

**AVENANT N°1 A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET
CADRES DES AGENCES DE PRESSE**

Préambule

Le présent avenant vise à mettre en conformité la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 avec les dispositions légales récentes entrées en vigueur pendant la négociation de la convention collective.

En particulier, le présent avenant met la convention collective en conformité avec une série de dispositions de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, notamment par la création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche et la définition de l'ordre public conventionnel de la branche ; ainsi qu'avec la loi n°2017-256 du 28 février 2017 de programmation relative à l'égalité réelle outre-mer et portant autres dispositions en matière sociale et économique, dont l'article 70 relatif à la lutte contre les discriminations.

Du fait de l'ensemble de ces modifications, la numérotation de divers articles de la convention collective est modifiée.

Tous les articles de la convention collective modifiés par le présent avenant sont listés en annexe au présent avenant.

Article 1 : Modification du sommaire de la convention collective

Le sommaire de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 est modifié et remplacé par le sommaire suivant :

« Titre 1 - Champ d'application

Titre 2 - Durée de la convention, extension, entrée en vigueur, adhésion, révision, dénonciation, interprétation et conciliation

2.1 Durée de la convention

2.2 Extension

2.3 Entrée en vigueur

2.4 Adhésion

2.5 Révision

2.6 Dénonciation

2.7 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

2.7.1 Missions

2.7.2 Moyens

2.7.3 Composition

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

2.8 Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

2.8.1 Interprétation

2.8.2 Conciliation

Titre 3 - Liberté d'expression, liberté syndicale et égalité professionnelle

3.1 Liberté d'expression

3.2 Liberté syndicale

3.3 Non-discrimination

3.4 Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Titre 4 - Dialogue social

4.1 Information et communication des textes conventionnels applicables en entreprise

4.2 Délégués syndicaux et institutions représentatives du personnel

4.3 Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective

4.3.1 Conditions de validité des accords d'entreprise

4.4 Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

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

Titre 5 - Contrat de travail

5.1 Embauche

5.2 Période d'essai

5.2.1 Principe

5.2.2 Renouvellement de la période d'essai

5.2.3 Rupture du contrat

Titre 6 - Classification et salaires conventionnels

6.1 Classification

6.2 Emplois repères

6.3 Salaires minima conventionnels

6.4 Prime d'ancienneté

6.5 Treizième mois

6.6 Remplacement temporaire d'un salarié de qualification supérieure

Titre 7 - Durée du travail

7.1 Durée légale du travail

7.2 Heures supplémentaires

7.2.1 Définition et décompte

7.2.2 Majorations

7.2.3 Repos compensateur de remplacement

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

7.2.5 Information des salariés sur leur droit à repos

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

7.4 Horaires individualisés

7.5 Durées maximales de travail

7.6 Repos quotidien et repos hebdomadaire

7.7 Travail de nuit

7.7.1 Définition du travail de nuit

7.7.2 Définition du travailleur de nuit

7.7.3 Contreparties accordées aux salariés

7.8 Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire

7.9 Jours fériés

7.9.1 Travail effectué un jour férié hors 1er mai

7.9.2 Travail effectué le 1er mai

7.10 Travail à temps partiel

7.10.1 Définition

7.10.2 Egalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein

Titre 8 - Congés

8.1 Congés payés annuels

8.1.1 Modalités d'acquisition des congés

8.1.2 Modalités de prise des congés

8.1.3 Congés supplémentaires pour fractionnement

8.1.4 Congé supplémentaire pour enfant à charge

Handwritten signatures and initials:
ST
086
MC
L
TN
WZ

- 8.2 Congés d'ancienneté
- 8.3 Congés pour évènements familiaux
 - 8.3.1 Congé de paternité et d'accueil de l'enfant
- 8.4 Congé pour enfant malade

Titre 9 – Protection sociale

- 9.1 Maladie
- 9.2 Accident du travail / Maladie professionnelle
- 9.3 Maternité
- 9.4 Congé parental d'éducation
- 9.5 Protection sociale complémentaire des salariés
 - 9.5.1 Santé
 - 9.5.2 Prévoyance
- 9.6 Travail des personnes handicapées et assimilées

Titre 10 – Rupture du contrat de travail

- 10.1 Démission
- 10.2 Préavis de rupture
- 10.3 Licenciement économique
- 10.4 Indemnité de licenciement
- 10.5 Départ à la retraite
- 10.6 Mise à la retraite
- 10.7 Protection de la grossesse et de la parentalité

Titre 11 – Formation professionnelle

- 11.1 OPCA / OPACIF
- 11.2 Assiette des contributions et échéance de versement à l'AFDAS
- 11.3 Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise
 - 11.3.1 Financement des congés individuels de formation des salariés sous CDD
- 11.4 Contribution volontaire
- 11.5 Contributions au titre de la taxe d'apprentissage

Titre 12 – Intéressement, participation, épargne salariale

- 12.1 Intéressement
- 12.2 Participation aux résultats de l'entreprise
- 12.3 Epargne salariale

Annexes »

Article 2 : modification du titre 1 de la convention collective relatif au champ d'application

Le titre 1 « Champ d'application » (article unique) de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« Titre 1 - Champ d'application

La présente convention collective nationale et ses annexes régissent, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les salariés, employés, 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 1^{er} juin 1973 (IDCC : 1675) ;
- Convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} juillet 1976 (IDCC : 893) ;
- Convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} janvier 1987 (IDCC : 1450) ;
- Convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse du 1^{er} janvier 1996 (IDCC : 1903).
- Convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1^{er} juin 1998 (IDCC : 2014) ;

Les dispositions de la présente convention, dès lors qu'elles sont plus favorables sur un même avantage pour les salariés des agences de presse, prévalent sur les clauses des contrats individuels ou accords collectifs en vigueur à la date de signature de la présente convention.

La présente convention ne peut, en aucun cas, être l'occasion de restrictions aux avantages acquis par les salariés dans le cadre d'accords d'entreprises ou d'avantages individuels antérieurement à la date de son entrée en vigueur.

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. »

Article 3 : modification de l'article 2.6 de la convention collective relatif à la dénonciation

L'article 2.6 « Dénonciation » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 2.6 Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée par les parties signataires.

Le préavis précédant la dénonciation est de trois mois. La dénonciation est notifiée par son ou ses auteur(s) 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 trois 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 quinze mois à compter de l'expiration du préavis de trois 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 quinze mois à compter de l'expiration du préavis de trois 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 quinze 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. »

Article 4 : création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Un nouvel article 2.7 « Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 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 destinataire 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 disposent 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 deux mois suivants la notification.

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

Article 5 : création du nouveau comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

L'article 2.7 « Commission paritaire de branche d'interprétation et de conciliation » de la convention collective est modifié en un nouvel article 2.8 « Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation » dont les dispositions sont les suivantes :

« 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 d'un 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 les deux tiers 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 contrat(s) de travail, qui n'aurait pas trouvé sa solution au niveau de l'entreprise, peut être soumis, pendant l'exécution du ou des contrat(s) 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 d'un 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. »

Article 6 : modification de l'article 3.3 de la convention collective relatif à la non-discrimination

L'article 3.3 « Non-discrimination » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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

Handwritten signatures and initials:
- A large blue checkmark.
- A signature that appears to be "M.C."
- The initials "TN" written in blue.
- Other smaller handwritten marks and initials in blue and black ink.

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. »

Article 7 : définition de l'ordre public conventionnel de la branche

L'article 4.3 « Accords collectifs de travail » de la convention collective est modifié et remplacé par deux nouveaux articles 4.3 et 4.3.1 dont les dispositions sont les suivantes :

« 4.3 Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective »

Conformément à l'article L. 2253-3, 1^{er} alinéa, du Code du travail, les parties signataires rappellent qu'en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, de prévention de la pénibilité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et de mutualisation des fonds de la formation professionnelle, aucune convention et aucun accord d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger aux dispositions de la présente convention collective et de ses annexes.

Conformément à l'article L. 2253-3, 2^{ème} alinéa, et L. 2232-5-1, 2^o, du Code du travail, dans les autres matières, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement, les parties signataires décident que, sauf dispositions de la présente convention collective nationale ou de ses annexes, les conventions et accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent être moins favorables que la présente convention et ses annexes.

Ces dispositions ne font pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables aux salariés, et la présente convention ne saurait remettre en cause l'application impérative des dispositions des accords d'entreprise dès lors qu'elles sont plus favorables aux salariés.

4.3.1 Conditions de validité des accords d'entreprise

Les dispositions du présent article s'appliquent aux accords collectifs qui portent sur la durée du travail, les repos et les congés, et aux accords conclus en vue de la préservation ou du développement de l'emploi mentionnés à l'article L. 2254-2 du Code du travail.

Elles s'appliquent à compter du 1^{er} septembre 2019 aux autres accords collectifs, à l'exception de ceux mentionnés à l'article L. 5125-1 du Code du travail.

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 d'entreprise ou de la délégation unique du personnel ou, à défaut, des délégués du personnel, 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^o, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai d'un mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord.

8/23
ST
MT
L.
MC
TN

3°) Si, à l'issue d'un délai de huit jours à compter de cette demande, 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 deux mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et les organisations signataires.

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. »

Article 8 : modification de l'article 4.4 de la convention collective relatif à la négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

L'article 4.4 « Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 4.4 Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

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 du Code du travail. 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. »

Article 9 : suppression de l'article 4.5 de la convention collective relatif à la commission paritaire de branche de validation des accords

L'article 4.5 « Commission paritaire de branche de validation des accords » est supprimé.

Article 10 : modification de l'article 4.6 de la convention collective relatif à la participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires

L'article 4.6 « Participation aux négociations de branche et aux réunions des commissions paritaires instituées par la présente convention » de la convention collective est modifié en un nouvel article 4.5 dont les dispositions sont les suivantes :

« 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.

Sauf convocation d'urgence, la désignation est notifiée à l'employeur du salarié concerné, adressée une 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

9/23
OTI M.C. TN

2^{ème} 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 d'une 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 euros par nuit.

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

Article 11 : modification de l'article 5.1 de la convention collective relatif à l'embauche

L'article 5.1 « Embauche » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 deux 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 trois 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.

10/23
JE
BTI
M.C.
TN

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. »

Article 12 : modification du titre 7 de la convention collective relatif à la durée du travail, et création d'un préambule

Le titre 7 « Durée du travail » de la convention collective est renommé : « Titre 7 - Durée du travail et repos. »

Avant l'article 7.1, un préambule au titre 7 est ajouté, dont les dispositions sont les suivantes :

« A défaut d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, conclu conformément aux dispositions de l'article 4.3.1 de la présente convention, il n'est pas possible de déroger aux dispositions du présent titre. »

Article 13 : modification de l'article 7.1 de la convention collective relatif à la durée légale du travail

L'article 7.1 « Durée légale du travail » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. »

Article 14 : modification de l'article 7.2.3 de la convention collective relatif au repos compensateur de remplacement

L'article 7.2.3 « Repos compensateur de remplacement » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions 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 d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, s'ils existent, ne s'y opposent pas. »

Article 15 : modification de l'article 7.3 de la convention collective relatif à l'organisation de la durée du travail

L'article 7.3 « Organisation de la durée du travail » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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.

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

L. 11/23
ST
MT
MC
W
TW

- 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 un an.

Si la période de référence est annuelle, constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de 1607 heures sur l'année. Un accord d'entreprise peut prévoir une limite annuelle inférieure à 1607 heures pour le décompte des heures supplémentaires.

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

A 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. »

Article 16 : création d'un nouvel article 7.4 dans la convention collective relatif aux horaires individualisés

Un nouvel article 7.4 « Horaires individualisés » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

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

Article 17 : modification de l'article 7.4 de la convention collective relatif aux durées maximales de travail

L'article 7.4 « Durées maximales de travail » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.5 dont les dispositions sont les suivantes :

« 7.5 Durées maximales de travail »

Conformément aux dispositions du Code du travail :

- Dès que le temps de travail quotidien atteint six 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 douze semaines consécutives ne peut dépasser 44 heures. »

L. 12/23
 GF
 HT
 MC
 TN

Article 18 : modification de l'article 7.5 de la convention collective relatif aux repos quotidien et repos hebdomadaire

L'article 7.5 « Repos quotidien et repos hebdomadaire » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.6 dont les dispositions sont les suivantes :

« 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. »

Article 19 : modification de l'article 7.6 de la convention collective relatif au travail de nuit

L'article 7.6 « Travail de nuit » de la convention collective est modifié en un nouvel article 7.7 dont les dispositions sont les suivantes :

« 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.

A 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 accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins trois heures de son temps de travail quotidien ;
- Soit accomplit, au cours d'une période de douze 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. »

Article 20 : modification des articles 7.7 à 7.9 de la convention collective

Les articles suivants :

- 7.7 « Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire »
- 7.8 « Jours fériés »

- 7.8.1 « Travail effectué un jour férié hors 1^{er} mai »
- 7.8.2 « Travail effectué le 1^{er} mai »
- 7.9 « Travail à temps partiel »
- 7.9.1 « Définition »
- 7.9.2 « Egalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein »

sont modifiés, uniquement dans leur numérotation, et sont respectivement remplacés par les numéros d'articles suivants :

- 7.8 « Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire »
- 7.9 « Jours fériés »
- 7.9.1 « Travail effectué un jour férié hors 1^{er} mai »
- 7.9.2 « Travail effectué le 1^{er} mai »
- 7.10 « Travail à temps partiel »
- 7.10.1 « Définition »
- 7.10.2 « Egalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein »

Article 21 : création d'un préambule au titre 8 de la convention collective relatif aux congés

Avant l'article 8.1, un préambule au titre 8 est ajouté, dont les dispositions sont les suivantes :

« A défaut d'accord majoritaire d'entreprise ou d'établissement, conclu conformément aux dispositions de l'article 4.3.1 de la présente convention, il n'est pas possible de déroger aux dispositions du présent titre. »

Article 22 : modification de l'article 8.1.2 de la convention collective relatif aux modalités de prise des congés

L'article 8.1.2 « Modalités de prise des congés » est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année, est fixée par convention ou accord d'entreprise.

A 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, des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

A 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 :

- 1° De la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 2° De la durée de leurs services chez l'employeur ;
- 3° 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.

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

Handwritten signatures and initials in blue ink:
 JF L.
 DT M.C.
 TW

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 deux jours de repos hebdomadaire, et est attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

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. »

Article 23 : création d'un nouvel article 8.1.4 dans la convention collective relatif au congé supplémentaire pour enfant à charge

Un nouvel article 8.1.4 « Congé supplémentaire pour enfant à charge » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 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. »

Article 24 : modification de l'article 8.3 de la convention collective relatif aux congés pour événements familiaux

L'article 8.3 « Congés pour événements familiaux » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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)

Handwritten signatures and initials:
ST
MT
JC
TN
A blue checkmark is also present.

- 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. »

Article 25 : création d'un nouvel article 9.6 dans la convention collective relatif au travail des personnes handicapées et assimilées

Un nouvel article 9.6 « Travail des personnes handicapées et assimilées » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 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.

A 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. »

Article 26 : modification de l'article 10.2 de la convention collective relatif au préavis de rupture

L'article 10.2 « Préavis de rupture » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 ;

Handwritten signatures and initials in blue ink, including 'L', 'TT', 'M.C.', and 'TN'.

- 2 mois pour les employés et techniciens ayant au moins 2 ans d'ancienneté.
- 3 mois pour les cadres, quelque 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, quelque 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 deux heures.

Ces absences, qui ne donnent pas lieu à réduction de salaire, sont fixées d'un commun accord. Tout ou partie de ces heures peuvent être groupées 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. »

Article 27 : modification de l'article 10.3 de la convention collective relatif au licenciement économique

L'article 10.3 « Licenciement économique » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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. A 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. »

17/23

Article 28 : création d'un nouvel article 10.7 dans la convention collective relatif à la protection de la grossesse et de la parentalité

Un nouvel article 10.7 « Protection de la grossesse et de la parentalité » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« 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. »

Article 29 : modification de l'article 11.3 de la convention collective relatif aux contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise

L'article 11.3 « Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise » de la convention collective est modifié et remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 % destinés au financement du plan de formation
- 0,15 % destinés 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 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;
- 0,15 % versés 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 % destinés au financement du congé individuel de formation ;
- 0,2 % destinés au financement du compte personnel de formation ;
- 0,1 % destinés au financement du plan de formation ;
- 0,3 % destinés au financement de la professionnalisation ;

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

Article 30 : création d'un titre 12 dans la convention collective relatif à l'intéressement, la participation et l'épargne salariale

Un nouveau titre 12 « Intéressement, participation, épargne salariale » est créé dans la convention collective, dont les dispositions sont les suivantes :

« Titre 12 – Intéressement, participation, épargne salariale

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. A 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 d'entreprise ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers 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 d'entreprise, 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.

Handwritten notes and signatures:
L
OTI
M.C.
TV
W

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. A 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 d'entreprise ;
- A la suite de la ratification, à la majorité des deux tiers 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 d'entreprise, la ratification est demandée conjointement par l'employeur et une ou plusieurs de ces organisations ou ce comité.

12.3 Epargne salariale

Les organisations liées par la présente convention se réunissent, une fois tous les cinq 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. »

Article 31 : entrée en vigueur du présent avenant n°1

Le présent avenant n°1 à la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 entrera en vigueur :

- Au 1^{er} juillet 2017, dans les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires représentatives des agences de presse ;
- A partir du premier jour du mois suivant la date de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française, dans les autres entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017.

Fait à Paris, le 31/05/2017

Les organisations professionnelles représentant les agences de presse

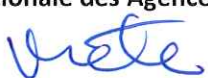


La Fédération Française des Agences de Presse (FFAP)

Représentée par

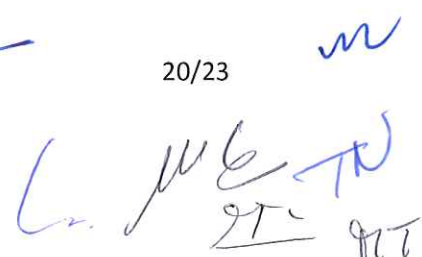
Kathleen Grossat 

La Fédération Nationale des Agences de Presse Photos et Informations (FNAPPI)

Représentée par

20/23

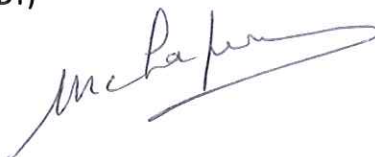


Les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle

La Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT)

Représentée par

Michel CHAPEAU



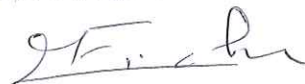
La Confédération Française de l'Encadrement-Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC)

Représentée par

La Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

Représentée par

M. Eicher



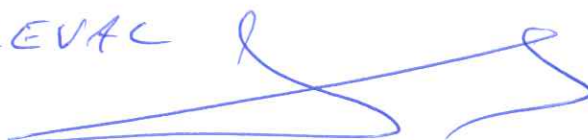
La Confédération Générale du Travail (CGT)

Représentée par

La Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière (CGT-FO)

Représentée par

Thierry NOLEVAC



L'union syndicale Solidaires (Solidaires)

Représentée par

Michel Thommiche



Annexe : liste des articles de la convention collective modifiés par le présent avenant



Titre 1 - Champ d'application

2.6 Dénonciation

2.7 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (nouveau)

2.7.1 Missions (nouveau)

2.7.2 Moyens (nouveau)

2.7.3 Composition (nouveau)

2.7.4 Modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociation (nouveau)

2.8 Comité paritaire de branche d'interprétation et de conciliation

2.8.1 Interprétation

2.8.2 Conciliation

3.3 Non-discrimination

4.3 Ordre public conventionnel : rapports entre accords d'entreprise ou d'établissement et la présente convention collective (nouveau)

4.3.1 Conditions de validité des accords d'entreprise (nouveau)

4.4 Négociation d'accords d'entreprise en l'absence de délégués syndicaux

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

5.1 Embauche

Titre 7 - Durée du travail et repos

7.1 Durée légale du travail

7.2 Heures supplémentaires

7.2.3 Repos compensateur de remplacement

7.3 Aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine (nouveau)

7.4 Horaires individualisés (nouveau)

7.5 Durées maximales de travail

7.6 Repos quotidien et repos hebdomadaire

7.7 Travail de nuit

7.7.1 Définition du travail de nuit

7.7.2 Définition du travailleur de nuit

7.7.3 Contreparties accordées aux salariés

7.8 Travail effectué l'un des jours de repos hebdomadaire

7.9 Jours fériés

7.9.1 Travail effectué un jour férié hors 1er mai

7.9.2 Travail effectué le 1er mai

7.10 Travail à temps partiel

7.10.1 Définition

7.10.2 Egalité de traitement des salariés à temps partiel avec les salariés à temps plein

8.1 Congés payés annuels

8.1.2 Modalités de prise des congés

8.1.3 Congés supplémentaires pour fractionnement

8.1.4 Congé supplémentaire pour enfant à charge (nouveau)

8.3 Congés pour événements familiaux

22/23
L
M
JT
MC
DT

9.6 Travail des personnes handicapées et assimilées (nouveau)

10.2 Préavis de rupture

10.3 Licenciement économique

10.7 Protection de la grossesse et de la parentalité (nouveau)

11.3 Contributions légales en fonction des effectifs de l'entreprise

Titre 12 – Intéressement, participation, épargne salariale (nouveau)

12.1 Intéressement (nouveau)

12.2 Participation aux résultats de l'entreprise (nouveau)

12.3 Epargne salariale (nouveau)

23/23
JE MC TA
017