la durée hebdomadaire de travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures.

7.6. Repos quotidien et repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions du code du travail :

– tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives ;

– le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien.

7.7. Travail de nuit

7.7.1. Définition du travail de nuit

Conformément aux dispositions de l'article L. 3122-3 du code du travail, la période de travail de nuit est d'au moins 7 heures consécutives comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut fixer une période de travail de nuit, d'une durée d'au moins 7 heures, comprenant en tout état de cause l'intervalle compris entre 24 heures et 5 heures.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, dans la présente convention, tout travail accompli entre 23 heures et 6 heures est considéré comme du travail de nuit.

7.7.2. Définition du travailleur de nuit

Est considéré comme travailleur de nuit, tout travailleur qui, durant la période de travail de nuit définie à l'article 7.7.1 ci-dessus :

– soit accompli, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de son temps de travail quotidien ;

– soit accompli, au cours d'une période de 12 mois consécutifs, 270 heures de travail.

7.7.3. Contreparties accordées aux salariés

Le travail de nuit effectué par un salarié non considéré, au sens de l'article 7.7.2 ci-dessus, comme travailleur de nuit, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, donne lieu à une majoration de salaire de 15 % minimum des heures effectuées de nuit.

Le travail de nuit effectué par un salarié considéré comme travailleur de nuit, tel que défini à l'article 7.7.2, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, donne lieu à un repos compensateur égal au temps effectué de nuit majoré de 25 % minimum.

Pour tout travail de nuit effectué entraînant le dépassement de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions de l'alinéa ci-dessus se cumulent avec l'application des dispositions de l'article 7.2 de la présente convention relatives aux heures supplémentaires.

7.8. Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire

Le travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, donne lieu à un jour de repos compensateur.

Pour tout travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire entraînant le dépassement de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions de l'alinéa ci-dessus se cumulent avec l'application des dispositions de l'article 7.2 de la présente convention relatives aux heures supplémentaires.

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

7.9. Jours fériés

Les jours fériés légaux, désignés par le code du travail, sont chômés.

Ces jours sont :

- le 1er janvier ;
- le lundi de Pâques ;
- le 1er Mai ;
- le 8 mai ;
- l'Ascension ;
- le lundi de Pentecôte ;
- le 14 Juillet ;
- l'Assomption ;
- la Toussaint ;
- le 11 Novembre ;
- le jour de Noël.

S'y ajoute, pour les salariés travaillant dans les départements de la Guadeloupe, de la Guyane, de la Martinique, de la Réunion, de Mayotte, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin :

- le jour de commémoration de l'abolition de l'esclavage.

S'y ajoutent pour les salariés travaillant dans les départements de la Moselle, du Bas-Rhin et du Haut-Rhin :

- le Vendredi saint dans les communes de ces départements ayant un temple protestant ou une église mixte ;
- le second jour de Noël.

7.9.1. Travail effectué un jour férié hors 1er Mai

En cas de travail un jour férié, hors 1er Mai, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, il est accordé au salarié, soit un jour de repos compensateur, soit le paiement majoré de 100 % des heures effectuées.

Pour tout travail effectué un jour férié (hors 1er Mai) entraînant le dépassement de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions de l'alinéa ci-dessus se cumulent avec l'application des dispositions de l'article 7.2 de la présente convention relatives aux heures supplémentaires.

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

Conformément aux dispositions légales en vigueur, en cas de travail effectué un jour férié, hors 1er Mai, au titre de la journée de solidarité, dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions du premier alinéa du présent article ne s'appliquent pas.

7.9.2. Travail effectué le 1er Mai

En cas de travail le 1er Mai dans le cadre de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, il est accordé au salarié, conformément à l'article L. 3133-6 du code du travail, le paiement majoré de 100 % des heures effectuées. Des contreparties supplémentaires peuvent être définies par accord d'entreprise.

Pour tout travail effectué le 1er Mai conduisant au dépassement de la durée légale du travail ou de la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, les dispositions de l'alinéa ci-dessus se cumulent avec l'application des dispositions de l'article 7.2 de la présente convention relatives aux heures supplémentaires.

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

7.10. Travail à temps partiel

7.10.1. Définition

Est salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale, ou à la durée du travail fixée conventionnellement dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 104 heures.

Une durée de travail inférieure à celle prévue à l'alinéa ci-dessus peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Dans ce cas, il ne peut être dérogé à la durée minimale définie au 2e alinéa du présent article qu'à la condition de regrouper les horaires de travail du salarié sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes.

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

7.10.2. Égalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet.

La rémunération d'un salarié à temps partiel est proportionnelle à celle du salarié qui, à qualification et ancienneté égale, occupe à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la durée de celle-ci est décomptée pour un salarié à temps partiel comme s'il avait été occupé à temps complet, les périodes non travaillées étant prises en compte en totalité.

Titre VIII Congés

Article

En vigueur non étendu

8.1. Congés payés annuels

8.1.1. Modalités d'acquisition des congés

La période de référence pour l'acquisition des congés annuels va du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Dans ce cadre, les congés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables (2,0833 jours ouvrés) par mois de travail, et dans la limite de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés).

Les périodes suivantes sont assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés :

- les périodes de congés payés de l'année précédente ;
- les repos compensateurs de remplacement et les contreparties obligatoires en repos des heures supplémentaires résultant de l'application des articles 7.2.3 et 7.2.4 de la présente convention ;
- les journées ou demi-journées de RTT ;
- les jours de congés payés et les journées ou demi-journées de RTT, épargnés puis pris par le salarié dans le cadre de l'utilisation de son compte épargne temps ;
- le congé individuel de formation, le congé d'examen, le congé de bilan de compétence, le congé de validation des acquis de l'expérience, conformément aux articles L. 6322-13, L. 6322-46 et L. 6422-5 du code du travail ;
- le compte personnel de formation pour les heures effectuées sur le temps de travail ;
- les congés de maternité, d'adoption et de paternité ;
- les congés d'ancienneté visés à l'article 8.2 du présent titre ;
- les congés pour événements familiaux visés à l'article 8.3 du présent titre ;
- les jours d'arrêt de travail pour maladie, dans la limite de 91 jours calendaires continus ou discontinus par période d'une année, du 1er juin au 31 mai ;
- les congés pour enfant malade visés à l'article 8.4 du présent titre ;
- le temps consacré à la participation aux négociations de branche et aux commissions instituées au titre des articles 2.7 et 4.5 de la présente convention ;
- les périodes de suspension du contrat de travail pour accident du travail, maladie professionnelle, ou accident de trajet, dans la limite d'une durée ininterrompue de 1 an.

Les autres périodes assimilées à du travail effectif pour le calcul des droits à congés payés relèvent de la législation en vigueur.

8.1.2. Modalités de prise des congés

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 dans le présent article.

La période de prise des congés payés, qui comprend dans tous les cas la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par convention ou accord d'entreprise.

À défaut de convention ou accord d'entreprise, cette période est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après consultation, le cas échéant, du comité social et économique.

À l'intérieur de la période des congés et à moins que l'ordre des départs ne résulte des stipulations d'une convention ou d'un accord d'entreprise, ou d'usages, cet ordre est fixé par l'employeur après avis, le cas échéant, des délégués du personnel.

Pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient compte :

- de la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ainsi que la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie ;
- de la durée de leurs services chez l'employeur ;
- le cas échéant, de leur activité chez un ou plusieurs autres employeurs.

La durée des congés dits « principaux » pouvant être pris en une seule fois ne peut en principe excéder 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés). Toutefois, il peut être dérogé individuellement à cette disposition, notamment pour les salariés qui justifient de contraintes géographiques particulières ou de la présence au sein du foyer d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

Lorsque ce congé principal ne dépasse pas 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés), il doit être continu.

Lorsque le congé principal est d'une durée supérieure à 12 jours ouvrables (10 jours ouvrés) et au plus égale à 24 jours ouvrables (20 jours ouvrés), 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 (10 jours ouvrés) continus compris entre 2 jours de repos hebdomadaire, et est attribuée pendant la période du 1er mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Les conjoints et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité travaillant dans une même entreprise ont droit à un congé simultané.

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.

8.1.3. Congés supplémentaires pour fractionnement

Lorsque le nombre de jours de congé principal pris dans la période du 1er mai au 31 octobre est inférieur ou égal à 18 jours ouvrables (15 jours ouvrés), il est attribué 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) de congé supplémentaire.

Lorsque le nombre de jours de congé principal pris dans cette période est compris entre 19 jours ouvrables (16 jours ouvrés) et 21 jours ouvrables (17 jours ouvrés), il est attribué 1 jour de congé ouvrable (1 jour ouvré) supplémentaire.

8.1.4 Congé supplémentaire pour enfant à charge

Les salariés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficient de 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) de congé supplémentaires par enfant à charge. Ce congé est réduit à 1 jour ouvrable (1 jour ouvré) si le congé légal n'excède pas 6 jours.

Les salariés âgés de 21 ans au moins au 30 avril de l'année précédente bénéficient également de 2 jours de congé supplémentaires par enfant à charge, sans que le cumul du nombre des jours de congé supplémentaires

et des jours de congé annuel puisse excéder la durée maximale du congé annuel prévu à l'article 8.1.1 de la présente convention.

Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours et tout enfant sans condition d'âge dès lors qu'il vit au foyer et qu'il est en situation de handicap.

8.2. Congés d'ancienneté

Les employés, techniciens et cadres bénéficient de congés d'ancienneté dans les conditions suivantes :

- 1 jour ouvré après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 3 jours ouvrés après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- 4 jours ouvrés après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Ces congés supplémentaires pourront être pris à tout moment de l'année en accord avec le chef d'entreprise, et suivant les nécessités du travail.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions plus favorables.

8.3. Congés pour événements familiaux

Il est accordé, sur demande et justificatifs, des congés exceptionnels pour événements familiaux, non compris dans les congés annuels. Ces jours d'absence pour événements familiaux n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils doivent être pris au moment même de l'événement :

- mariage de l'intéressé (e) : 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) ;
- conclusion d'un pacte civil de solidarité : 6 jours ouvrables (5 jours ouvrés) ;
- naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou du concubin : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un enfant : 5 jours ouvrables (4 jours ouvrés) ;
- décès du père, de la mère : 4 jours ouvrables (3 jours ouvrés) ;
- décès d'un beau-parent : 3 jours ouvrables (2,5 jours ouvrés) ;
- décès d'un grand-parent : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- décès d'un frère, d'une sœur : 3 jours ouvrables (2,5 jours ouvrés) ;
- décès d'un petit-enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- annonce de la survenue d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés) ;
- déménagement : 2 jours ouvrables (2 jours ouvrés), dans la limite d'une fois par an.

On entend par “ beau-parent ” le parent du conjoint du salarié ou du partenaire du salarié lié par un pacte civil de solidarité.

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.

Il est rappelé qu'une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir des dispositions plus favorables.

8.3.1. Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Après la naissance d'un enfant, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, bénéficie à sa demande d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant de 11 jours calendaires consécutifs, ou de 18 jours en cas de naissances multiples.

Le congé est pris dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant. Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de paternité et d'accueil de l'enfant avertit son employeur au moins 1 mois avant la date à laquelle il envisage de le prendre, en précisant la date à laquelle il entend y mettre fin.

Ce congé est distinct du congé pour naissance, visé à l'article 8.3 précédent. Les deux congés peuvent être pris séparément ou l'un à la suite de l'autre.

Pendant le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, le contrat de travail est suspendu.

Pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'employeur complète les indemnités journalières de la sécurité sociale versées au salarié de sorte que la rémunération nette du salarié soit intégralement maintenue.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant est considéré comme une période de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

8.4. Congé pour enfant malade

Le salarié bénéficie d'un congé exceptionnel rémunéré en cas de maladie ou d'accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge :

- si l'enfant est âgé de 12 ans ou moins, la durée de ce congé, par fraction d'une journée, est au maximum de 4 jours par année calendaire ;
- si l'enfant est âgé de plus de 12 ans et de moins de 16 ans, la durée de congé, par fraction d'une journée, est au maximum de 3 jours par année calendaire.

La durée du congé pour enfant malade est portée à :

- 6 jours si le salarié assume la charge de deux enfants ou plus, âgés de 12 ans ou moins ;
- ou 5 jours si le salarié assume la charge de deux enfants ou plus, âgés de moins de 16 ans.

Ce congé est accordé, dans les conditions indiquées ci-dessus, à la mère ou au père ayant le ou les enfants à charge sur présentation d'un certificat médical, faisant ressortir que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence de la mère ou du père.

Les dispositions des articles L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail définissent les conditions de congé de présence parentale en cas de maladie, de handicap ou d'accident d'une particulière gravité. Les dispositions des articles L. 1225-65-1 et L. 1225-65-2 définissent le don de jours de repos à un parent d'enfant gravement malade.

Titre IX Protection sociale

Article

En vigueur non étendu

9.1. Maladie

La maladie suspend le contrat de travail.

Le salarié a l'obligation d'informer l'employeur de l'absence due à la maladie, ou de la prolongation de la maladie en lui adressant un certificat médical sous 48 heures (cachet de la poste faisant foi) sauf si le salarié fait partie des personnes mentionnées à l'article L. 169-1 du code de la sécurité sociale.

Le salarié ne peut pas s'opposer à une contre-visite effectuée à l'initiative de l'employeur, si ce dernier le souhaite.

Les droits définis par le présent article sont ouverts après un minimum de 6 mois de présence dans l'entreprise.

En cas de maladie constatée par certificat médical dans les délais prévus ci-dessus et contre-visite éventuelle, la rémunération est maintenue à :

- 100 % pendant les 3 premiers mois (91 jours calendaires) à compter du 1er jour de l'arrêt de travail ;
- 75 % du 4e au 6e mois inclus.

Ces paiements sont effectués de la façon suivante :

- si l'employeur n'est pas subrogé dans les droits du salarié, celui-ci percevra la différence entre, d'une part, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance, et d'autre part le salaire net, tel que prévu à l'alinéa précédent ;
- si l'employeur est subrogé dans les droits du salarié, la rémunération nette, telle que prévue à l'alinéa précédent, est maintenue ; les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance étant perçues directement par l'employeur.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total, le temps indiqué ci-dessus.

Après épuisement des droits définis ci-dessus, une reprise minimum de 9 mois de travail est nécessaire pour bénéficier à nouveau des indemnités conventionnelles de maladie.

9.2. Accident du travail. – Maladie professionnelle

Le contrat de travail du salarié victime d'un accident du travail, contracté au service de l'employeur, ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant la durée de l'arrêt de travail provoqué par l'accident ou la maladie ainsi que, le cas échéant, pendant le délai d'attente et la durée du stage de réadaptation, de rééducation ou de formation professionnelle.

Le maintien de la rémunération s'effectue selon les règles relatives à l'indemnisation pour maladie prévues à l'article 9.1.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle sont prises en compte pour la détermination de tous les avantages liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Les durées d'indemnisation au titre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Les conséquences d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ne peuvent entraîner pour l'intéressé aucun retard de promotion ou d'avancement au sein de l'entreprise.

9.3. Maternité

L'état de grossesse d'une salariée et ses conséquences sur le contrat de travail, sont régies par les dispositions du code du travail.

La salariée bénéficie d'autorisations d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

À compter du 6^e mois de grossesse et jusqu'au début du congé de maternité, la durée quotidienne de travail de la salariée peut être réduite, sans perte de rémunération, de 1 heure par journée travaillée, en accord avec son employeur.

Les salariées à temps partiel bénéficient de cette mesure au prorata de leur temps de travail.

Pendant le congé de maternité, survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise :

- si l'employeur n'est pas subrogé dans les droits de la salariée, celle-ci perçoit la différence entre, d'une part, les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance, et d'autre part le salaire net complet ;
- si l'employeur est subrogé dans les droits de la salariée, la rémunération nette complète est maintenue ; les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et les régimes de prévoyance étant perçues directement par l'employeur.

Le congé de maternité est assimilé à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

En l'absence d'accord 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 paragraphe, 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.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

9.4. Congé parental d'éducation

Pendant la période qui suit l'expiration du congé de maternité ou d'adoption, tout salarié justifiant d'une ancienneté minimale d'une année à la date de naissance de son enfant, adopté ou confié en vue de son

adoption, ou de l'arrivée au foyer d'un enfant qui n'a pas encore atteint l'âge de la fin de l'obligation scolaire, a le droit, dans les conditions prévues par la loi, soit au bénéfice d'un congé parental d'éducation, soit à la réduction de sa durée de travail.

9.5. Protection sociale complémentaire des salariés

9.5.1. Santé

À compter du 1er janvier 2016, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, déterminée selon l'une des modalités mentionnées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et dont chacune des catégories de garanties et la part du financement assurée par l'employeur sont au moins aussi favorables que celles mentionnées à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale, sont tenues de faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale par décision unilatérale de l'employeur, faute d'accord collectif, dans le respect de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques.

Les salariés concernés sont informés par l'employeur de cette décision.

La couverture minimale comprend les garanties mentionnées à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale.

La décision unilatérale de l'employeur instituant une couverture minimale à adhésion obligatoire peut prévoir la faculté pour les salariés relevant de certaines catégories d'être dispensés, à leur initiative, de l'adhésion au dispositif, sous réserve que ces catégories correspondent à tout ou partie de celles définies à l'article R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale, sous les conditions définies à cet article.

Les contrats conclus en vue d'assurer cette couverture minimale sont conformes aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du code de la sécurité sociale et au 2° bis de l'article 1001 du code général des impôts.

L'employeur assure au minimum la moitié du financement de cette couverture, sous réserve de modalités spécifiques de financement déterminées par décret en cas d'employeurs multiples et pour les salariés à temps très partiel.

9.5.2. Prévoyance

À compter du 1er janvier 2020, les entreprises dont les salariés ne bénéficient pas d'une couverture en matière de prévoyance complémentaire (incapacité, invalidité, décès) au moins aussi favorable que celle mentionnée ci-dessous doivent faire bénéficier leurs salariés de cette couverture minimale.

La couverture minimale est financée par l'employeur à hauteur d'au moins 66 %.

Sans préjudice des dispositions de l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et prévoyance des cadres du 14 mars 1947 (1), la couverture minimale est composée des garanties suivantes :

Garantie décès

En cas de décès toutes causes du salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital de 200 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1er euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1).

Ce capital est majoré, pour chaque enfant à charge, de 15 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du 1er euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1).

Garantie incapacité temporaire de travail

En cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident ouvrant droit aux prestations de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une indemnité journalière de 60 % minimum de la 365e partie du traitement de base servant au calcul des prestations (traitement de base limité à la fraction du salaire du 1er euro au plafond annuel de la sécurité sociale dite tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Cette indemnité est versée à l'issue d'une période dénommée franchise dont la durée est fixée à 90 jours continus.

Garantie invalidité

Lorsque le salarié perçoit de la sécurité sociale une pension d'invalidité au titre de l'assurance maladie, il est versé au salarié une rente fixée comme suit :

- en cas d'invalidité de 1re catégorie, la rente est de 25 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité ;
- en cas d'invalidité de 2e catégorie, la rente est de 60 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité ;
- en cas d'invalidité de 3e catégorie, la rente est de 65 % minimum du traitement de base servant au calcul des prestations et limité à la fraction du salaire du premier euro au plafond annuel de la sécurité sociale (tranche 1), sous déduction des prestations de la sécurité sociale et sans que le cumul des prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité. »

9.6. Travail des personnes handicapées et assimilées

Est considérée comme travailleur handicapé toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physique, sensorielle, mentale ou psychique.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux travailleurs mentionnés aux 1° à 4° et aux 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

À ce titre, ces travailleurs bénéficient à leur demande d'un aménagement d'horaires individualisés propre à faciliter leur accès à l'emploi, leur exercice professionnel ou le maintien dans leur emploi, dans les conditions prévues à l'article 7.4 de la présente convention.

Par ailleurs, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir qu'en cas de majoration du temps de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, du fait d'un handicap, ce temps peut faire l'objet d'une contrepartie sous forme de repos.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut également majorer la durée du congé en raison du handicap.

Il est rappelé que le salaire des travailleurs précités ne peut être inférieur à celui qui résulte de l'application des stipulations de la présente convention collective.

Enfin, la négociation annuelle obligatoire en entreprise, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, porte notamment sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés, notamment les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, les conditions de travail et d'emploi et les actions de sensibilisation de l'ensemble du personnel au handicap.

(1) « Avantages en matière de prévoyance : les employeurs s'engagent à verser [...] une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de sécurité sociale. »

Titre X Rupture du contrat de travail

Article

En vigueur non étendu

10.1. Démission

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

10.2. Préavis de rupture

Au-delà de la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du salarié ou de l'employeur, sauf cas de licenciement pour faute grave ou lourde, la durée de préavis réciproque, tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, est fixée à :

- 1 mois pour les employés et techniciens ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois pour les employés et techniciens ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les cadres, quelle que soit la durée d'ancienneté.

En cas de licenciement d'un travailleur mentionné aux 1° à 4° et aux 9° à 11° de l'article L. 5212-13 du code du travail, la durée de préavis ci-dessus est portée à :

- 2 mois pour les employés et techniciens ayant moins de 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les employés et techniciens ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- 3 mois pour les cadres, quelle que soit la durée d'ancienneté.

Pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, le salarié licencié est autorisé à s'absenter chaque jour ouvré pendant 2 heures.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire, sont fixées d'un commun accord. Tout ou partie de ces heures peut être groupé avec l'accord de l'employeur.

En cas de demande de dispense, totale ou partielle, de l'exécution du préavis à l'initiative du salarié, et acceptée par l'employeur, aucune indemnité de préavis ne sera due par le salarié. A contrario, en cas de dispense, totale ou partielle, à l'initiative de l'employeur, celui-ci doit régler l'indemnité de préavis.

En cas d'inobservation du préavis par l'employeur à l'initiative de la rupture, celui-ci doit verser l'indemnité de préavis, au moins égale au salaire qui aurait été perçu pendant la durée du préavis restant à courir.

En cas d'inobservation du préavis par le salarié à l'initiative de la rupture, et sans accord de l'employeur, l'indemnité de préavis, au moins égale au salaire qui aurait été perçu pendant la durée du préavis restant à courir, sera déduite du solde de tout compte.

10.3. Licenciement économique

Constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur 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, à des mutations technologiques, à une réorganisation de l'entreprise ou à la cessation d'activité d'entreprise, dans les conditions prévues par la loi.

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

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

le reclassement peut s'effectuer sur un emploi d'une catégorie inférieure. Dans ce cas, les signataires de la présente convention collective encouragent les entreprises à maintenir la rémunération du salarié.

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

Les signataires de la présente convention collective incitent les entreprises, dans un objectif de maintien dans l'emploi, à rechercher toutes les possibilités de reclassement et à limiter, autant que possible, le licenciement pour motif économique.

10.4. Indemnité de licenciement

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

- pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompus : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté, de la 2^e à la 15^e année ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 16 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire, auquel s'ajoute 1/2 mois de salaire par année d'ancienneté de la 2^e à la 15^e année, et auxquels s'ajoute 1 mois de salaire par année d'ancienneté, à partir de la 16^e année.

Les années incomplètes sont prises en compte au pro rata temporis et tout mois commencé est considéré comme entier.

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

- 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, treizième mois inclus ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Le présent article n'est pas applicable en cas de licenciement pour faute grave ou pour faute lourde.

10.5. 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 salarié demandant son départ à la retraite respecte un préavis dont la durée est fixée à :

- 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 6 mois et moins de 2 ans dans l'entreprise ;
- 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté d'au moins 2 ans dans l'entreprise.

Si le salarié a une ancienneté inférieure à 6 mois dans l'entreprise, la durée du préavis est fixée par un accord collectif de travail ou les usages pratiqués dans la localité et la profession.

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

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

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

L'indemnité de départ à la retraite, tenant compte de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise, est ainsi fixée :

- 1 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté ;
- ou 2 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté ;
- ou 3 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté ;
- ou 4 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 20 ans d'ancienneté ;
- ou 5 mois de salaire pour les salariés ayant au moins 30 ans d'ancienneté.

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite, treizième mois inclus ;
- 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, est prise en compte dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

10.6. Mise à la retraite

La possibilité donnée à l'employeur 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 7e à 9e 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 mentionné au 1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale, et dans un délai de 3 mois avant l'anniversaire du salarié, 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, ou à défaut d'avoir respecté l'obligation mentionnée à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut faire usage de la possibilité mentionnée au 1er alinéa du présent article 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 69e anniversaire du salarié.

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite, tenant compte de son ancienneté dans l'entreprise, dont le montant est au moins égal à :

Pour les salariés ayant au moins 8 mois d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire, calculé proportionnellement au nombre de mois complets ;

- ou, pour les salariés ayant au moins 1 an d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 2 ans d'ancienneté : 1 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 5 ans d'ancienneté : 2 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 9 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 10 ans d'ancienneté : 3 mois de salaire ;
- ou, pour les salariés ayant au moins 12 ans d'ancienneté : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années jusqu'à 10 ans, auxquels s'ajoutent 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les années à partir de la onzième année.

L'indemnité de mise à la retraite n'est pas plafonnée.

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 :

- 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, treizième mois inclus ;
- soit le tiers des 3 derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, est prise en compte 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 ayant le même objet, seule l'indemnité la plus favorable au salarié devant être versée.

10.7. Protection de la grossesse et de la parentalité

Aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'une salariée lorsqu'elle est en état de grossesse médicalement constaté, pendant l'intégralité des périodes de suspension du contrat de travail auxquelles elle a droit au titre du congé de maternité, qu'elle use ou non de ce droit, et au titre des congés payés pris immédiatement après le congé de maternité, ainsi que pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration de ces périodes.

Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave de la salariée, non liée à l'état de grossesse, ou de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à la grossesse ou à l'accouchement. Dans ce cas, la rupture du contrat de travail ne peut prendre effet ou être notifiée pendant les périodes de suspension du contrat de travail précitées.

Par ailleurs, aucun employeur ne peut rompre le contrat de travail d'un salarié pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de son enfant. Toutefois, l'employeur peut rompre le contrat de travail s'il justifie d'une faute grave du salarié ou de son impossibilité de maintenir ce contrat de travail pour un motif étranger à l'arrivée de l'enfant.

Titre XI Formation professionnelle

Article

En vigueur non étendu

Les entreprises visées au titre Ier de la présente convention sont assujetties aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie (art. L. 6111-1 et suivants) qui visent notamment à permettre à chaque personne d'acquérir et d'actualiser des connaissances et des compétences favorisant son évolution professionnelle, ainsi que de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de sa vie professionnelle.

La formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et de la promotion des salariés.

Les signataires de la présente convention rappellent que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation de l'entreprise mentionné au 1° de l'article L. 6312-1 du code du travail.

11.1. OPCA/OPACIF

L'AFDAS est l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA et OPACIF) compétent pour recevoir les contributions des entreprises visées au titre I de la présente convention collective.

11.2. Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS

L'assiette des contributions est constituée de l'ensemble des rémunérations entrant dans l'assiette des cotisations de sécurité sociale prévues aux articles L. 242-1 et suivants du code de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque les cotisations de sécurité sociale sont calculées de façon forfaitaire, les contributions sont assises sur les rémunérations brutes après déductions forfaitaires pour frais professionnels éventuelles.

Les entreprises versent obligatoirement à l'AFDAS la contribution légale due en application des articles L. 6331-2 ou L. 6331-9 et suivants du code du travail, et détaillée ci-après, au plus tard avant le 1er mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la contribution.

11.3. Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise

Entreprise occupant moins de 11 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 0,55 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,4 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,15 % destiné au financement de la professionnalisation.

Entreprise occupant de 11 à 49 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,15 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versé au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprise occupant de 50 à 299 salariés

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destiné au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Entreprise occupant 300 salariés et plus

La contribution légale au financement de la formation professionnelle est fixée à 1 % du montant des salaires bruts versés aux salariés sous CDI et aux salariés sous CDD.

Cette contribution est composée comme suit :

- 0,2 % destiné au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destiné au financement du compte personnel de formation ;
- 0,4 % destiné au financement de la professionnalisation ;
- 0,2 % versé au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP).

11.4. Contribution volontaire

Toute entreprise, quel que soit son effectif, peut verser auprès de l'AFDAS une contribution supplémentaire ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution volontaire est inscrite au compte de l'entreprise et peut être utilisée en complément des financements obtenus au titre de la contribution légale.

11.5. Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Les signataires de la présente convention collective incitent les entreprises, dans un objectif de promotion de l'apprentissage auprès des jeunes, des familles, des entreprises et de tout organisme intéressé, de solidarité professionnelle entre les secteurs et les professions qui relèvent du champ de l'AFDAS, à verser la taxe d'apprentissage à l'AFDAS en sa qualité d'OCTA (organisme collecteur de la taxe d'apprentissage).

Titre XII Intéressement, participation, épargne salariale

Article

En vigueur non étendu

12.1. Intéressement

L'intéressement a pour objet d'associer collectivement les salariés aux résultats ou aux performances de l'entreprise. Il présente un caractère aléatoire et résulte d'une formule de calcul liée à ces résultats ou performances. Il est facultatif.

Toute entreprise qui satisfait aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel peut instituer, par voie d'accord, un intéressement collectif des salariés, dans les conditions prévues aux articles L. 3311-1 et suivants du code du travail.

Toute entreprise employant moins de 50 salariés peut bénéficier d'un dispositif d'intéressement conclu par la branche. À ce titre, un régime d'intéressement adapté aux spécificités des entreprises de la branche employant moins de 50 salariés est négocié par la branche, au plus tard le 30 décembre 2017. Ces entreprises pourront opter pour l'application de l'accord ainsi négocié.

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de 3 ans, selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
 - par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
 - par accord conclu au sein du comité social et économique ;
 - à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet d'accord proposé par l'employeur.
- Lorsqu'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

Les sommes attribuées aux bénéficiaires en application de l'accord d'intéressement, ou au titre du supplément d'intéressement mentionné à l'article L. 3314-10 du code du travail, n'ont pas le caractère de rémunération, au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale. Ces sommes ne peuvent se substituer à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise ou qui deviennent obligatoires en vertu de dispositions légales ou de clauses contractuelles. Ces sommes n'ont pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail.

12.2. Participation aux résultats de l'entreprise

La participation a pour objet de garantir collectivement aux salariés le droit de participer aux résultats de l'entreprise. Elle prend la forme d'une participation financière à effet différé, calculée en fonction du bénéfice net de l'entreprise, constituant la réserve spéciale de participation. Elle concourt à la mise en œuvre de la gestion participative dans l'entreprise.

Elle est obligatoire au titre du troisième exercice dans les entreprises employant au moins 50 salariés pendant 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 derniers exercices. Il en va de même pour les entreprises constituant une unité économique et sociale d'au moins 50 salariés reconnue dans les conditions prévues à l'article L. 2322-4 du code du travail.

Par dérogation, un accord de groupe peut être passé entre les sociétés d'un même groupe ou seulement certaines d'entre elles, dans les conditions prévues à l'article L. 3322-7 du code du travail.

Toute entreprise qui n'est pas tenue de mettre en application un régime de participation peut opter pour l'application d'un régime de participation conclu par la branche. À ce titre, un régime de participation est négocié par la branche, au plus tard le 30 décembre 2017.

Les accords de participation sont conclus selon l'une des modalités suivantes :

- par convention ou accord collectif de travail ;
- par accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ;
- par accord conclu au sein du comité social et économique ;
- à la suite de la ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet de contrat proposé par l'employeur. S'il existe dans l'entreprise une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ou un comité social et économique, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

12.3. Épargne salariale

Les organisations liées par la présente convention se réunissent, une fois tous les 5 ans, pour engager une négociation sur l'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord conclu à ce niveau en la matière.

Annexes

Article

En vigueur non étendu

Annexes

Annexe I : définition des critères des neuf groupes de qualification de la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Annexe II : positionnement des emplois repères dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Annexe III : définition de chaque emploi repère dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse.

Annexe IV : définition des salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse, pour la durée légale de travail.

Annexe I

Article

En vigueur non étendu

Annexe I

Définition des critères des neuf groupes de qualification de la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse

Ce document présente d'une part les compétences requises pour occuper une fonction figurant parmi les groupes suivants, et d'autre part les missions et responsabilités attachées.

	Groupe de qualification	Définition des critères
Employés techniciens	Groupe 1	Niveau de formation et expérience : pas de formation spécifique requise
		Nature de l'activité : exécuter des tâches simples et récurrentes
		Technicité, initiative et autonomie : appliquer strictement les consignes indiquées. Contrôle systématique de la réalisation des tâches et du résultat obtenu
	Groupe 2	Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau V et VI
		Nature de l'activité : exécuter des tâches simples mais variées
		Technicité, initiative et autonomie : travail contrôlé de manière systématique
	Groupe 3	Niveau de formation et expérience : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV ou expérience équivalente
		Nature de l'activité : 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
		Technicité, initiative et autonomie : travail contrôlé de manière régulière mais non systématique et sur les dossiers sensibles
	Groupe 4	Niveau de formation et Expérience : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III ou expérience équivalente

	Groupe de qualification	Définition des critères
		<p>ou Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau IV + expérience dans la filière professionnelle</p> <p>Nature de l'activité : réaliser des activités nécessitant la combinaison de plusieurs processus ou la maîtrise complète d'un processus</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : 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 clés de nouveaux processus ou sur les dossiers les plus complexes</p>
	Groupe 5	<p>Niveau de formation et expérience : titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau III + expérience dans la filière professionnelle ou expérience équivalente</p> <p>Nature de l'activité : réaliser les opérations les plus complexes ne rentrant pas dans le cadre de procédures existantes. Identifier et proposer une solution adaptée</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : 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. Former 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.</p>
Cadres	Groupe 6 Technicien confirmé	<p>Niveau de formation et/ou expérience : 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.</p> <p>Nature de l'activité : concevoir des processus ou des solutions adaptés aux demandes formulées ou à des besoins ponctuels propres à un domaine clairement identifié.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : adapter la méthodologie de travail aux problématiques rencontrées sur le domaine concerné. Faire des propositions de méthodes, d'actions ou de résolutions de problèmes. Peut contrôler ou coordonner l'avancement d'un projet déterminé et cadré</p>
	Groupe 7 Cadre opérationnel	<p>Niveau de formation et/ou expérience : 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</p> <p>Nature de l'activité : coordonner les activités d'autres personnes (internes ou externes) spécialistes de leur domaine et piloter des « utilisateurs » dans le cadre de la réalisation d'une mission ou d'une activité. Intervenir sur les cas litigieux</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : 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</p>
	Groupe 8 Manager d'équipe	<p>Niveau de formation et/ou expérience : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I, ou expérience équivalente ; ou titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau II + expérience significative.</p> <p>Nature de l'activité : assurer la responsabilité de la gestion 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 le suivi des plans d'actions. Traiter les problèmes les plus pointus. Intégrer les problématiques propres à différents domaines d'expertise.</p> <p>Technicité, initiative et autonomie : 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 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</p>
	Groupe 9 Manager de domaine	<p>Niveau de formation et/ou expérience : Titre, diplôme ou VAE équivalent au niveau I et/ou expérience significative dans une fonction équivalente.</p> <p>Nature de l'activité : coordonner des actions sur plusieurs entités ou services (voire sur plusieurs sociétés ou pays). Réaliser des arbitrages entre des besoins contradictoires.</p>

	Groupe de qualification	Définition des critères
		Technicité, initiative, autonomie : 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

Rappel des niveaux de formation :

Niveau	Formation
VI	Formation n'allant pas au-delà de la scolarité obligatoire (16 ans)
V bis	Formation d'une durée maximale de 1 an après le collège
V	Formation équivalant au CAP (certificat d'aptitude professionnelle), au BEP (brevet d'études professionnelles) ou au diplôme national du brevet (DNB, et anciennement brevet des collèges ou BEPC)
IV	Formation équivalant au bac (général, technologique ou professionnel), au brevet de technicien (BT) ou au brevet professionnel
III	Formation équivalant à un niveau bac + 2 : BTS (brevet de technicien supérieur), DUT (diplôme universitaire de technologie)
II	Formation équivalant à un niveau égal ou supérieur au bac + 3 (licence, maîtrise...)
I	Formation équivalant à un niveau égal ou supérieur au bac + 5 (master, doctorat...)

Annexe II

Article

En vigueur non étendu

Annexe II

Positionnement des emplois repères dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse

Filières professionnelles et fonctions repères					
	Groupes de qualification	Services généraux, secrétariat, comptabilité	Commercial	Production	Informatique, supports numériques
Employés techniciens	Groupe 1	Chargé d'accueil ou standardiste		Opérateur de saisie	
	Groupe 2			Archiviste	
	Groupe 3	Assistante ou secrétaire	Assistant commercial	Assistant de rédaction	Gestionnaire des supports numériques
	Groupe 4	Assistante ou secrétaire administrative Assistant comptable ou aide comptable	Chargé de clientèle	Iconographe Assistant de production Assistant vidéo	Assistant informatique
	Groupe 5	Assistante de direction Comptable	Commercial	Documentaliste Chargé de production	Technicien informatique
Cadres	Groupe 6	Assistante de direction confirmée Comptable confirmé	Commercial confirmé	Chargé de production/ chargé de postproduction confirmés Documentaliste confirmé	Technicien informatique confirmé Développeur
	Groupe 7	Chargé ressources humaines Juriste			Développeur expert Chef de projet
	Groupe 8	Responsable administratif et/ou comptable Responsable ressources humaines et/ou juridique	Responsable commercial	Administrateur de production Chef de service iconographie/ documentation	Responsable informatique
	Groupe 9	Directeur administratif et financier	Directeur commercial Directeur du développement	Directeur de production	Directeur informatique

Annexe III

Article

En vigueur non étendu

Annexe III

Définition de chaque emploi repère dans la classification des employés, techniciens et cadres des agences de presse

Filière « Services généraux, secrétariat, comptabilité »

	Fonction repère	Définition
Employés techniciens	Chargé d'accueil ou standardiste	Gère l'accueil, le standard téléphonique, le courrier, les fournitures de bureau
	Assistante ou secrétaire	Assure le secrétariat simple, l'accueil, les commandes courantes et le classement
	Assistante ou secrétaire administrative	Traite diverses tâches de secrétariat notamment avec le service comptabilité, peut aider à la gestion sociale
	Assistant comptable ou aide comptable	Gère certains comptes de comptabilité, assure la relance clients et traite divers travaux administratifs
	Assistante de direction	Assiste la direction en termes d'organisation (agendas, plannings, déplacements...), de gestion (notes de frais, tableaux financiers...) et de relations sociales
	Comptable	Est en charge de la comptabilité (écritures comptables, paie, facturations, déclarations fiscales et sociales). Prépare les bilans
Cadres	Assistante de direction confirmée	Assiste la direction en termes d'organisation (agendas, courriers, déplacements...), de gestion (notes de frais, tableaux financiers...) et de relations sociales. Assure le suivi des dossiers, et coordonne la circulation des informations auprès des autres services
	Comptable confirmé	Est en charge, de manière autonome, de la comptabilité (écritures comptables, paie, facturations, déclarations fiscales et sociales). Prépare les bilans
	Chargé ressources humaines	Est en charge de l'administration du personnel (paie, congés, santé...), du développement social de l'agence (recrutement, évolution, formation...) et des relations avec les organismes sociaux
	Juriste	Assure, sous la responsabilité du responsable ou de la direction, des missions de conseil, de soutien et d'assistance aux opérationnels. Est en charge notamment de la réglementation, des contrats
	Responsable administratif et/ou comptable	Anime, coordonne, organise et supervise la comptabilité et les services généraux, sous sa responsabilité. Élabore les bilans et prévisions de trésorerie, suit la gestion des banques, assure les déclarations sociales et fiscales.
	Responsable ressources humaines et/ou juridique	Assure le développement et la gestion du service sous sa responsabilité. Définit la stratégie, coordonne et organise le service RH. Supervise le juridique. Assure le suivi des dossiers et évalue les résultats
	Directeur administratif et financier	Conduit la gestion administrative et financière de l'agence, élabore et présente les états financiers. Participe à l'élaboration des outils décisionnels (tableaux de bords, etc.) destinés au management. Contrôle la bonne exécution de la stratégie. Coordonne et supervise la comptabilité, le juridique et la gestion du personnel

Filière « Commercial »

	Fonction repère	Définition
Employés Techniciens	Assistant commercial	Assure le back-office et l'interface entre les clients et l'équipe commerciale (fichiers clients, supports à la vente, contacts) ; participe à l'administration des ventes (préparation des marchés, suivi, gestion des éléments de distribution)
	Chargé de clientèle	Effectue un travail de prospection des offres commerciales, présente et propose les produits de l'agence, négocie si besoin, assure les réponses clients et permet la conclusion du marché
	Commercial	Assure la gestion et le développement d'un portefeuille client, assure ou vérifie les réponses aux clients, assure l'interface et le contrôle avec l'administration des ventes, effectue des missions particulières (gestion complexe)
Cadres	Commercial confirmé	Assure, de manière autonome, la gestion et le développement d'un portefeuille client, assure ou vérifie les réponses aux clients, assure l'interface et le contrôle

	Fonction repère	Définition
		avec l'administration des ventes, effectue des missions particulières (gestion complexe). Dispose d'une expertise spécifique sur certaines offres et/ou certains marchés
	Responsable commercial	Anime et/ou encadre l'équipe commerciale, dédiée à un ou plusieurs marchés, sous la responsabilité du directeur commercial ; suit les dossiers commerciaux du service, en négociant avec les clients importants (grands comptes)
	Directeur commercial	Définit et fait appliquer la politique commerciale et son développement, en relation avec la direction générale. Suit les comptes stratégiques de l'entreprise, avec l'appui du service. Suit les résultats commerciaux et l'atteinte des objectifs, individuels ou collectifs. Élabore la stratégie marketing
	Directeur du développement	Contribue à l'élaboration de la stratégie de développement avec la direction générale et pilote sa mise en œuvre. Détermine les orientations stratégiques, les objectifs à atteindre et les moyens à mettre en place, après analyse des composantes du marché

Filière « Production »

	Fonction repère	Définition
Employés techniciens	Opérateur de saisie	Réalise des tâches de saisie informatique, à partir de supports divers selon les procédures définies.
	Archiviste	Est en charge de l'inventaire, du classement et du rangement de documents.
	Assistant de rédaction	Réalise les tâches de collecte, saisie et mise en forme d'information, en utilisant les outils mis à disposition et dans le respect des procédures et cahiers des charges.
	Assistant de production	Gère les plannings et la logistique du tournage, assiste le chargé de production. Peut être en charge des archives.
	Assistant vidéo	Prend en charge le matériel de tournage, travaille les rushes, copie et encode les films.
	Iconographe	Assure le traitement technique des visuels et l'interface avec le client. Peut indexer, rechercher et sélectionner des images.
	Documentaliste	Est responsable des recherches de tout document à partir de sources diverses par des méthodes et techniques spécifiques, et les renseigne. Contrôle la qualité des données.
	Chargé de production	Assure le suivi des plannings de production et de postproduction. Participe à l'élaboration des budgets prévisionnels et des plans de financement, en relation avec le comptable et sous la responsabilité du directeur de production.
Cadres	Chargé de production/Chargé de postproduction confirmés	Assure le suivi des plannings de production et/ou de postproduction. Participe à l'élaboration des budgets prévisionnels et des plans de financement, en relation avec le comptable et sous la responsabilité du directeur de production. Mobilise les moyens techniques et humains nécessaires à la réalisation de la production.
	Documentaliste confirmé	Est responsable des recherches de tout document à partir de sources diverses par des méthodes et techniques spécifiques, et les renseigne. Contrôle la qualité des données. Est force de proposition dans la recherche des sources de données et des méthodes de traitement.
	Administrateur de production	Gère, centralise et assure le suivi de tout élément contractuel ou administratif, lié à la production. Assure le suivi des budgets et plans de financement établis par ou avec le directeur de production.
	Chef de service iconographie/documentation	Conduit et supervise la politique documentaire, en relation avec la direction. Optimise l'utilisation des ressources internes et externes et participe au développement de la qualité des produits et services. Conduit les projets documentaires et encadre iconographes et documentalistes.
	Directeur de production	Recrute, anime et supervise l'équipe et l'activité de la production, établit les budgets en relation avec la direction. Assure le contrôle des coûts de production.

Filière « Informatique, supports numériques »

	Fonction repère	Définition
Employés techniciens	Gestionnaire des supports numériques	Assure la diffusion et la mise à jour des contenus fournis par la rédaction, sur les différents supports numériques utilisés par l'agence.
	Assistant informatique	Assure des missions d'installation, de maintenance et d'administration matérielle et logicielle, sous la responsabilité du technicien informatique (ou la direction à défaut).

	Fonction repère	Définition
	Technicien informatique	Gère l'installation, la maintenance et l'administration matérielle et logicielle, gère les développements informatiques.
Cadres	Technicien informatique confirmé	Gère l'installation, la maintenance et l'administration matérielle et logicielle, gère les développements informatiques. Dispose d'une expertise spécifique sur certaines technologies, infrastructures, matériels, systèmes, ou logiciels.
	Développeur	Participe à la conception de logiciels et/ou de programmes informatiques, sous la responsabilité du chef de projet, du responsable informatique ou du directeur informatique. Est capable de réaliser une gamme diversifiée de produits (logiciels, cédéroms, bases de données...)
	Développeur expert	Participe à la conception de logiciels et/ou de programmes informatiques, sous la responsabilité du responsable informatique ou du directeur informatique. Est capable de réaliser une gamme diversifiée de produits (logiciels, cédéroms, bases de données...). Dispose de compétences spécifiques sur des domaines informatiques identifiés.
	Chef de projet	Pilote et coordonne, sous la responsabilité du responsable informatique ou de la direction, l'ensemble des phases techniques liées à la réalisation d'un projet, jusqu'à sa livraison, en conformité avec le cahier des charges, et en s'appuyant sur des ressources internes ou externes.
	Responsable informatique	Gère une ou plusieurs fonctions informatiques de l'entreprise, encadre les équipes associées.
	Directeur informatique	Définit avec la direction la stratégie des systèmes d'information de l'entreprise. En assure l'organisation, la mise en place et le fonctionnement. Gère les moyens, internes et externes. Propose les investissements techniques nécessaires à l'entreprise.

Annexe IV

Article

En vigueur non étendu

Annexe IV

Définition des salaires mensuels bruts minima des employés, techniciens et cadres des agences de presse, pour la durée légale de travail

Salaires mensuels bruts minima garantis pour 151,67 heures

Valeurs au 1er avril 2019.

	Groupe de qualification	Recrutement	Prime d'ancienneté								
			3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans	18 ans	20 ans
Employés Techniciens	Groupe 1	1 532,47 €	45,97 €	61,30 €	76,62 €	91,95 €	137,92 €	183,90 €	229,87 €	275,84 €	306,49 €
	Groupe 2	1 626,51 €	48,80 €	65,06 €	81,33 €	97,59 €	146,39 €	195,18 €	243,98 €	292,77 €	325,30 €
	Groupe 3	1 746,86 €	52,41 €	69,87 €	87,34 €	104,81 €	157,22 €	209,62 €	262,03 €	314,44 €	349,37 €
	Groupe 4	1 876,14 €	56,28 €	75,05 €	93,81 €	112,57 €	168,85 €	225,14 €	281,42 €	337,70 €	375,23 €
	Groupe 5	2 014,96 €	60,45 €	80,60 €	100,75 €	120,90 €	181,35 €	241,80 €	302,24 €	362,69 €	402,99 €
Cadres	Groupe 6	2 136,64 €	64,10 €	64,10 €	64,10 €	128,20 €	192,30 €	256,40 €	320,50 €	384,59 €	427,33 €
	Groupe 7	2 362,64 €	70,88 €	70,88 €	70,88 €	141,76 €	212,64 €	283,52 €	354,40 €	425,27 €	472,53 €
	Groupe 8	2 670,80 €	80,12 €	80,12 €	80,12 €	160,25 €	240,37 €	320,50 €	400,62 €	480,74 €	534,16 €
	Groupe 9	3 081,69 €	92,45 €	92,45 €	92,45 €	184,90 €	277,35 €	369,80 €	462,25 €	554,70 €	616,34 €