

Branche de la Publicité

ACCORD DE BRANCHE PORTANT MODIFICATION ET SUPPRESSION DES ARTICLES DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES CADRES, TECHNICIENS et EMPLOYÉS DE LA PUBLICITÉ FRANÇAISE DU 22 AVRIL 1955 RELATIFS À L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE

PREAMBULE

Les organisations syndicales représentatives de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs soussignées réunies en Commission Mixte Paritaire se sont accordées d'une part, pour modifier les articles 32, 51 et 70 de la Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955 et, d'autre part, supprimer les articles 32 Bis, 51 Bis et 71 de celle-ci.

Le présent accord s'inscrit dans la lignée des récentes évolutions législatives et réglementaires relatives au départ et à la mise à la retraite des salariés. Son objectif est de mettre en conformité les clauses de la convention collective avec le cadre législatif en vigueur, et notamment d'ouvrir l'indemnité de fin de carrière aux salariés âgés de moins de 65 ans ayant obtenu la liquidation effective de leur pension de vieillesse.

En conséquence, le présent accord annule et remplace l'ensemble des dispositions de la convention collective relatives à l'indemnité de fin de carrière.

ARTICLE 1- INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE (ARTICLES 32/32 BIS, 51/51 BIS et 70/71)

Le présent accord modifie les articles 32, 51 et 70 de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française. Il supprime également les articles 32 bis, 51 bis et 71.

- ARTICLE 32- EMPLOYÉS

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un employé peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

32.1) Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large '1' and various initials like 'NV', 'NV', 'Ede', and 'VAB'.

Branche de la Publicité

- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un employé, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

32.2) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quel que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L.351-8 du Code de la sécurité sociale.

A ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- L'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.
- Le salarié a alors un mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant un an.
- Cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L.1237-5 du Code du travail, inclus.

MOP

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and a date '20'.

Branche de la Publicité

- Au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 3 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un employé ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and the number 3.

Branche de la Publicité

• ARTICLE 51 - TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un technicien ou agent de maîtrise peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

51.1) Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié, ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un technicien ou agent de maîtrise, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

FPB

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials and the number 4.

Branche de la Publicité

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

51.2) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quel que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L.351-8 du Code de la sécurité sociale.

A ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- L'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.
- Le salarié a alors un mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant un an.
- Cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L.1237-5 du Code du travail, inclus.
- Au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom right of the page, including initials like 'MS', 'AB', 'NU', 'SW', and a circled '5'.

Branche de la Publicité

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 4 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un technicien ou agent de maîtrise ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire. Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

• ARTICLE 70 – CADRES

La "fin de carrière" ou la cessation d'activité d'un cadre peut intervenir, dans les conditions légales :

- à l'initiative du salarié, sous la forme d'un départ volontaire à la retraite ;
- à l'initiative de l'employeur, sous la forme d'une mise à la retraite.

70.1) Départ volontaire à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié ayant atteint l'âge légal de départ à la retraite, quittant volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse, à taux plein ou non, a droit à une indemnité de départ à la retraite.

Le versement de cette indemnité est subordonné à la liquidation effective de la pension de vieillesse du salarié.

Le montant de l'indemnité est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

VAB

M
R
NU NU
L
E
90
6

Branche de la Publicité

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de départ volontaire à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de départ volontaire à la retraite, le salarié est tenu de respecter un préavis dont la durée est identique à celui dû en cas de licenciement. Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification de sa demande de départ volontaire par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mettre fin à son activité ne peut, pour un cadre, être considérée comme une démission dès lors qu'il a manifesté une volonté certaine et non équivoque et que sa volonté est libre et éclairée.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

70.2) Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du contrat de travail du salarié qui a atteint l'âge auquel il peut automatiquement prétendre à une pension de vieillesse à taux plein, quel que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de l'article L.351-8 du Code de la sécurité sociale.

A ce jour, la procédure afin de pouvoir procéder à la mise à la retraite du salarié est la suivante :

- L'employeur doit l'interroger par écrit, 3 mois avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

RB
NU
NU
e
MS
RB
W
SU
RB

Branche de la Publicité

- Le salarié a alors un mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant un an.
- Cette même procédure est applicable, tous les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce jour à l'article L.1237-5 du Code du travail, inclus.
- Au-delà de cet anniversaire, l'employeur peut procéder à la mise à la retraite d'office du salarié en lui notifiant cette décision par écrit.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dont le montant est calculé comme suit :

- 1/4 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise au titre des 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire de l'intéressé par année de présence complète dans l'entreprise pour les années suivantes ;
- en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonction de sa durée de présence.

Pour le calcul de cette indemnité, il convient d'entendre par « mois de salaire », selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

- soit le douzième de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit le tiers des 3 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite, auquel cas il convient de prendre en compte à due proportion toute prime ou autre élément de salaire annuel ou exceptionnel qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dont le montant est calculé comme suit :

- 5 % du montant de l'indemnité, après 20 ans de présence dans l'entreprise ;
- 10 % du montant de l'indemnité, après 25 ans de présence dans l'entreprise ;
- 15 % du montant de l'indemnité, après 30 ans de présence dans l'entreprise ;
- 20 % du montant de l'indemnité, après 35 ans de présence dans l'entreprise.

L'indemnité globale de mise à la retraite peut être versée, à la demande du salarié, en une, deux ou trois fractions : la première à la date de cessation d'activité, la deuxième un an après la cessation d'activité, la troisième deux ans après la cessation d'activité.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tenu de respecter un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de licenciement et pouvant aller jusqu'à 6 mois.

Le préavis commence à courir le premier jour du mois qui suit la notification par l'employeur de la mise à la retraite au salarié (ou la notification de son accord relatif à la procédure de mise à la retraite par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un terme à l'activité d'un cadre ne peut être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié intervenu avant l'âge à partir duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette date est versée à son conjoint ou, à défaut, à ses descendants à charge, au sens de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ascendants à charge, au sens de la loi fiscale, à condition que le salarié soit encore en activité au moment de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

FPB

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the number 8 and various initials.

Branche de la Publicité

Le montant minimal de l'indemnité due aux ayants-droit du salarié décédé est fixé à 2 mois de salaire.

Cette disposition ne s'applique pas, dans le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une assurance garantissant à ces derniers une couverture au moins égale à celle définie ci-dessus.

ARTICLE 2 - CLAUSE D'INTERDICTION DE DEROGER PAR ACCORD D'ENTREPRISE

Aucun accord d'entreprise ou d'établissement, accord de groupe, ou tout autre accord de niveau inférieur à la Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française ne peut comporter de dispositions dérogatoires, dans un sens moins favorable aux salariés, au présent accord de branche.

ARTICLE 3 - DURÉE ET DÉPÔT

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2017, sous réserve de l'extension.

Le présent accord est notifié et déposé conformément aux articles L.2231-5, D.2231-2 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 4 – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS ET COMMISSION DE SUIVI

- Clause de rendez-vous

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissent dans un délai maximal de deux mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

- Commission de suivi

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés est mise en place dans le mois suivant la signature du présent accord, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois par an selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la Publicité. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations professionnelles d'employeurs ou d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent accord

Cette commission a en charge le suivi de l'application du présent accord et l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

(Handwritten signatures and initials in blue ink)

Branche de la Publicité

ARTICLE 5 – RÉVISION

En cas d'aménagement législatif ou réglementaire majeur ultérieur, la partie la plus diligente invite l'autre partie à en étudier les incidences sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.

Sont habilitées à demander la révision du présent accord :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel il a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- à l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés ou professionnelles d'employeurs représentatives dans branche.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives de la branche ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois (3) mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions de l'accord portant révision, se substituent de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

ARTICLE 6 – DÉNONCIATION

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité de signataires salariés, le présent accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur du texte qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un préavis de trois (3) mois.

Si la dénonciation est le fait d'une partie seulement des organisations professionnelles d'employeurs ou des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

En cas de dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés, la négociation d'un accord de substitution s'engage, à la demande d'une des parties intéressées, dans les trois (3) mois suivant le début du préavis précédant la dénonciation. Pendant les négociations, l'accord reste applicable sans aucun changement, sous réserve de l'expiration du délai visé à l'article L.2261-10 du Code du travail.

VPB

Handwritten signatures and initials in blue ink.

Handwritten notes in blue ink, including a checkmark and the number 8.

Branche de la *P*ublicité

Si un nouvel accord est signé dans le délai prévu par l'article L. 261-10 du Code du travail, les dispositions du nouvel accord se substituent intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cesse de produire ses effets sous réserve du maintien de la rémunération perçue et pour autant que la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou de la totalité des signataires salariés.

ARTICLE 7 - EXTENSION

Le présent accord fait l'objet d'une demande d'extension.

Etabli en 16 exemplaires originaux,

Fait à Paris, le 3 mai 2017

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "RB", "MS", "R", "SV", "W", "NU", "NU", and "11".

Branche de la Publicité

Les Organisations Professionnelles d'Employeurs

ASSOCIATION DES AGENCES-CONSEILS EN COMMUNICATION – AACC

40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris

représentée par Marie-Pierre BORDET : 

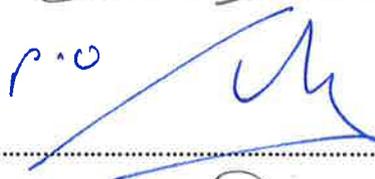
UNION DES PROFESSIONNELS DE LA RECHERCHE EN LIGNE, DE L'EDITION DE CONTENUS ET DE BASES DE DONNEES - UNIREL

40, boulevard Malesherbes – 75008 Paris

représentée par Véronique de BORDA : 

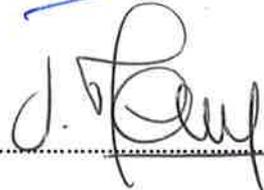
SYNDICAT DE LA PRESSE GRATUITE – SPG

19, Rue des Granges Galand – 37550 Saint-Avertin

représenté par Michel GAUDRON: 

SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE TELEVISEE – SNPTV

1, quai du Point du Jour – 92656 Boulogne Cedex

représenté par Virginie MARY : 

UNION DES ENTREPRISES DE CONSEIL ET ACHAT MEDIA – UDECAM

44, rue Cambronne – 75015 Paris

représentée par Françoise CHAMBRE : 

UNION DE LA PUBLICITE EXTERIEURE – UPE

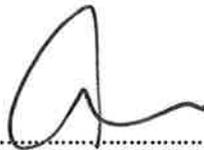
47, Rue de Liège – 75008 Paris

représentée par Stéphane DOTTELONDE : 

Branche de la Publicité

Les Organisations Syndicales de Salariés

F3C CFDT, MAISON DES FEDERATIONS CFDT
47-49, avenue Simon Bolivar – 75019 Paris
représentée par Laurent QUINTREAU :



SYNDICAT NATIONAL DE LA PUBLICITE, DES SUPPORTS PUBLICITAIRES, DES EDITIONS, DE LA PRESSE
GRATUITE, DE LA DISTRIBUTION PUBLICITAIRE - CFTC
128, avenue Jean-Jaurès – 93697 Pantin cedex
représenté par Frédérick BARRE :

SYNDICAT NATIONAL DES CADRES ET TECHNICIENS DE LA PUBLICITE ET DE LA PROMOTION –
SNCTPP – CFE-CGC

59, rue du Rocher – 75008 Paris

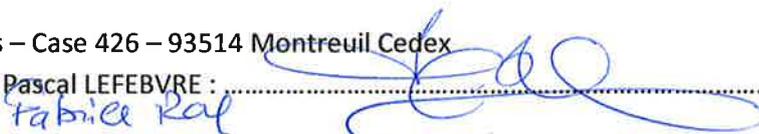
représenté par Paul ADENIS :



FEDERATION DES TRAVAILLEURS DES INDUSTRIES DU LIVRE, DU PAPIER ET DE LA COMMUNICATION –
FILPAC/CGT

263, rue de Paris – Case 426 – 93514 Montreuil Cedex

représentée par Pascal LEFEBVRE :



Fabrice Raf

SYNDICAT NATIONAL DE PRESSE, D'EDITION ET DE PUBLICITE FORCE OUVRIERE – SNPEP/FO

131, rue Damrémont – 75018 Paris.

représenté par Nathalie HOMAND:



FEDERATION DES EMPLOYES ET CADRES FO. – FEC/FO

54, rue d'Hauteville – 75010 Paris

représentée par Thierry NOLEVAL:



UNION NATIONALE DES SYNDICATS AUTONOMES – UNSA SPECTACLE ET COMMUNICATION

21, rue Jules Ferry – 93177 Bagnolet Cedex

représentée par Serge Vincent :

