

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 0086

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention)

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000005635630

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635630

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

6 août 2026 à 04:16

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11 bis	•
Article 12	•
Article 12 bis	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 19 bis	•
Article 20	•
Article 20 bis	•
Article 21	•
Article 22	•
Article 23	•
Article 24	•
Article 25	•
Article 26	•
Article 27	•
Article 28	•
Article 29	•
Article 30	•
Article 31	•
Article 32	•

Article 32 ter	•
Article 33	•
Article 34	•
Article 35	•
Article 36	•
Article 37	•
Article 37 bis	•
Article 38	•
Article 39	•
Article 40	•
Article 41	•
Article 42	•
Article 43	•
Article 44	•
Article 45	•
Article 46	•
Article 47	•
Article 48	•
Article 49	•
Article 50	•
Article 51	•
Article 52	•
Article 53	•
Article 54	•
Article 55	•
Article 56	•
Article 56 bis	•
Article 57	•
Article 58	•
Article 59	•
Article 60	•
Article 61	•
Article 62	•
Article 63	•
Article 64	•
Article 65	•
Article 66	•
Article 67	•
Article 68	•
Article 69	•
Article 70	•

Avenant salaires en vigueur	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Avenant : Protocole d'accord du 12 décembre 1980 relatif à la revalorisation des salaires minima au 1er novembre 1980	•
Article Préambule	•
Article A.	•
Article B.	•
Article C.	•
Article D.	•
Avenant : Avenant n° 14 du 22 octobre 2002 portant modification de l'article 12 bis sur la formation continue	•
Article 1	•
Article 2	•
Avenant : Avenant n° 17 du 14 juin 2005 portant création et reconnaissance d'un certificat de qualification professionnelle	•
Article 1	•
Article 2	•
Avenant : Avenant du 20 décembre 2012 relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article	•
Avenant : Accord du 3 mai 2017 modifiant des articles de la convention collective relatifs à l'indemnité de fin de carrière	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•
Avenant : Avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 2.1	•
Article 2.1.1	•
Article 2.1.2	•
Article 3	•

Article 3.1	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 9	•
Article 3.2	•
Article 3.3	•
Article	•

Avenant : Accord du 20 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement •

Article 16	•
Article 17	•
Article 18	•
Article 19	•
Article 19.1	•
Article 19.2	•
Article 20	•
Article 20.1	•
Article 20.2	•
Article 20.3	•
Article 21	•
Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article 4	•
Article 4.1	•
Article 4.1.1	•
Article 4.1.2	•
Article 4.2.	•
Article 4.3	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 6.1	•

Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article 10	•
Article 11	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 12	•
Article 13	•
Article 14	•
Article 15	•
Article 4.2.1	•
Article 4.2.2	•
Article 4.2.3	•
Article 4.2.4	•
Article	•
Article 4.2.5	•

Avenant salaires : Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2020 •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention) •

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article	•

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955

ART.

ART. 1er

La présente convention nationale a pour objet de régler les conditions générales de travail et les rapports entre les employeurs et les cadres, techniciens, agents de maîtrise et employés des entreprises de la publicité et assimilées, telles que définies aux groupes 77-10 et 77-11 des nomenclatures d'activités et de produits, établies par l'INSEE, décret du 9 novembre 1973, *et ressortissant aux organisations syndicales ci-dessus énoncées*⁽¹⁾.

Elle ne peut être l'occasion de restrictions aux avantages acquis antérieurement, de quelque nature qu'ils soient.

(1) Mots exclus de l'extension (arrêté du 17 juillet 1975, art. 1er).

ART. 2

Le personnel administratif employé des organismes ressortissant à la confédération de la publicité française et aux parties signataires de la présente convention bénéficiera de la présente convention.

Les salariés des différentes professions étrangères à la publicité qui exercent leur activité à temps complet dans les entreprises de publicité et assimilées, ressortissant aux organisations syndicales ci-dessus énoncées, bénéficieront de la présente convention, sans que leur rémunération puisse être inférieure à celle que leur assuraient les conventions régissant leurs professions.

Exception est faite pour les entreprises appliquant à une partie de leur personnel les dispositions d'autres conventions collectives. La direction précisera, par écrit et à l'embauche, à chacun des membres de son personnel, de quelle convention il relève.

ART. 3

Elle est conclue pour une durée de 1 an à partir du 1er avril 1955 et se renouvellera de plein droit d'année en année par tacite reconduction. Elle peut être dénoncée (partiellement ou en totalité) ou être l'objet d'une demande de révision, par l'une ou l'autre des parties contractantes, 3 mois avant la date d'expiration, par lettre recommandée.

La partie qui dénonce la convention ou demande la révision d'un ou de plusieurs articles doit accompagner sa lettre de dénonciation ou de révision d'un nouveau projet d'accord sur les points dénoncés ou sujets à révision, afin que les pourparlers puissent commencer au plus tard 15 jours après la date de réception de la lettre de dénonciation ou de révision. Dans ce cas, la convention en vigueur sera maintenue pendant un délai de 6 mois à partir de cette même date.

Si aucun accord n'est intervenu, seuls le ou les articles dénoncés cesseront de produire leur effet à l'expiration de ce délai de 6 mois.

Les parties reconnaissent la liberté, aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, de s'associer pour la défense collective de leurs intérêts professionnels respectifs.

Les parties s'engagent mutuellement à ne pas prendre en considération l'appartenance ou non d'une personne à une organisation syndicale, politique, philosophique ou religieuse, dans leurs rapports professionnels, pour prendre toute mesure, notamment, en matière d'embauche, d'exécution du contrat de travail, disciplinaire ou de licenciement, ainsi qu'en matière de promotion professionnelle, d'évaluation de la performance, de qualification, de formation et de rémunération.

Les parties veilleront à la stricte observation de l'engagement défini ci-dessus et prendront toutes mesures utiles pour en assurer le respect.

Les parties rappellent également qu'aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, en raison de son appartenance syndicale ou des activités syndicales auxquelles il s'adonne.

Le nombre de représentants appelés à participer aux réunions paritaires est porté à 5 délégués par organisation syndicale de salariés représentatives au niveau de la branche de la publicité, dont :

- 3 délégués détenant un mandat permanent, dit " délégués permanents ", désignés par leur organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;
- 2 délégués supplémentaires désignés par l'organisation syndicale représentative au niveau de la branche, dont le rôle est d'apporter leur appui technique et leur expertise aux délégués permanents dans le cadre des réunions paritaires. Ces délégués supplémentaires ne disposent pas d'un mandat permanent pour siéger au sein des différentes instances paritaires mais ils pourront intervenir en fonction des thématiques abordées en réunion.

Les réunions paritaires auxquelles peuvent participer les délégués supplémentaires sont celles relatives aux instances de la branche de la publicité, à savoir :

- la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
- la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEF) ;
- la commission paritaire de conciliation (CPC) ;
- l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité (AGFPP) ;
- les instances de la branche au sein de l'opérateur de compétences (l'Afdas), mentionnées dans l'accord du 25 avril 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle (la commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles et le pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives).

Elles comprennent également les groupes de travail y afférents.

Le nombre de délégués supplémentaires désignés par une organisation syndicale représentative au niveau de la branche, au sein d'une même entreprise, ne peut excéder :

- 1 salarié par organisation syndicale pour les entreprises dont l'effectif est inférieur à 250 salariés ;
- 2 salariés par organisation syndicale pour les entreprises dont l'effectif est supérieur à 250 salariés.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité adressent annuellement, dans le courant du mois de janvier, par courrier recommandé, le nom et les coordonnées de leurs représentants au sein des différentes instances de la branche, à la fédération de la publicité actuellement située 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Pour faciliter l'exercice du droit syndical, les délégués permanents et supplémentaires bénéficient, de la part de leur employeur, de 14 heures de délégation par mois pour participer et assurer la préparation des réunions paritaires précitées, hors temps de déplacement. Ces heures de délégation sont prises en compte pour l'application de l'article L. 2141-5-1 du code du travail. Elles ne sont pas reportables d'un mois sur l'autre.

Les délégués permanents et supplémentaires sont tenus d'informer et d'adresser à leur employeur, au moins 3 jours ouvrés à l'avance, une copie de la convocation justifiant leur participation à une des réunions des instances paritaires précitées.

Indépendamment du nombre et de la qualité des délégués présents (permanent ou supplémentaire) aux réunions paritaires, chaque organisation syndicale de salariés ne dispose toujours que d'1 seule voix. Il en est de même pour les organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque organisation syndicale est libre de choisir la délégation présente au sein des instances paritaires de la branche de la publicité, dans la limite de 3 représentants par organisation.

ART.
6

Dans le cas où un salarié est appelé, avec son accord exprès, à remplir une fonction syndicale en dehors de l'entreprise (mandats nationaux ou au sein de la branche, par exemple), à l'expiration de sa mise à disposition, il retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

La demande de retour au sein de l'entreprise doit être présentée à l'employeur au plus tard dans le mois précédent l'expiration de son mandat syndical.

À la suite de cette demande, l'intéressé sera réintégré dans tous les droits qu'il avait au moment de son départ de l'établissement, notamment ceux découlant de l'ancienneté et des évolutions de salaire durant la période de mise à disposition.

L'entreprise peut également lui proposer un poste prenant en compte son expérience et expertise acquises durant ce temps de mise à disposition.

Les parties rappellent l'obligation de formation d'adaptation des salariés à leur poste de travail, définie à l'[article L. 6321-1 du code du travail](#).

ART.
7

Les parties contractantes veilleront à la stricte application des dispositions légales en vigueur concernant les élections des délégués du personnel et des comités d'entreprise.

ART.
8

A l'effet de veiller à la bonne exécution des conventions de travail, les délégués du personnel de l'entreprise pourront demander à la direction l'examen, qui se révélerait nécessaire, des cas soulevés par l'application des conditions d'embauchage et de licenciement, de discipline et des sanctions qui peuvent éventuellement être prises à l'égard du personnel.

ART.
9

Le budget nécessaire au fonctionnement du comité d'entreprise ou au financement des oeuvres sociales de la profession devra faire l'objet d'un accord entre l'employeur et le comité d'entreprise, dans le cadre des lois en vigueur, notamment celle du 2 août 1949.

Les crédits prévus à ce budget seront mis à la disposition du comité d'entreprise ou des organismes contrôlés par lui, aux périodes fixées par commun accord entre l'employeur et le comité d'entreprise.

ART.
10

Chaque engagement fera l'objet d'une notification écrite (note, échange de lettres) entre l'employeur et le salarié. Conclue dans le cadre de la présente convention collective, cette notification précisera les conditions particulières d'engagement, l'emploi, tel que défini dans la nomenclature des qualifications professionnelles annexées à la présente convention, le coefficient correspondant, le montant des appointements, la durée hebdomadaire de travail, et à la demande de l'une ou l'autre des parties, la fonction.

Il énumérera, en outre, les primes et avantages en nature éventuels, la durée et les conditions de la période d'essai, prévus par la convention collective.

Le salarié devra avoir satisfait aux prescriptions relatives à la visite médicale d'entreprise.

Toute modification d'emploi à titre définitif fera l'objet d'une notification écrite comme il est dit au premier paragraphe.

ART.
11

Tout engagement à durée déterminée devra faire l'objet d'un écrit au moment de l'embauchage, précisant la nature et la durée du contrat.

Dans le cas où un engagement de cette nature serait prorogé la période de renouvellement fera obligatoirement l'objet d'un nouveau contrat écrit à durée déterminée. Le collaborateur intéressé bénéficierait, après l'expiration du second contrat, des avantages prévus par la présente convention pour les contrats à durée indéterminée et dont le caractère limitatif de l'engagement initial l'aurait excepté, et ce pour la durée totale de son temps de présence dans l'entreprise, sous réserve que le collaborateur ait satisfait aux obligations auxquelles il a souscrit.

ART.
11
bis

En cas de mutation d'un salarié dans un autre établissement de la même entreprise, ou de la même société, ainsi qu'en cas de transfert d'un salarié d'une société à une autre société appartenant au même groupe, l'ancienneté dans le nouvel établissement, ou la nouvelle société, est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans le précédent établissement, ou dans la précédente société.

Cette disposition ne s'applique pas lorsqu'à l'occasion de sa mutation ou de son transfert, la liquidation des droits antérieurs de l'intéressé a été effectuée.

ART.
12

Les chefs d'entreprise procéderont, sous leur propre responsabilité, aux nominations nécessaires pour pourvoir les postes vacants ou créés. Pour procéder à ces nominations ils porteront leur choix de préférence sur les membres du personnel de l'entreprise qu'ils jugeront aptes à remplir la fonction prévue avant de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Les parties contractantes se déclarent concernées :

1° Par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970, sur la formation et le perfectionnement, et prendront toutes les dispositions pour assurer sa mise en application ;

2° Par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, et prendront toutes les dispositions pour assurer sa mise en application.

ART.
12
bis

Il est créé, entre les parties signataires de la présente convention nationale, une commission paritaire nationale de la formation continue et de l'emploi, dont le rôle consistera à :

- permettre l'information réciproque sur la situation de l'emploi ;
- étudier la situation de l'emploi, son évolution au cours des mois précédents et son évolution prévisible afin d'établir un rapport sur ces constatations en fin d'année ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels en liaison avec l'AFDAS (fonds d'assurance formation pour les métiers de la culture, de la communication et des loisirs) ;
- remplir les dispositions relatives au rôle des organisations paritaires prévues par l'accord national professionnel du 9 juillet 1970 (art. 38 et suivants), de son avenant du 30 avril 1971 et de ses avenants afférents ultérieurs ;
- examiner, en cas de licenciement collectif pour motif économique soumis à l'obligation d'établissement d'un plan de sauvegarde pour l'emploi, les conditions de mise en oeuvre des moyens de reclassement tant interne qu'externe opérés par les entreprises concernées, leur faire toute proposition et leur apporter toute assistance à ce sujet. A cet effet, toute entreprise concernée doit adresser, un jour ouvrable après communication aux représentants élus de son personnel, une copie du projet de " plan de sauvegarde de l'emploi " au secrétariat de la CPNE assumé par la FNP, par courrier électronique avec accusé de réception, à l'adresse suivante : fnp.aacc.fr ou, à défaut, en 20 exemplaires par courrier suivi, courrier express ou par porteur au 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

Les entreprises non soumises à cette obligation de plan de sauvegarde pour l'emploi ainsi que les salariés ont la possibilité de demander l'assistance de la CPNE.

Les parties signataires conviennent de se réunir 3 fois par an et, en cas d'urgence, à la seule demande de l'une des parties.

Les travaux de cette commission sont régis par un règlement intérieur dont une copie peut être obtenue auprès du secrétariat de la fédération nationale de la publicité.

ART.
13

La commission paritaire de conciliation de la publicité peut connaître de tous les conflits individuels à la requête de l'une des parties en cause et sera obligatoirement saisie de tous les conflits professionnels collectifs.

Les travaux de cette commission sont régis par le règlement intérieur annexé à la présente convention (annexe n° I).

ART.
14

Dans un conflit collectif, les parties pourront, en cas de non-conciliation devant la commission prévue à l'article 13, avoir recours d'un commun accord à la procédure d'arbitrage conformément à l'article 9 du chapitre III du titre II de la loi du 11 février 1950.

Dans ce cas, un procès-verbal de non-conciliation est établi par la commission paritaire de conciliation et signé par les parties. Il mentionne l'objet du conflit et les points soumis à l'arbitrage.

L'arbitre est choisi par accord entre les parties au moment du conflit.

ART. 15. Le contrat de travail à durée indéterminée des employés peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée qui ne peut excéder 2 mois.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

La durée de la période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure (s), jour (s), semaine (s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des employés peut comporter une période d'essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine.

ART. 16. Les salaires prévus à l'annexe III correspondent au salaire conventionnel minimum mensuel brut à temps plein sur la base de la durée légale actuelle du travail de chaque catégorie de salariés.

ART.
17

Le bulletin de paye devra comporter, outre les mentions conformes aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi, la catégorie et le niveau correspondants, ainsi que le salaire minimum conventionnel mensuel garanti pour le niveau et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, toute prime de caractère contractuel ou conventionnel.

ART.
18

Les salariés recevront une prime dite " d'ancienneté " selon leur ancienneté acquise au sein de l'entreprise ou reprise par celle-ci en cas de disposition particulière de leur contrat de travail. Cette prime devra être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Cette prime d'ancienneté sera calculée et payée chaque mois sur la base des niveaux mensuels de salaires minima conventionnels correspondant à la qualification des intéressés tels que définis à l'annexe II de la convention collective.

Dispositions applicables au 1er janvier 2010 :

La prime d'ancienneté ne devra pas être inférieure à :

- 3 % pour 3 années d'ancienneté révolues ;

- à partir de la 4e année ce taux sera majoré de 1 % par année entière supplémentaire, sans pouvoir être supérieur à 15 %.

Cette prime doit être portée sur le bulletin de paye, conformément aux prescriptions des articles 17 et 35.

Le point de départ de l'ancienneté est celui qui coïncide avec la date de départ du contrat de travail ou l'inscription de l'intéressé sur les registres du personnel.

La fin du contrat de travail met un terme à l'ancienneté acquise au cours de l'exécution dudit contrat.

ART.
19

Tout employé appelé à tenir l'emploi d'un salarié absent, en dehors des remplacements occasionnés par les vacances, pour une période supérieure à 1 mois franc et dont le salaire minimum conventionnel serait inférieur au salaire minimum conventionnel du salarié absent touchera une indemnité égale à la différence entre ces deux salaires minima.

ART.
19
bis

La durée du travail est de 40 heures par semaine. Le nombre d'heures se détermine, dans le cadre de la semaine civile, du lundi au dimanche.

Le repos dominical doit être assuré. *Dans le cas où, à la demande de l'employeur, l'employé ne pourrait exceptionnellement et avec son accord en bénéficier, un repos compensateur équivalent lui serait assuré dans la semaine, avant ou après (1).*

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 juillet 1975, art. 1er).

ART.
20

Les heures supplémentaires, au-delà de 40 heures par semaine, ne peuvent être effectuées qu'en cas de nécessité.

Lorsque les heures supplémentaires ont le caractère d'une dérogation temporaire à l'horaire de travail, soit de l'entreprise, soit d'un service, elles ne peuvent être décidées que conformément aux dispositions légales, et après avis des représentants du personnel et autorisation de l'inspection du travail.

Les heures supplémentaires demandées à un employé et pour des motifs occasionnels et exceptionnels ne pourront être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires donnent droit aux majorations suivantes :

a) Au-delà de 40 heures par semaine jusqu'à 48 heures inclusivement : 25 % ;

b) Au-delà de 48 heures : 50 %.

Le calcul doit être fait par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel réel par 173 heures 33 (base : 40 heures).

Les heures supplémentaires exceptionnelles n'interviennent pas dans la définition du salaire réel.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise deviendrait supérieur à quarante heures, les salaires seraient majorés, conformément aux dispositions légales.

ART.
20
bis

Le travail de nuit s'entend entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de nuit autorisées par la loi seront majorées de 100 % dans la mesure où, dépassant la durée légale de travail hebdomadaire de 40 heures, elles ne ressortissent pas à l'horaire normal prévu.

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours. (1)

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, *sauf en cas de faute lourde (2)*, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux. (3)

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25,44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1er mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail. (4)

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans *ayant au moins trois enfants à charge (5)* bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours. (6).)

(1) La phrase : « un congé annuel est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins un mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours » figurant au 1er alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les termes : « , sauf en cas de faute lourde » figurant au 2e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension comme étant contraires à la décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-523 du 2 mars 2016.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 3164-9 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(5) Les mots : « ayant au moins trois enfants à charge » figurant au 14e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurité des parcours professionnels.

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Evénements familiaux :

-mariage de l'intéressé : 1 semaine ;

-mariage d'un enfant : 2 jours ;

-mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

-naissance du premier enfant : 3 jours ;

-naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;

-décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;

-décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;

-décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;

-baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) filleul (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à prendre au moment de l'événement-sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, *peut se prévaloir de la rupture du contrat* [\(3\)](#).

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois.

(1) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-61 du code du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail et L. 1225-70 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Les mots : « peut se prévaloir de la rupture du contrat » contenus aux articles 22, 41 et 60 de la convention sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. n° 98-44743 du 4 octobre 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 novembre 2000).

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

**ART.
23**

Sont considérés comme jours fériés : outre le 1er mai, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Les jours fériés seront chômés. Les employés ne subiront aucune autre réduction de salaire que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qu'ils auraient normalement dû faire ce jour-là.

Tout employé chargé d'assurer une permanence un jour férié bénéficiera, en dehors de son salaire habituel :

- soit d'une journée de salaire sans majoration, égale au 1/24 des appointements mensuels ;
- soit d'une journée de repos dans la semaine qui suit.

**ART.
24**

Les jours de sélection, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites du congé annuel.

Elles sont payées intégralement, sous déduction de la solde militaire et indemnités complémentaires, exception faite des remboursements de frais.

Les employés mobilisés ou effectuant leur service militaire soit par conscription, soit par devancement d'appel, seront repris avec tous les avantages antérieurs lors de leur libération.

La sélection, la mobilisation, le service militaire et les périodes obligatoires ne sont pas déductibles pour le calcul de l'ancienneté.

Les clauses de cet article ne sont applicables qu'après la période d'essai.

1° (1) (2) En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie.

2° A la date d'expiration du droit à la perception de l'indemnité complémentaire, prévue au paragraphe 1°, le salarié bénéficiera du droit à la perception d'une nouvelle indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 70 % du salaire réel.

Cette nouvelle indemnité complémentaire sera due pour une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à l'intéressé au cours d'une période de douze mois consécutifs, la durée totale des périodes donnant droit à versement des indemnités complémentaires ne pourra être supérieure à celles indiquées par les tableaux ci-dessus pour chaque cas considéré.

Pour apprécier le droit à ces indemnités complémentaires, la situation de l'intéressé est examinée au premier jour de chaque arrêt de travail, afin de calculer le total des jours déjà indemnisés, au cours des douze mois précédents, et afin de déterminer le nombre de jours restant à indemniser auxquels l'intéressé peut prétendre.

Le congé maternité est indépendant des absences pour maladie ou accident du travail que l'intéressé pourrait avoir dans une période de 12 mois consécutifs.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié devra :

- a) Sauf cas de force majeure, adresser dans les 3 jours qui suivent l'arrêt de travail un certificat médical justificatif ;
- b) Se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait éventuellement exiger.

3° L'absence pour maladie ne constitue pas, en principe, une cause de rupture du contrat de travail ; toutefois :

- a) (3) Si la maladie n'a pas été dûment justifiée, dans les conditions ci-dessus prévues, et si, dans ce cas, le salarié n'a pas répondu, dans un délai de huit jours, à une lettre recommandée avec accusé de réception de son employeur lui demandant justification de son absence, le contrat sera rompu, de fait, sans préavis ni indemnité ;
- b) (4) Si, à dater de l'expiration des périodes donnant lieu à versement des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se prolongeait et amenait l'employeur à embaucher un remplaçant, après une mise en demeure de reprise du travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat.

Dans ce cas, le salarié aura exceptionnellement droit aux indemnités conventionnelles de préavis et de licenciement.

*(1) Point étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif.
(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)*

(2) Point étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail, relatives au maintien de salaire selon lesquelles, l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.

(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)

(3) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, notamment l'article L. 122-14.3 ; des articles L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail ; et de la loi n° 78-49 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

(4) Point étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

**ART.
26**

En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences qui en résultent donnent à l'employé, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations accidents du travail + indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 100 % du salaire réel.

Doivent entrer dans le calcul du montant des prestations accidents du travail la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime annexe.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 3 mois, dès l'entrée en service ;
- 4 mois, après 1 an de présence effective à la date du premier jour de l'accident ;
- 6 mois, après 3 ans de présence effective à la date du premier jour de l'accident.

Au cas où l'accident surviendrait pendant la période d'essai, celle-ci serait suspendue jusqu'à la reprise du travail, date à laquelle elle se poursuivrait à nouveau pour le temps restant à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'employé devra se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent, sauf s'il en résulte pour l'employé l'impossibilité d'exercer ses fonctions antérieures, auquel cas il jouirait d'une priorité de réemploi pour un travail compatible avec son nouvel état.

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant. (1)

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;*
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture-de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.*

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois. (2)

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel.

(1) Les mots : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant » contenus aux articles 27, 46 et 65 de la convention sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1142-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des articles 27, 46 et 65 de la convention relatifs au congé sans solde à l'issue du congé maternité sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1142-3 du code du travail.

ART.
28

En tout état de cause, les compléments de prestations à la charge de l'employeur en cas de maladie, accident du travail ou grossesse ne peuvent être cumulés.

ART.
29

Démission de l'employé

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail sera la démission de l'employé, celui-ci devra observer un préavis de 1 mois.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée.

Pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter deux heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle l'employé pourra disposer de ces deux heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée 1 jour sur 2 à chacune des deux parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces deux heures est supprimé dès que l'employé a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

En cas de préavis non effectué, à la demande de l'employé et avec l'accord de l'employeur, celui-ci ne bénéficiera pas de l'octroi des 2 heures pour la période non travaillée.

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des dispositions prévues en la matière pour les entreprises de plus de 11 salariés sera étendu à toutes les entreprises soumises à la présente convention, quel que soit leur effectif.

Eu égard à la procédure préalable de licenciement (convocation de l'intéressé, exposé par écrit des motifs du licenciement), l'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise ou au même groupe, et on doit la décompter du jour de l'entrée du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe à la date de notification de la convocation, sans qu'il y ait lieu de retrancher les périodes de suspension du contrat de travail.

Les conditions d'ouverture du droit à préavis et à indemnité étant susceptibles de varier selon l'ancienneté acquise par l'employé, il est précisé :

- seule doit être prise en considération l'ancienneté de service acquise et reconnue chez un même employeur ou dans un même groupe en qualité d'employé ;
- les circonstances qui, en vertu soit de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînent la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté de l'employé.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans le calcul de l'ancienneté :

- pour le calcul de la durée du préavis, la date de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est celle à laquelle le licenciement est notifié ;
- pour le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la date de l'appréciation de l'ancienneté est celle de la fin du contrat de travail, et non celle de la cessation effective des fonctions de l'employé.

1° Licenciement individuel

Employé ayant moins de 2 ans d'ancienneté :

L'employé licencié bénéficiera :

- a) D'un préavis de 1 mois ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante ;
- b) De l'indemnité de congé payé auquel il peut prétendre.

Il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé sans préavis ni indemnité en cas de faute lourde.

Employé ayant plus de 2 ans d'ancienneté :

L'employé licencié bénéficiera :

- a) D'un préavis de 2 mois ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante.

Pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle l'employé pourra disposer de ces 2 heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des deux parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé dès que l'employé a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, l'employé trouve un nouvel emploi, il pourra quitter l'entreprise avant la fin du préavis sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis, à condition d'aviser l'employeur 2 jours à l'avance ;

- b) De l'indemnité compensatrice de congé payé auquel il peut prétendre ;

c) De l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave, l'indemnité de licenciement pourra être supprimée.

Enfin, en cas de faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé, sans préavis ni indemnité.

2° Licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du chef d'entreprise sera prise après étude de ces différents critères et audition des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux chefs d'entreprise de porter en premier lieu leur choix sur les salariés jouissant déjà d'une retraite ou d'une pension égale au moins à deux fois le salaire minimum légal de la région parisienne, ou, à défaut, bénéficiant des ressources personnelles les plus importantes.

Les salariés ainsi licenciés bénéficieront des mêmes avantages que ceux énumérés au chapitre Licenciement individuel.

Qu'il s'agisse de licenciements individuels ou collectifs, lorsque ces licenciements auront eu pour cause une suppression d'emploi, le salarié licencié aura priorité de réembauchage, si cet emploi, ou un emploi similaire répondant à la qualification ou aux qualifications professionnelles de l'intéressé, est rétabli pendant un délai de six mois à dater du licenciement.

L'employeur devra, par lettre recommandée avec accusé de réception, aviser le salarié précédemment licencié de la date du rétablissement de cet emploi. L'employé devra alors, dans un délai de 8 jours, faire connaître son acceptation, à la date fixée par l'employeur.

ART. 31

Il est alloué aux employés licenciés, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

Pour la période d'ancienneté jusqu'à 15 ans :

- 33 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé, par année complète de présence ;

Pour la période d'ancienneté au-delà de 15 ans :

- 40 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé, par année complète de présence.

Pour toute fraction d'année supplémentaire, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

L'indemnité ci-dessus ne peut, en aucun cas, se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales en matière de licenciement.

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1° de [l'article L. 351-8](#) du code de la sécurité sociale.

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 [\(1\)](#) :

- 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

(1) L'alinéa 3 de l'article 32.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017 et du décret n° 2017-1398 du 25 septembre 2017 portant revalorisation de l'indemnité légale de licenciement publié au Journal officiel du 26 septembre 2017. (Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

La présente convention confirme les dispositions de la convention collective de retraite des employés de la publicité conclue le 29 juin 1962.

ART. 33 Le contrat de travail à durée indéterminée des agents de maîtrise et techniciens peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée initiale qui ne peut excéder 2 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, de sorte que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, pourra être portée à 4 mois. La possibilité de renouveler la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un renouvellement à l'initiative d'une seule des parties, doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lors que l'employeur, à l'origine du renouvellement de la période d'essai, notifie au salarié la rupture de sa période d'essai durant la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

- d'une autorisation d'absence de 1 heure par jour de travail effectif durant le délai de prévenance exécuté afin de rechercher un nouvel emploi. Ce nombre d'heures d'absence autorisées peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé sur 1 semaine ou sur 1 mois. Ce dernier dispositif sera appliqué pour les salariés en forfait jours ;
- d'une indemnité brute égale à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail réalisé depuis son embauche (1).

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

La durée de la période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure (s), jour (s), semaine (s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des agents de maîtrise et techniciens peut comporter une période d'essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine.

(1) A l'exclusion notamment des éléments variables et de toutes les primes exceptionnelles, sans pouvoir prendre en compte un salaire de référence inférieur au minimum conventionnel applicable.

**ART.
34**

Les salaires prévus à l'annexe III correspondent au salaire conventionnel minimum mensuel brut à temps plein sur la base de la durée légale actuelle du travail de chaque catégorie de salariés.

**ART.
35**

Le bulletin de paye devra comporter, outre les mentions conformes aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi, la catégorie et le niveau correspondants, ainsi que le salaire minimum conventionnel mensuel garanti pour le niveau et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, toute prime de caractère contractuel ou conventionnel.

**ART.
36**

Les salariés recevront une prime dite " d'ancienneté " selon leur ancienneté acquise au sein de l'entreprise ou reprise par celle-ci en cas de disposition particulière de leur contrat de travail. Cette prime devra être distinguée parmi les éléments constitutifs du salaire réel et s'ajouter à ceux-ci.

Cette prime d'ancienneté sera calculée et payée chaque mois sur la base des niveaux mensuels de salaires minima conventionnels correspondant à la qualification des intéressés tels que définis à l'annexe II de la convention collective.

Dispositions applicables au 1er janvier 2010 :

La prime d'ancienneté ne devra pas être inférieure à :

- 3 % pour 3 années d'ancienneté révolues ;
- à partir de la 4e année ce taux sera majoré de 1 % par année entière supplémentaire, sans pouvoir être supérieur à 15 %.

Cette prime doit être portée sur le bulletin de paye, conformément aux prescriptions des articles 17 et 35.

Le point de départ de l'ancienneté est celui qui coïncide avec la date de départ du contrat de travail ou l'inscription de l'intéressé sur les registres du personnel.

La fin du contrat de travail met un terme à l'ancienneté acquise au cours de l'exécution dudit contrat.

**ART.
37**

Tout technicien et agent de maîtrise appelé à tenir l'emploi d'un salarié absent, en dehors des remplacements occasionnés par les vacances, pour une période supérieure à 1 mois franc et dont le salaire minimum conventionnel serait inférieur au salaire minimum conventionnel du salarié absent touchera une indemnité égale à la différence entre ces deux salaires minima.

ART.
37
bis

La durée du travail est de 40 heures par semaine. Le nombre d'heures se détermine, dans le cadre de la semaine civile : du lundi au dimanche.

Le repos dominical doit être assuré. Dans le cas où, à la demande de l'employeur, le salarié ne pourrait exceptionnellement et avec son accord en bénéficier, un repos compensateur équivalent lui serait assuré dans la semaine avant ou après (1).

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 juillet 1975, art. 1er).

ART.
38

Les heures supplémentaires, au-delà de 40 heures par semaine, ne peuvent être effectuées qu'en cas de nécessité.

Lorsque les heures supplémentaires ont le caractère d'une dérogation temporaire à l'horaire de travail soit de l'entreprise, soit d'un service, elles ne peuvent être décidées que conformément aux dispositions légales, et après avis des représentants du personnel et autorisation de l'inspection du travail.

Les heures supplémentaires demandées à un technicien ou à un agent de maîtrise et pour des motifs occasionnels et exceptionnels ne pourront être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

En toute hypothèse, les heures supplémentaires donnent droit aux majorations suivantes :

- a) Au-delà de 40 heures par semaine et jusqu'à 48 heures inclusivement : 25 % ;
- b) Au-delà de 48 heures : 50 %.

Le calcul doit être fait par semaine. Le taux horaire s'obtient en divisant le salaire mensuel réel par 173 h 33 (base : 40 heures).

Les heures supplémentaires exceptionnelles n'interviennent pas dans la définition du salaire réel.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise deviendrait supérieur à 40 heures, les salaires seraient majorés, conformément aux dispositions légales.

ART.
39

Le travail de nuit s'entend entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de nuit autorisées par la loi seront majorées de 100 % dans la mesure où, dépassant la durée légale de travail hebdomadaire de 40 heures, elles ne ressortissent pas à l'horaire normal prévu.

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours. (1)

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, *sauf en cas de faute lourde (2)*, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux. (3)

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25,44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1er mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail. (4)

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans *ayant au moins trois enfants à charge (5)* bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours. (6).)

(1) La phrase : « un congé annuel est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins un mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours » figurant au 1er alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les termes : « , sauf en cas de faute lourde » figurant au 2e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension comme étant contraires à la décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-523 du 2 mars 2016.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 3164-9 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(5) Les mots : « ayant au moins trois enfants à charge » figurant au 14e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurité des parcours professionnels.

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Evénements familiaux :

-mariage de l'intéressé : 1 semaine ;

-mariage d'un enfant : 2 jours ;

-mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

-naissance du premier enfant : 3 jours ;

-naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;

-décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;

-décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;

-décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;

-baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) filleul (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à prendre au moment de l'événement-sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, *peut se prévaloir de la rupture du contrat* [\(3\)](#).

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois.

(1) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-61 du code du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail et L. 1225-70 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Les mots : « peut se prévaloir de la rupture du contrat » contenus aux articles 22, 41 et 60 de la convention sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. n° 98-44743 du 4 octobre 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 novembre 2000).

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

ART.

42

Sont considérés comme jours fériés, outre le 1er mai, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre et le jour de Noël.

Les jours fériés seront chômés. Les salariés ne subiront aucune réduction de salaire que celle correspondant à la rémunération des heures supplémentaires qu'ils auraient normalement dû faire ce jour-là.

Tout salarié chargé d'assurer une permanence un jour férié bénéficiera, en dehors de son salaire habituel :

- soit de 1 journée de salaire sans majoration, égale au 24e des appointements mensuels ;
- soit de 1 journée de repos dans la semaine qui suit.

ART.

43

Les jours de sélection, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites du congé annuel.

Elles sont payées intégralement, sous déduction de la solde militaire et indemnités complémentaires, exception faite des remboursements de frais.

Les collaborateurs mobilisés ou effectuant leur service militaire soit par conscription, soit par devancement d'appel seront repris avec tous les avantages antérieurs lors de leur libération.

La sélection, la mobilisation, le service militaire et les périodes obligatoires ne sont pas déductibles pour le calcul de l'ancienneté.

Les clauses de cet article ne sont applicables qu'après la période d'essai.

1° (1) (2) En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie.

2° A la date d'expiration du droit à la perception de l'indemnité complémentaire, prévue au paragraphe 1°, le salarié bénéficiera du droit à la perception d'une nouvelle indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 70 % du salaire réel.

Cette nouvelle indemnité complémentaire sera due pour une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie.

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à l'intéressé au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale des périodes donnant droit à versement des indemnités complémentaires ne pourra être supérieure à celles indiquées par les tableaux ci-dessus pour chaque cas considéré.

Pour apprécier le droit à ces indemnités complémentaires, la situation de l'intéressé est examinée au premier jour de chaque arrêt de travail, afin de calculer le total des jours déjà indemnisés, au cours des 12 mois précédents, et afin de déterminer le nombre de jours restant à indemniser auxquels l'intéressé peut prétendre.

Le congé maternité est indépendant des absences pour maladie ou accident du travail que l'intéressé pourrait avoir dans une période de 12 mois consécutifs.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié devra :

- a) Sauf cas de force majeure, adresser dans les 3 jours qui suivent l'arrêt de travail un certificat médical justificatif ;
- b) Se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait éventuellement exiger.

3° L'absence pour maladie ne constitue pas, en principe, une cause de rupture du contrat de travail ; toutefois :

- a) (3) Si la maladie n'a pas été dûment justifiée, dans les conditions ci-dessus prévues, et si, dans ce cas, le salarié n'a pas répondu, dans un délai de 8 jours, à une lettre recommandée avec accusé de réception de son employeur lui demandant justification de son absence, le contrat sera rompu, de fait, sans préavis ni indemnité ;
- b) (4) Si, à dater de l'expiration des périodes donnant lieu à versement des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se prolongeait et amenait l'employeur à embaucher un remplaçant, après une mise en demeure de reprise du travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat.

Dans ce cas, le salarié aura exceptionnellement droit aux indemnités conventionnelles de préavis et de licenciement.

*(1) Point étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif.
(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)*

(2) Point étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail, relatives au maintien de salaire selon lesquelles, l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.

(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)

(3) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants, notamment de l'article L. 122-14.3 ; des articles L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

(4) Dispositions étendues sous réserve de l'application des articles L. 122-14 et suivants du code du travail (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

**ART.
45**

En cas d'accident du travail dûment constaté, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations accidents du travail plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations accidents du travail la somme de celles dont l'intéressé bénéficie non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais éventuellement de tout autre régime annexe.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 3 mois, dès l'entrée en service ;
- 4 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de l'accident ;
- 6 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de l'accident.

Au cas où l'accident surviendrait pendant la période d'essai, celle-ci serait suspendue jusqu'à la reprise du travail, date à laquelle elle se poursuivrait à nouveau pour le temps restant à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, le collaborateur devra se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent, sauf s'il en résulte pour le collaborateur l'impossibilité d'exercer ses fonctions antérieures, auquel cas il jouirait d'une priorité de réemploi pour un travail compatible avec son nouvel état.

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant. (1)

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;*
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture-de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.*

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois. (2)

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel.

(1) Les mots : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant » contenus aux articles 27, 46 et 65 de la convention sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1142-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des articles 27, 46 et 65 de la convention relatifs au congé sans solde à l'issue du congé maternité sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1142-3 du code du travail.

ART.
47

En tout état de cause, les compléments de prestations à la charge de l'employeur, en cas de maladie, accidents du travail, ou grossesse, ne peuvent être cumulés.

ART.
48

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail sera la démission du collaborateur, celui-ci devra observer un préavis de 2 mois.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée.

Pendant la période de préavis, le collaborateur est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le collaborateur pourra disposer de ces 2 heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée 1 jour sur 2 à chacune des deux parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé, dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

En cas de préavis non effectué, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, celui-ci ne bénéficiera pas de l'octroi des 2 heures pour la période non travaillée.

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des dispositions prévues en la matière pour les entreprises de plus de 11 salariés, sera étendu à toutes les entreprises soumises à la présente convention, quel que soit leur effectif.

Eu égard à la procédure préalable de licenciement (convocation de l'intéressé, exposé par écrit des motifs du licenciement), l'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise ou au même groupe, et on doit la décompter du jour de l'entrée du salarié dans l'entreprise, ou dans le groupe, à la date de notification de la convocation, sans qu'il y ait lieu de retrancher les périodes de suspension du contrat de travail.

Les conditions d'ouverture du droit à préavis et à indemnité étant susceptibles de varier selon l'ancienneté acquise par le collaborateur, il est précisé :

- seule doit être prise en considération l'ancienneté de services, acquise et reconnue chez un même employeur, ou dans un même groupe, en qualité de salarié ;
- les circonstances qui, soit en vertu de dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles entraînant la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans le calcul de l'ancienneté :

- pour le calcul de la durée du préavis, la date de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est celle à laquelle le licenciement est notifié ;
- pour le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la date de l'appréciation de l'ancienneté est celle de la fin du contrat de travail, et non celle de la cessation effective des fonctions du salarié.

1° Licenciement individuel

Le collaborateur licencié bénéficiera :

- a) D'un préavis de 2 mois ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante.

Pendant la période de préavis, le collaborateur est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le salarié pourra disposer de ces 2 heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur 2 à chacune des 2 parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées, et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé dès que le collaborateur a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

Lorsque, après avoir reçu notification de son licenciement, le salarié trouve un nouvel emploi, il pourra quitter l'entreprise avant la fin du préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis, à condition d'aviser l'employeur 7 jours à l'avance.

- b) De l'indemnité compensatrice de congé payé, auquel il peut prétendre ;
- c) De l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave, l'indemnité pourra être supprimée.

Enfin, en cas de faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé sans préavis ni indemnité.

2° Licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements sera établi en tenant compte de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du chef d'entreprise sera prise, après étude de ces différents critères, et audition des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux chefs d'entreprise de porter en premier lieu leur choix sur les collaborateurs jouissant déjà d'une retraite ou d'une pension égale au moins à deux fois le salaire minimum légal de la région parisienne, ou à défaut, bénéficiant des ressources personnelles les plus importantes.

Les collaborateurs ainsi licenciés bénéficieront des mêmes avantages que ceux énumérés au chapitre "Licenciement individuel".

Qu'il s'agisse de licenciements individuels ou collectifs, lorsque ces licenciements auront eu pour cause une suppression d'emploi, le collaborateur licencié aura priorité de réembauchage, si cet emploi ou un emploi similaire, répondant à la qualification ou aux qualifications professionnelles de l'intéressé est rétabli, pendant un délai de 6 mois, à dater du licenciement.

L'employeur devra, par lettre recommandée avec accusé de réception, aviser le collaborateur précédemment licencié de la date du rétablissement de cet emploi. Le collaborateur devra alors, dans un délai de 8 jours, faire connaître son acceptation, à la date fixée par l'employeur.

ART.
50

Il est alloué aux collaborateurs licenciés, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis et s'établissant comme suit :

- pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans : 33 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé, par année complète de présence ;
- pour la période d'ancienneté au-delà de 15 ans : 40 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé, par année complète de présence.
- pour toute fraction d'année supplémentaire, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

L'indemnité ci-dessus ne peut en aucun cas se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales, en matière de licenciement.

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé

à ce jour au 1° de [l'article L. 351-8](#) du code de la sécurité sociale.

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 [\(1\)](#) :

- 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

(1) L'alinéa 3 de l'article 51.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail dans leur rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017 et du décret n° 2017-1398 du 25

**ART.
52**

La présente convention confirme les dispositions de la convention collective nationale portant adhésion de la branche professionnelle de la publicité à la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 conclue le 30 décembre 1948 et homologuée par l'arrêté du 22 juillet 1949 du ministre du travail, insérée au Journal officiel du 3 août 1949, et de ses avenants.

ART. 53. Le contrat de travail à durée indéterminée des cadres peut comporter une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée initiale qui ne peut excéder 3 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée une fois, de sorte que la durée de la période d'essai, renouvellement compris, pourra être portée à 6 mois. La possibilité de renouveler la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un renouvellement à l'initiative d'une seule des parties, doit être expressément stipulée dans la lettre d'engagement ou le contrat de travail.

La durée du stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études au sein de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié, sauf accord collectif prévoyant des stipulations plus favorables, lorsque l'embauche intervient au plus tard dans un délai de 3 mois calendaires à l'issue de la période de stage.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. L'impossibilité pour le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en raison de la survenance du terme de la période d'essai, doit être compensée, sans contrepartie en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la portion du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lors que l'employeur, à l'origine du renouvellement de la période d'essai, notifie au salarié la rupture de sa période d'essai durant la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

- d'une autorisation d'absence de 1 heure par jour de travail effectif durant le délai de prévenance exécuté afin de rechercher un nouvel emploi. Ce nombre d'heures d'absence autorisées peut être, avec l'accord des deux parties, cumulé sur 1 semaine ou sur 1 mois. Ce dernier dispositif sera appliqué pour les salariés en forfait jours ;
- d'une indemnité brute égale à 10 % des salaires bruts perçus par le salarié en contrepartie directe du travail réalisé depuis son embauche (1).

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur doit en être prévenu par écrit dans un délai de :

- 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
- 48 heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le contrat de travail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au plus tard, au dernier jour de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié peut donner lieu à une indemnisation au profit de l'employeur.

La durée de la période d'essai doit correspondre à un temps de travail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure (s), jour (s), semaine (s) et mois calendaires.

Le contrat de travail à durée déterminée des cadres peut comporter une période d'essai calculée conformément aux dispositions légales. Les dispositions relatives aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un contrat à durée indéterminée sont applicables aux contrats à durée déterminée stipulant des périodes d'essai supérieures ou égales à une semaine.

(1) A l'exclusion notamment des éléments variables et de toutes les primes exceptionnelles, sans pouvoir prendre en compte un salaire de référence inférieur au minimum conventionnel applicable.

ART.
54

Les salaires prévus à l'annexe III correspondent au salaire conventionnel minimum mensuel brut à temps plein sur la base de la durée légale actuelle du travail de chaque catégorie de salariés.

ART.
55

Le bulletin de paye devra comporter, outre les mentions conformes aux lois en vigueur, la dénomination exacte de l'emploi, la catégorie et le niveau correspondants, ainsi que le salaire minimum conventionnel mensuel garanti pour le niveau et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, toute prime de caractère contractuel ou conventionnel.

ART.
56

Tout cadre, appelé à tenir l'emploi d'un salarié absent, en dehors des remplacements occasionnés par les vacances, pour une période supérieure à 1 mois franc, et dont le salaire minimum conventionnel serait inférieur au salaire minimum conventionnel du salarié absent, touchera une indemnité égale à la différence entre ces deux salaires minima.

ART.
56
bis

La durée du travail est de 40 heures par semaine. Le nombre d'heures se détermine dans le cadre de la semaine civile : du lundi au dimanche.

Le repos dominical doit être assuré. *Dans le cas où, à la demande de l'employeur, le collaborateur cadre ne pourrait, exceptionnellement, et avec son accord, en bénéficier, un repos compensateur équivalent lui serait assuré dans la semaine avant ou après (1).*

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 17 juillet 1975, art. 1er).

ART.
57

Il n'est pas tenu compte des dépassements individuels d'horaire nécessités par les fonctions du collaborateur cadre, ces dépassements étant compris forfaitairement dans leurs rémunérations garanties.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise serait ou deviendrait supérieur à 40 heures, les salaires seraient majorés conformément aux dispositions légales.

ART.
58

Le travail de nuit s'entend entre 21 heures et 6 heures.

Les heures de nuit, autorisées par la loi, seront majorées de 100 % dans la mesure où, dépassant la durée légale de travail hebdomadaire de 40 heures, elles ne ressortissent pas à l'horaire normal prévu.

Droit aux congés payés

Un congé annuel payé est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins 1 mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours. (1)

Le droit au congé est dû au personnel démissionnaire ou licencié pour quelque motif que ce soit, *sauf en cas de faute lourde (2)*, et au prorata des mois de travail.

Durée de base des congés

La durée de base du congé annuel est fixée à 2 jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé, soit 30 jours ouvrables après une année complète de présence effective dans l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de travail effectif : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de travail dues à une maladie professionnelle ou à un accident de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de maintien sous les drapeaux. (3)

Les congés maladie de l'année de référence diminuent le temps du congé annuel, sauf s'ils ont fait l'objet d'un complément de salaire, au titre des articles 25,44 et 63.

Ne sont pas considérés comme ouvrables : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits "de pont" lorsqu'ils correspondent au premier jour de vacances.

Les dates de congés payés légaux sont fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun accord avec les délégués du personnel ou, à défaut, avec le salarié lui-même, en fonction des besoins de l'entreprise.

La période légale du congé se situe du 1er mai au 31 octobre.

Le congé peut être fractionné et pris en partie en dehors de cette période, après accord entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lors qu'un salarié bénéficie d'un nombre de jours ouvrables de congés payés supérieur à la durée légale, il ne peut demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermeture de l'établissement, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel.

Congé des mineurs

Les salariés de moins de 18 ans au 30 avril de l'année précédente, quels que soient leur ancienneté et le temps de travail effectué durant l'année de référence, peuvent réclamer le temps du congé auquel ils auraient droit s'ils avaient travaillé l'année complète, mais leur indemnité peut ne correspondre qu'à la fraction acquise par leur travail. (4)

Congé des parents

Les parents de moins de 21 ans bénéficient de 2 jours ouvrables supplémentaires par enfant à charge.

Les parents de plus de 21 ans *ayant au moins trois enfants à charge (5)* bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(Est réputé enfant à charge l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours. (6).)

(1) La phrase : « un congé annuel est dû à tout salarié ayant travaillé effectivement chez le même employeur au moins un mois durant l'année de référence, soit du 1er juin de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours » figurant au 1er alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les termes : « , sauf en cas de faute lourde » figurant au 2e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension comme étant contraires à la décision du Conseil Constitutionnel n° 2015-523 du 2 mars 2016.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions législatives et réglementaires assimilant certaines périodes à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des articles 21, 40 et 59 est exclu de l'extension comme étant contraire à l'article L. 3164-9 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(5) Les mots : « ayant au moins trois enfants à charge » figurant au 14e alinéa des articles 21, 40 et 59 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à l'article L. 3141-8 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des articles 21, 40 et 59 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurité des parcours professionnels.

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

Indépendamment du congé annuel et des jours de fermeture de l'entreprise, des congés exceptionnels sont accordés dans les cas suivants :

Evénements familiaux :

-mariage de l'intéressé : 1 semaine ;

-mariage d'un enfant : 2 jours ;

-mariage d'un frère ou d'une sœur : 1 jour ;

-naissance du premier enfant : 3 jours ;

-naissance : à partir du second enfant (à condition que l'aîné ait moins de 16 ans et vive au foyer) : 4 jours ;

-décès du conjoint ou d'un enfant : 1 semaine ;

-décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jours ;

-décès : frère, sœur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;

-baptême, communion solennelle ou cérémonies similaires : d'un descendant, d'un frère, d'une sœur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) filleul (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à prendre au moment de l'événement-sont majorés, le cas échéant, des délais de route pour se rendre au lieu de l'événement, dans la limite du territoire métropolitain, et pour en revenir.

Ces délais sont déterminés en fonction des moyens de transport couramment utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exceptionnel de 1 jour aux salariés qui déménagent, à condition toutefois qu'il ne s'agisse pas de changement d'hôtel ou de locaux meublés.

Scolarité

Les parents ayant des enfants en âge de scolarité et vivant au foyer bénéficient, à leur demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé sans solde

Les salariés peuvent bénéficier, sur leur demande justifiée, d'un congé sans solde au cas où la santé de leur conjoint ou descendant à charge le nécessiterait.

Ce congé, toutefois, ne saurait dépasser une durée de 1 mois.

Au bout de cette période, si l'absence de l'intéressé se prolonge et met ainsi l'employeur dans l'obligation d'embaucher un remplaçant, ledit employeur, après une mise en demeure de reprise de travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec avis de réception et restée sans effet, *peut se prévaloir de la rupture du contrat* [\(3\)](#).

Même dans ce cas, une priorité de réemploi est toujours donnée au salarié, et ce pendant une période de 3 mois.

(1) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3142-1 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les articles 22, 41 et 60 de la convention sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1225-61 du code du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du code du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du code du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du code du travail et L. 1225-70 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(3) Les mots : « peut se prévaloir de la rupture du contrat » contenus aux articles 22, 41 et 60 de la convention sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. n° 98-44743 du 4 octobre 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 novembre 2000).

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

**ART.
61**

Sont considérés comme jours fériés, outre le 1er mai, le 1er janvier, le lundi de Pâques, le jeudi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël.

Les jours fériés seront chômés. Les collaborateurs cadres ne subiront aucune réduction de salaire.

Tout collaborateur cadre chargé d'assurer une permanence un jour férié bénéficiera, en dehors de son salaire habituel :

- soit de 1 journée de salaire sans majoration, égale au 24e des appointements mensuels ;
- soit 1 journée de repos dans la semaine qui suit.

**ART.
62**

Les jours de sélection, les périodes normales de réserve, obligatoires et non provoquées par l'intéressé, ne sont pas déduites du congé annuel.

Elles sont payées intégralement, sous déduction de la solde militaire, et indemnités complémentaires, exception faite des remboursements de frais.

Les salariés mobilisés, ou effectuant leur service militaire, soit par conscription, soit par devancement d'appel, seront repris avec tous les avantages antérieurs, lors de leur libération.

La sélection, la mobilisation, le service militaire, et les périodes obligatoires ne sont pas déductibles, pour le calcul de l'ancienneté.

Les clauses de cet article ne sont applicables qu'après la période d'essai.

7° (1) (2) En cas de maladie dûment constatée, les absences qui en résultent donnent au salarié, à condition qu'il perçoive les prestations maladie ou une pension d'invalidité maladie de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur dès la date du premier jour effectif de maladie, y compris pendant le délai de carence actuellement fixé à 3 jours observé par l'assurance maladie pour le versement des indemnités journalières, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie plus indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 80 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maladie la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie ;
- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la date du premier jour de maladie.

2° A la date d'expiration du droit à la perception de l'indemnité complémentaire, prévue au paragraphe 1, le salarié bénéficiera du droit à la perception d'une nouvelle indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations maladie + indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 70 % du salaire réel.

Cette nouvelle indemnité complémentaire sera due pour une durée maximum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la date du 1er jour maladie ;
- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la date du 1er jour de maladie ;
- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la date du 1er jour de maladie ;

Si plusieurs congés de maladie sont accordés à l'intéressé au cours d'une période de 12 mois consécutifs, la durée totale des périodes donnant droit à versement des indemnités complémentaires ne pourra être supérieure à celles indiquées par les tableaux ci-dessus pour chaque cas considéré.

Pour apprécier le droit à ces indemnités complémentaires, la situation de l'intéressé est examinée au 1er jour de chaque arrêt de travail, afin de calculer le total des jours déjà indemnisés, au cours des 12 mois précédents, et afin de déterminer le nombre de jours restant à indemniser auxquels l'intéressé peut prétendre.

Le congé maternité est indépendant des absences pour maladie ou accident du travail que l'intéressé pourrait avoir dans une période de 12 mois consécutifs.

Pour bénéficier de ces dispositions le salarié devra :

- a) Sauf cas de force majeure, adresser, dans les 3 jours qui suivent l'arrêt de travail, un certificat médical justificatif ;
- b) Se soumettre à la contre-visite médicale que l'employeur pourrait éventuellement exiger.

3° L'absence pour maladie ne constitue pas, en principe, une cause de rupture du contrat de travail, toutefois :

- a) Si la maladie n'a pas été dûment justifiée, dans les conditions ci-dessus prévues et, si, dans ce cas, le salarié n'a pas répondu, dans un délai de huit jours, à une lettre recommandée, avec accusé de réception de son employeur lui demandant justification de son absence, le contrat sera rompu, de fait, sans préavis ni indemnité ;
- b) Si, à dater de l'expiration des périodes donnant lieu à versement des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se prolongeait et amenait l'employeur à embaucher un remplaçant, après une mise en demeure de reprise du travail, sous préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée avec accusé de réception et restée sans effet, pourra se prévaloir de la rupture du contrat.

Dans ce cas, le salarié aura exceptionnellement droit aux indemnités conventionnelles de préavis et de licenciement.

(1) Point étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté, et conformément à l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif.

(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)

(2) Point étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail, relatives au maintien de salaire selon lesquelles, l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.
(Arrêté du 9 décembre 2025 - art. 1)

ART.
64

En cas d'accident du travail, dûment constaté, les absences qui en résultent donnent au collaborateur cadre, à condition qu'il perçoive les prestations accidents du travail de la sécurité sociale, le droit à la perception d'une indemnité complémentaire, à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations accidents du travail + indemnité complémentaire) atteigne un total égal à 100 % du salaire réel.

Doivent entrer dans le calcul du montant des prestations accidents du travail la somme de celles dont l'intéressé bénéficie, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime annexe.

Cette indemnité complémentaire sera due pendant une durée maximum :

- de 3 mois, dès l'entrée en service ;
- de 4 mois, après 1 an de présence effective, à la date du premier jour de l'accident ;
- de 6 mois après 3 ans de présence effective, à la date du premier jour de l'accident.

Au cas où l'accident surviendrait pendant la période d'essai, celle-ci serait suspendue jusqu'à la reprise du travail, date à laquelle elle se poursuivrait à nouveau, pour le temps restant à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, le collaborateur devra se conformer à la législation relative aux accidents du travail, notamment pour la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du travail ne sont pas une cause de rupture du contrat de travail, quelle que soit la durée de l'absence qu'ils motivent, sauf s'il en résulte, pour le salarié, l'impossibilité d'exercer ses fonctions antérieures, auquel cas il jouirait d'une priorité de réemploi pour un travail compatible avec son nouvel état.

Il est accordé aux salariées en état de grossesse un congé de maternité d'une durée totale de 18 semaines.

Après 1 an de présence acquise à la date présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le droit à la perception d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations plus indemnité complémentaire) atteigne un total de 100 % du salaire réel.

Doit entrer dans le calcul du montant des prestations maternité le total des sommes dont bénéficie l'intéressée, non seulement au titre du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tout autre régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant. (1)

Cette demande n'est recevable que si elle parvient à l'employeur au plus tard 15 jours francs avant l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé sans solde de 6 mois, le contrat de travail se trouve suspendu.

A l'expiration de ce congé sans solde, l'intéressée peut :

- soit reprendre son travail : elle est alors réintégrée de plein droit dans son emploi antérieur ou dans un emploi similaire ;*
- soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et sans avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rupture-de reprendre son emploi. Elle doit alors, 15 jours au moins avant le terme de la période de suspension de son contrat, avertir son employeur, par lettre recommandée avec avis de réception, qu'elle ne reprend pas son emploi : le contrat de travail est alors rompu. Toutefois, pendant les 6 mois suivant la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dans les emplois auxquels sa qualification lui permet de prétendre et en gardant le bénéfice de tous les avantages qu'elle avait acquis.*

Le réembauchage n'est pas de plein droit : il ne peut intervenir qu'en cas de vacance d'emploi.

La demande de réembauchage doit être adressée à l'employeur 15 jours au moins avant l'expiration de la période de 6 mois pendant laquelle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les propositions de réembauchage que l'employeur peut être amené à faire doivent être notifiées par lettre recommandée avec avis de réception.

Le refus opposé par la salariée à ces propositions doit être signifié dans la même forme. La non-réponse de la salariée, dans un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée comme un refus.

Lorsqu'un parent demande à bénéficier du congé parental d'éducation, en application des dispositions légales, ce dernier se substitue au congé sans solde de 6 mois. (2)

Les femmes en état de grossesse médicalement constaté sont autorisées à entrer le matin 15 minutes après et à sortir le soir 15 minutes avant l'horaire habituel de travail, sans réduction de salaire.

Elles sont autorisées à s'absenter, sans réduction de salaire, pour suivre des cours d'accouchement sans douleur, dans la limite de trois absences.

L'un ou l'autre des parents est autorisé à s'absenter, sur simple justification médicale, pour soigner son enfant malade vivant au foyer et âgé de moins de 16 ans.

Ces autorisations ne peuvent dépasser, pour l'ensemble de l'année, un total de 12 jours ouvrables ou 10 jours ouvrés, selon le calcul le plus favorable au salarié.

Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du salaire réel.

(1) Les mots : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, obtenir un congé supplémentaire sans solde d'une durée maximum de 6 mois, pour lui permettre d'élever son enfant » contenus aux articles 27, 46 et 65 de la convention sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 1142-3 du code du travail.

(Arrêté du 9 janvier 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des articles 27, 46 et 65 de la convention relatifs au congé sans solde à l'issue du congé maternité sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article 1142-3 du code du travail.

ART.
66

En tout état de cause, les compléments de prestations à la charge de l'employeur en cas de maladie, accident du travail ou grossesse ne peuvent être cumulés.

ART.
67

Lorsque la cause de la fin du contrat de travail sera la démission du collaborateur cadre, celui-ci devra observer un préavis de 3 mois.

Cette règle n'est pas applicable pendant la période d'essai.

La date de départ du préavis est celle à laquelle la démission a été notifiée.

Pendant la période de préavis, le collaborateur cadre est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le salarié pourra disposer de ces 2 heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des deux parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

En cas de préavis non effectué, à la demande du salarié et avec l'accord de l'employeur, celui-ci ne bénéficiera pas de l'octroi des 2 heures, pour la période non travaillée.

Le licenciement est soumis aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des dispositions prévues en la matière pour les entreprises de plus de 11 salariés sera étendu à toutes les entreprises soumises à la présente convention, quel que soit leur effectif.

Eu égard à la procédure préalable de licenciement (convocation de l'intéressé, exposé des motifs par écrit du licenciement), l'ancienneté s'entend à l'appartenance à l'entreprise, ou au même groupe, et on doit la décompter du jour de l'entrée du salarié dans l'entreprise ou dans le groupe, à la date de notification de la convocation, sans qu'il y ait lieu de retrancher les périodes de suspension du contrat de travail.

Les conditions d'ouverture du droit à préavis et à indemnité étant susceptibles de varier selon l'ancienneté acquise par le salarié, il est précisé :

- seule doit être prise en considération l'ancienneté de service acquise, et reconnue chez un même employeur, ou dans un même groupe, en qualité de salarié ;
- les circonstances qui, soit en vertu des dispositions législatives ou réglementaires, soit de conventions collectives, soit d'usages, soit de stipulations contractuelles, entraînant la suspension du contrat de travail ne sont pas regardées comme interrompant l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la période de suspension n'entre pas en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Pour le calcul de la durée du préavis, la date de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est celle à laquelle le licenciement est notifié.

Pour le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la date de l'appréciation de l'ancienneté est celle de la fin du contrat de travail et non celle de la cessation effective des fonctions du salarié.

1. Licenciement individuel

Le collaborateur cadre licencié bénéficiera :

- a) D'un préavis de 3 mois ou, le cas échéant, de l'indemnité correspondante.

Pendant la période de préavis, le collaborateur cadre est autorisé à s'absenter 2 heures par jour pour lui permettre de retrouver du travail.

La période de la journée pendant laquelle le salarié pourra disposer de ces 2 heures devra faire l'objet d'un accord avec l'employeur.

En cas de désaccord, satisfaction sera donnée un jour sur deux à chacune des deux parties.

Les heures d'absence ainsi autorisées seront payées, et pourront être groupées en une ou plusieurs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la demande d'une des deux parties, et avec l'accord de l'autre.

L'octroi de ces 2 heures est supprimé dès que le salarié a trouvé un emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur.

Lorsque après avoir reçu la notification de son licenciement le salarié trouve un nouvel emploi, il pourra quitter l'entreprise avant la fin du préavis, sans avoir à verser l'indemnité compensatrice de préavis, à condition d'aviser l'employeur 15 jours à l'avance.

- b) De l'indemnité compensatrice de congé payé à laquelle il peut prétendre.

- c) De l'indemnité de licenciement, telle qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le licenciement est prononcé à la suite d'une faute grave, l'indemnité de licenciement pourra être supprimée.

Enfin, en cas de faute lourde, il pourra être procédé au licenciement de l'intéressé, sans préavis ni indemnité.

2. Licenciement collectif

Dans le cas où les circonstances imposeront à l'employeur d'envisager un licenciement collectif, l'ordre des licenciements sera établi, en tenant compte de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considéré comme préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du chef d'entreprise sera prise, après étude de ces différents critères et audition des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux chefs d'entreprise de porter en premier lieu leur choix sur les salariés jouissant déjà d'une retraite ou d'une pension égale au moins à deux fois le salaire minimum légal de la région parisienne, ou à défaut bénéficiant des ressources personnelles les plus importantes.

Les collaborateurs cadres ainsi licenciés bénéficieront des mêmes avantages que ceux énumérés au chapitre "licenciement individuel".

Qu'il s'agisse de licenciements individuels ou collectifs, lorsque ces licenciements auront eu pour cause une suppression d'emploi, le collaborateur cadre licencié aura priorité de réembauchage, si cet emploi, ou un emploi similaire, répondant à la qualification ou aux qualifications professionnelles de l'intéressé, est rétabli, pendant un délai de 6 mois, à dater du licenciement.

L'employeur devra aviser, par lettre recommandée avec accusé de réception, le salarié précédemment licencié de la date du rétablissement de cet emploi. Le collaborateur cadre devra alors, dans un délai de 8 jours, faire connaître son acceptation, à la date fixée par l'employeur.

ART.
69

Il est alloué aux collaborateurs cadres licenciés, ayant au minimum 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, une indemnité distincte du préavis, et s'établissant comme suit :

- pour une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans : 33 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé par année complète de présence ;
- pour la période d'ancienneté au-delà de 15 ans : 40 % de mois des derniers appointements perçus par l'intéressé par année complète de présence ;
- pour toute fraction d'année supplémentaire, l'indemnité sera calculée au prorata des mois de présence compris dans cette fraction.

L'indemnité ci-dessus ne peut, en aucun cas, se cumuler avec l'indemnité fixée par les dispositions légales, en matière de licenciements.

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.

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1^o de [l'article L. 351-8](#) du code de la sécurité sociale.

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;

– soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

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.

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention)

ART.
1er

Appointements brut en euros

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1re catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant [1])	1 842	22 104
Niveau 2	1 858	22 296
Niveau 3	1 876	22 512
Niveau 4	1 957	23 484
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 999	23 988
Niveau 2	2 058	24 696
Niveau 3	2 124	25 488
Niveau 4	2 252	27 024
3e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant [2])	2 448	29 376
Niveau 2	2 684	32 208
Niveau 3	3 164	37 968
Niveau 4	4 142	49 704
[1] Pendant six mois.		
[2] Pendant un an.		

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels bruts minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'Index « égalité professionnelle », conformément à la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les [articles L.1142-1 et suivants du code du travail](#).

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent vivement les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et des hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent également, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes / hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ;
- faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, les rapports annuels de l'activité de la branche de la publicité au titre des années 2020, 2021, 2022 et 2023 comportent un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

ART.

3

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1er juin 2025.

ART.

4

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

ART.

5

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux [articles L. 2241-8 et suivants du code du travail](#), les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu 1 fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit 1 fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réuniront dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-10 du code du travail aux termes desquelles le délai maximal dont dispose la partie patronale pour engager la négociation lorsque le salaire minimum national professionnel des salariés sans qualification au sens du 4° du II de l'article L. 2261-22 du code du travail est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, est fixé à quarante-cinq jours.

(Arrêté du 13 juin 2025 - art. 1)

Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans 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 d'un mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant 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'avenant 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'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale. Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension de la part des organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité.

ART.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur :

- de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels ;
- et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux dispositions de l'[article L. 2241-8 du code du travail](#).

Il est entendu que la négociation du présent avenant s'est fondée sur une analyse commune des parties de la situation des salariés et des entreprises relevant de la branche à la date du 19 mars 2025.

Les parties conviennent que le présent avenant relatif à l'augmentation des salaires minima conventionnels entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et, de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1er juin 2025.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions et au regard, notamment, du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

SECTION 3

Avenant : Protocole d'accord du 12 décembre 1980 relatif à la revalorisation des salaires minima au 1er novembre 1980

Source officielle Légifrance

ART.

Préambule

Les parties soussignées, signataires de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française, se sont réunies paritairement les 10 octobre, 28 octobre et 12 décembre 1980 et ont, préalablement à leur décision, adopté les dispositions suivantes :

ART.

A.

Les organisations signataires s'engagent à mettre tout en oeuvre pour que les dispositions prévues à l'annexe III (§ II) de la convention collective, prennent toute leur signification par leur application effective.

A cet effet, elles affirment leur réelle volonté réciproque de ne pas figer le barème des minima conventionnels et d'aboutir, dans la mesure du possible, à une compensation de la hausse du coût de la vie.

ART.

B.

Les organisations patronales signataires s'engagent à intervenir auprès de leurs adhérents, afin de les inciter à compenser les hausses du coût de la vie, dans toutes les entreprises où cela est possible.

ART.

C.

Les syndicats signataires s'engagent à réunir rapidement la commission paritaire de la formation continue et de l'emploi, afin d'analyser la situation de l'emploi dans la profession, et à apporter à cette commission tous les éléments susceptibles d'éclairer efficacement le débat.

ART.

D.

La commission des qualifications doit, à court terme :

- 1° Redéfinir une méthode d'analyse ;
- 2° Recenser les qualifications et coefficients en vigueur dans les entreprises de la profession ;
- 3° Faire le point des travaux en cours.

SECTION 4

Avenant : Avenant n° 14 du 22 octobre 2002 portant modification de l'article 12 bis sur la formation continue

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les dispositions de l'article 12 bis sont modifiées comme suit et applicables à compter du 1er novembre 2002 :

.....

ART.

2

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

SECTION 5

Avenant : Avenant n° 17 du 14 juin 2005 portant création et reconnaissance d'un certificat de qualification professionnelle

Source officielle Légifrance

ART.

1

Les dispositions de l'article 2 du chapitre III sont modifiées comme suit et applicables à compter de la date de signature du présent accord :

(voir cet article)

ART.

2

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

SECTION 6

Avenant : Avenant du 20 décembre 2012 relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications

Source officielle Légifrance

L'article 4 de l'accord du 1er février 2012 est annulé et remplacé par le texte suivant :

« Article 4

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Les innovations techniques et technologiques propres au secteur de la publicité, la diversification des produits, des services et le développement de leur utilisation entraînent une transformation continue des métiers que la branche souhaite être en mesure d'anticiper.

Pour ce faire, la branche a mis en place, conformément aux dispositions de la [loi n° 2004-391 du 4 mai 2004](#) et de la circulaire DRT n° 9 du 22 septembre 2004 (fiche n° 8), un observatoire prospectif des métiers et des qualifications professionnelles dénommé " Observatoire des métiers de la publicité ", conformément aux dispositions de l'article 3 du titre III de l'accord du 1er février 2012 relatif aux missions de la CPNEFP.

L'observatoire des métiers de la publicité est domicilié au siège de l'AFDAS, qui en assure le fonctionnement, actuellement sis 66, rue Stendhal, 75020 Paris.

4.1. Missions

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l'observatoire apporte, par ses travaux d'analyses et ses préconisations, son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et, par voie de conséquence, les besoins de formation initiale ou continue au sein de la branche.

Fort d'une connaissance approfondie des métiers existants, des compétences et des aptitudes requises, il a notamment pour missions :

- de suivre l'évolution des métiers, compétences et aptitudes de manière régulière au moyen d'études prospectives sur les métiers et les qualifications ; ces données sont essentielles pour pouvoir proposer des actions anticipatrices ou d'ajustement en termes de formation et d'égalité professionnelle précisées dans les priorités de la branche ;
- de formuler toute proposition sur les évolutions des métiers qui auraient des incidences sur les qualifications participant à la grille des classifications de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées, auprès de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la publicité (CPNEFP), de la commission paritaire nationale des salaires et de la convention collective ;
- de fournir des données et des préconisations permettant :
- la définition, par la CPNEFP, des priorités de formation professionnelle de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des listes des titres et certificats de qualification reconnus par la branche comme participant à sa politique de l'emploi ;
- la définition des axes de développement de la formation professionnelle retenus tous les 3 ans par les signataires du présent accord ;
- d'établir un rapport annuel et de le communiquer : auprès des organisations syndicales d'employeurs et de salariés et de leurs mandants, auprès des pouvoirs publics, des collectivités territoriales, des partenaires scientifiques, d'autres observatoires ou toutes autres structures nationales et internationales, dans l'objectif d'animer la réflexion des entreprises sur le thème de la prospective ;
- d'une manière générale diffuser auprès des partenaires sociaux les bonnes pratiques dont il aura eu connaissance dans le cadre de ses missions.

Les modalités générales de communication des travaux de l'observatoire des métiers de la publicité sont arrêtées par le comité paritaire de pilotage.

La CPNEFP est consultée, une fois par an au minimum, sur le programme d'activité de l'observatoire et informée de son bilan d'activité.

4.2. Comité paritaire de pilotage

Le comité paritaire de pilotage est composé des membres de la CPNEFP, dont le président est désigné rapporteur de l'observatoire des métiers tant auprès de la commission paritaire des salaires et de la convention collective que de l'AFDAS.

Le comité paritaire de pilotage dispose notamment des attributions suivantes :

- il établit annuellement le programme de travail et prépare le budget prévisionnel correspondant ;
- il garantit la méthodologie et la pertinence des études et des actions à mettre en œuvre et préconise un ou plusieurs organismes qu'il aura présélectionnés ;
- il décide, le cas échéant, de la création de groupes de travail, leur assigne des objectifs tout en suivant l'évolution de leurs travaux ;
- il valide les documents produits et donne son avis sur la politique de publication et de diffusion des résultats ;
- il arrête les modalités de communication de l'observatoire.

Le comité paritaire de pilotage prend en compte en priorité les orientations privilégiées définies par la branche en matière de formation professionnelle et validées dans le cadre de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre la branche de la publicité et l'AFDAS.

La CPNEFP déterminera un calendrier annuel de réunion en fonction du programme de travail de l'observatoire des métiers.

4.3. Moyens

Les ressources de l'observatoire se composent :

- d'une partie des contributions versées à l'AFDAS, et ce dans les conditions fixées par l'article R. 6332-36 (II, [3°](#)) du code du travail par les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, dans la limite nécessaire pour couvrir les dépenses des études et travaux de l'observatoire, et sans que ce financement ne puisse excéder le plafond de prélèvement fixé par voie réglementaire desdites contributions ;
- de subventions qui pourraient lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tout organisme public, parapublic ou privé ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales ;
- de dons.

4.4. Fonctionnement

Les membres du comité paritaire de pilotage confient à l'AFDAS la mise en œuvre des missions de l'observatoire des métiers. La gestion de son fonctionnement et de son financement fait l'objet d'une convention entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives de la branche et l'AFDAS suite aux délibérations de la CPNEF du 2 octobre 2012 et de la commission mixte paritaire du 16 octobre 2012. »

ART. 2

Les dispositions du présent avenant prennent effet au jour du dépôt de celui-ci.

Ces dispositions s'intègrent dans l'avenant du 1er février 2012.

Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

Il pourra être révisé et dénoncé selon les dispositions légales en vigueur.

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

ART.

Le présent accord a pour objet de compléter et de perfectionner le fonctionnement de l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications préalablement créé.

Les organismes signataires ont constaté une erreur matérielle dans l'avenant sur la formation professionnelle tout au long de la vie signé le 1er février 2012.

Le début de l'article 4 relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications tel que négocié n'est pas intégré dans le texte qui a été signé.

Les organisations signataires corrigent cette erreur matérielle par cet avenant et décident de confier le fonctionnement de cet observatoire à l'OPCA de la branche de la publicité, l'AFDAS.

Les organisations signataires sont convenues des dispositions suivantes :

SECTION 7

Avenant : Accord du 3 mai 2017 modifiant des articles de la convention collective relatifs à l'indemnité de fin de carrière

Source officielle Légifrance

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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au [1° de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale](#).

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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. »

« 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
 - soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

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

- soit 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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, quelle que soit sa durée de cotisation, fixé à ce jour au 1^o de l'article L. 351-8 du code de la sécurité sociale.

À 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 1 mois pour répondre. En cas de réponse négative, aucune mise à la retraite ne peut être prononcée pendant 1 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification du départ à la retraite ;
- soit 1/3 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 1 an après la cessation d'activité, la troisième 2 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.

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. »

ART.

2

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.

(1) L'article 2 est exclu de l'extension en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article 2253-3 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective publiée au Journal officiel du 23 septembre 2017.

(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

ART.
3

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er 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.

ART.
4

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 2 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.

ART.
5

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 la branche.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis 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.

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 avis 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](#).

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.

(1) La deuxième phrase de l'alinéa 5 et l'alinéa 6 de l'article 6 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail dans sa rédaction issue 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 publiée au Journal officiel du 9 août 2016.

(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 7 de l'article 6 est étendu sous réserve de viser la rémunération au sens de l'article L. 2261-13 du code du travail. (Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

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

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.

Avenant : Avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

Source officielle Légifrance

ART.

1er

Le champ d'application géographique du présent avenant est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles [L. 2222-1](#) et [L. 2222-2](#) du code du travail.

Le champ d'application professionnel du présent avenant correspond à l'ensemble des entreprises qui relève des secteurs d'activité visés aux articles 1er et 2 du chapitre Ier « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, identifiés généralement dans la nomenclature d'activités française en vigueur depuis le 1er janvier 2008, sous les codes NAF/APE suivants :

- 73.11Z Activités des agences de publicité ;
- 73.12Z Régie publicitaire de médias,

ainsi qu'aux entreprises dont l'activité principale est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre accord de branche.

ART.

2

ART.

2.1

ART.

2.1.1

Les parties signataires maintiennent l'existence de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, créée par l'[accord du 18 avril 2013](#) portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité, et régie par la loi du 1er juillet 1901.

Cette association, dont les statuts ont été signés par les partenaires sociaux le 12 novembre 2013 et publiés au Journal officiel du 8 mars 2014, a pour objet la gestion du financement du paritarisme de la branche dans les conditions et limites définies par le présent avenant.

Elle a vocation à gérer et contrôler les fonds collectés conformément à la destination définie dans le présent avenant.

L'association est composée des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche de la publicité.

L'association est chargée de :

- définir les règles de financement de ses activités et d'établir un budget prévisionnel, en application des dispositions de l'article 3 du présent avenant ;
- vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies pour le financement de ses activités ;
- tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- présenter à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), le bilan de fonctionnement et le bilan financier de l'année écoulée ainsi que la reddition des comptes effectuée par l'expert-comptable.

ART.

2.1.2

L'association est administrée par une assemblée générale, un conseil d'administration et un bureau désigné par celui-ci. La composition et les attributions de ces instances paritaires sont spécifiées dans les statuts susmentionnés.

ART.
3

ART.
3.1

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises visées à l'article 1er ci-dessus, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est composée de deux contributions qui s'additionnent :

- une contribution forfaitaire annuelle de 25 € par entreprise. Ce montant est dû en intégralité pour les années incomplètes ;
- une contribution proportionnelle fixée à 0,03 % de la masse salariale brute totale déclarée en retraite complémentaire pour l'ensemble du personnel de l'entreprise au titre de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Dans tous les cas, la contribution annuelle globale due par l'entreprise, constituée par les deux contributions susmentionnées, ne peut pas être inférieure à 50 € (montant minimum) et supérieure à 5 000 € (montant maximum).

Cette contribution annuelle globale est obligatoire. Elle est appelée chaque année, au mois de mars ou d'avril.

Cette contribution doit permettre aux partenaires sociaux d'avoir une négociation de qualité, mais également une négociation organisée avec un dialogue social dynamique, afin de répondre au mieux aux obligations légales de négociations, ainsi qu'aux attentes des entreprises et des salariés de la branche, dans les divers domaines qui peuvent être saisis par la négociation collective de branche.

Les fonds collectés sont ainsi destinés à permettre aux organisations professionnelles d'employeurs et aux organisations syndicales de salariés d'assurer l'animation, la communication, l'information, le suivi et le développement du paritarisme et des actions des instances paritaires propres à la branche, ainsi que le renforcement de sa visibilité et de sa pérennité par le biais des actions qu'elles jugeront nécessaires.

ART.
4

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme stipulé aux articles 1er et 3.1 du présent avenant, le financement du paritarisme concerne l'ensemble des entreprises relevant de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955, sans distinction et quel que soit leur effectif.

ART.
5

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

ART.
6

ART.
6.1

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent avenant 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 avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de 3 mois à compter de la publication du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision, en tenant compte des dispositions de l'article 7 ci-dessous.

ART.

6.2

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche de la publicité, est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent avenant, dont elle assure le suivi.

Elle se réunit une fois tous les 2 ans selon une date fixée de manière concertée entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans 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.

Cette commission est en charge du suivi de l'application du présent avenant et de l'examen des conditions de sa mise en œuvre.

ART.

7

Les parties signataires rappellent que le présent avenant relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les parties conviennent d'ores et déjà que dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoieraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant fixé par le présent avenant, que ce dernier deviendrait automatiquement caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles dispositions.

ART.

8

ART.

8.1

L'avenant peut être révisé au terme d'un délai de 1 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant peut être engagée uniquement par l'une des parties habilitées, en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales de salariés et aux organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la publicité, ainsi qu'à chaque organisation signataire ou adhérente. Elle doit 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 2 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

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

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

ART.

8.2

Le présent avenant peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 2 mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel avenant.

ART.
9

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant fait l'objet d'une demande d'extension.

ART.
3.2

Les fonds destinés au paritarisme seront collectés par un organisme distinct de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité qui a été créée par l'accord du 18 avril 2013.

À compter du 1^{er} janvier 2025, les parties signataires mandatent l'Afdas, opérateur de compétences, pour procéder à la collecte de la contribution annuelle obligatoire des entreprises de la branche.

Les modalités de recouvrement de cette contribution pour le compte de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, et de reversement à cette dernière, sont définies par une convention de gestion établie entre l'Afdas et ladite association de gestion. Les parties précisent que la simplicité du mode de collecte devra être favorisée.

(1) Article étendu sous réserve du respect du II de l'article L. 6332-1-2 du code du travail concernant le suivi comptable et les frais de recouvrement distincts pour les fonds liés au dialogue social et recouverts par les opérateurs de compétences.

(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

Après déduction des frais dûment justifiés de recouvrement et de gestion par l'Afdas, des frais de tenue comptable et de recours à une expertise comptable, les fonds collectés sont répartis comme suit :

- 50 % pour les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au niveau de la branche de la publicité ;
- 50 % pour les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche de la publicité.

La variation éventuelle du nombre d'organisations professionnelles d'employeurs ou d'organisations syndicales de salariés reconnues représentatives conduit à un ajustement à l'intérieur de ces limites à compter de l'année civile suivante.

Chaque organisation, au sein de chaque collège, est directement et personnellement responsable de l'utilisation des fonds attribués et sera en charge des remboursements des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) ainsi que des éventuelles pertes de ressources de ses représentants appelés à participer aux travaux des différentes instances paritaires et groupes de travail mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Il est entendu entre les parties signataires que les remboursements de frais, des membres de chaque collège, ne peuvent pas inclure la prise en charge des salaires et charges des représentants appelés à participer aux travaux des diverses instances paritaires et groupes de travail mis en place dans le cadre de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Collège salarié :

Il est convenu que l'enveloppe globale de 50 % affectée au collège salarié, soit répartie comme suit :

- 40 % de cette somme sont attribués à égalité entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la branche, et versés à leur fédération respective ;
- 60 % de cette somme sont attribués proportionnellement à la participation effective de chaque organisation syndicale de salariés représentative aux réunions des différentes instances de la branche et groupes de travail paritaires sur l'exercice précédent, à l'exclusion des réunions de l'opérateur de compétences. La participation des organisations syndicales de salariés est attestée par l'émargement de leurs représentants. Les sommes ainsi calculées sont versées à la fédération respective de chaque organisation.

À cet effet, après chaque réunion, le secrétariat de la fédération de la publicité fait parvenir à chaque organisation syndicale de salariés une copie de la feuille de présence émargée. L'intégralité des originaux des feuilles de présence de l'exercice est remise, une fois par an, à l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité, à la clôture de l'exercice. Le secrétariat de la fédération de la publicité remet, en même temps que les feuilles de présence, un tableau récapitulatif des présences des organisations syndicales de salariés aux réunions des différentes instances de la branche et groupes de travail paritaires.

Collège employeur :

Il est convenu que l'enveloppe globale de 50 % affectée au collège employeur, qui a notamment pour objet d'assurer les frais de secrétariat et de conseil, est attribuée à la fédération de la publicité, qui gère les fonds reçus pour le compte des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche de la publicité.

Une reddition des comptes des sommes attribuées à chaque bénéficiaire, sera annexée au rapport annuel de trésorerie de l'association de gestion des fonds du paritarisme de la publicité.

(1) Article étendu sous réserve du respect du II de l'article L. 6332-1-2 du code du travail concernant le suivi comptable et les frais de recouvrement distincts pour les fonds liés au dialogue social et recouverts par les opérateurs de compétences.

(Arrêté du 15 mai 2025 - art. 1)

ART.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, dans le souci du développement des entreprises de la branche et de l'emploi.

Ils souhaitent renforcer les dispositions conventionnelles régissant l'organisation et le financement du paritarisme pour les adapter aux évolutions de l'environnement juridique et social de la branche de la publicité.

Dans ce cadre, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés ont convenu qu'une réévaluation du financement était nécessaire pour concourir à la promotion du dialogue social au niveau de la branche et notamment donner aux commissions paritaires les moyens financiers d'assurer le suivi de la convention collective, de son fonctionnement, des actions de promotion de la branche et du développement social.

À l'occasion de ce constat, les parties signataires ont entendu :

- réévaluer le montant de la contribution des entreprises de la branche et la collecte ;
- actualiser les dispositions obsolètes de l'[accord du 18 avril 2013](#) portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité.

Les dispositions du présent accord constituent un avenant dont les dispositions annulent et remplacent l'intégralité de l'accord du 18 avril 2013 portant sur l'organisation et le financement du paritarisme dans la branche de la publicité. Elles ont vocation à être intégrées dans la partie traitant du fond du paritarisme de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Le présent avenant rappelle ainsi les conditions d'utilisation des fonds et actualise les modalités de la collecte, de la gestion et de l'affectation de ceux-ci.

Avenant : Accord du 20 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement

Source officielle Légifrance

ART. 16

Le présent mode d'emploi vise à associer les salariés à la réussite de leur entreprise selon les modalités exposées ci-après. Il exprime également la volonté de créer une dynamique collective d'entreprise.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place un accord d'intéressement selon les modalités définies dans le présent mode d'emploi, étant rappelé que le dispositif proposé est purement facultatif et qu'il doit être adapté aux spécificités de chaque entreprise.

Le champ d'application du présent mode d'emploi est national et comprend les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en application des articles [L. 2222-1](#) et [L. 2222-2](#) du code du travail, sous réserve de leur possibilité de conclure des accords spécifiques propres à leur département.

Il est constitué de l'ensemble des entreprises et salariés qui relèvent des secteurs d'activité visés aux articles 1er et 2 du chapitre Ier « Dispositions communes » de la convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

ART. 17

Les termes du présent mode d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en fonction des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa rédaction.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliquent au présent mode d'emploi conformément aux nouvelles dispositions légales et réglementaires, sans qu'il soit nécessaire d'en adapter les dispositions.

ART. 18

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent mode d'emploi sont adaptées aux spécificités des entreprises de moins de 50 salariés qui souhaitent mettre en place un accord d'intéressement.

En effet, comme indiqué dans le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à destination des entreprises de moins de 50 salariés en priorité afin de les aider dans leur démarche de mise en place d'un accord d'intéressement.

Il n'est donc pas nécessaire de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent texte.

ART. 19

ART. 19.1

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième d'application du présent mode d'emploi 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.

ART.
19.2

Une commission de suivi composée d'au moins deux organisations professionnelles d'employeurs et deux organisations syndicales de salariés signataires du présent mode d'emploi est mise en place dans les 3 mois suivants la signature du présent mode d'emploi, 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 et signataires du présent avenant. 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 avenant.

ART.
20

ART.
20.1

Le présent mode d'emploi est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à la date de sa signature.

ART.
20.2

Le présent mode d'emploi peut être révisé au terme d'un délai de 3 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis 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 1 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions du présent mode d'emploi dont la révision est demandée restent en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouveau texte ou, à défaut, sont maintenues.

Les dispositions du texte portant révision se substituent de plein droit à celles de présent mode d'emploi qu'elles modifient.

ART.
20.3

Le présent mode d'emploi peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce le texte doit notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.
[\(1\)](#)

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réunissent pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouveau texte.

(1) Le 2e alinéa de l'article 20.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
21

Le présent mode d'emploi est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives de la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

ART.

Le présent mode d'emploi est destiné à permettre aux entreprises de la publicité et assimilées n'ayant pas de dispositif d'intéressement à leurs résultats et à leurs performances d'accéder, dans un premier temps et dans des conditions facilitées, à un tel dispositif d'intéressement et, dans un second temps, à les inciter à mettre en place leur propre dispositif, en prenant en compte leurs spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces entreprises sur le fait que les accords d'intéressement sont un outil de fidélisation et de motivation des salariés permettant d'augmenter l'attractivité de la société.

Le mode d'emploi proposé par la branche est facultatif et est sans effet sur les accords de groupe, les accords interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà conclus et ayant le même objet.

Il s'adresse en particulier aux entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés mais il est également accessible aux autres entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que si les entreprises souscrivent à la mise en place d'un accord d'intéressement au profit des salariés, c'est en considération d'un dispositif suffisamment lisible par ses bénéficiaires et que, conformément à l'[article L. 3312-4 du code du travail](#), la prime d'intéressement versée ne peut se substituer à aucun élément de rémunération en vigueur au moment de la mise en place de l'accord.

De même, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

Enfin, afin de faciliter la mise en place d'un dispositif d'intéressement au sein des entreprises de la branche, celles-ci peuvent s'inspirer des accords types d'intéressement, téléchargeables sur le site du ministère du travail : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/la-participation>, étant précisé qu'il conviendra naturellement de les adapter aux spécificités de l'entreprise.

ART.**1er**

L'intéressement au sein des entreprises de la branche est mis en place par voie d'accords collectifs entre celles-ci et leurs salariés ou leurs représentants, selon l'une des formes prévues à l'[article L. 3312-5 du code du travail](#), pour une durée de trois exercices à compter du premier exercice sur lequel il s'applique. ⁽¹⁾

Dans une entreprise à établissements multiples, l'accord d'intéressement doit être mis en place, au niveau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et peut ensuite être éventuellement décliné en accords d'établissements faisant varier les modalités de calcul ou de répartition de l'intéressement selon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement peut également être instauré au sein d'un groupe de sociétés. Il s'agit alors d'un accord de groupe qui doit préciser son périmètre d'application.

Le comité social et économique (CSE) n'a plus à être consulté avant la mise en place d'un accord collectif d'intéressement.

Il existe des dates butoirs en matière de conclusion d'accord d'intéressement. En effet, aux [termes de l'article L. 3314-4 du code du travail](#), l'accord doit avoir été conclu avant le 1er jour de la deuxième moitié de la période de calcul suivant sa date de prise d'effet. À titre d'exemple, en cas de calcul sur l'année civile, l'accord d'intéressement doit être conclu au plus tard avant le 30 juin de l'exercice concerné. Le non-respect de cette règle entraîne la perte des exonérations fiscales et sociales.

Enfin, lors de la négociation de l'accord d'intéressement, la question de l'établissement d'un plan d'épargne d'entreprise (PEE) doit être posée. En effet, depuis le 1er janvier 2016, un dispositif d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux droits attribués à compter de cette date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne demande pas le versement de ses droits en tout ou partie, la prime d'intéressement est versée par défaut sur le PEE si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Les modalités selon lesquelles le salarié doit demander le versement des sommes et les modalités selon lesquelles il en est informé sont détaillées ci-après.

(1) Le 1er alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
2

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de salaire et ne peut se substituer, même partiellement, à aucun des éléments de rémunération en vigueur dans l'entreprise, sous peine de perdre le droit aux exonérations lié au régime social de faveur.

Eu égard à son caractère par nature et nécessairement aléatoire, l'intéressement est variable et peut être nul. Il convient donc d'exclure les formules de calcul qui garantiraient le versement d'une prime d'intéressement aux salariés.

Les signataires d'un accord d'intéressement s'engagent à accepter le résultat tel qu'il ressort des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à chaque salarié comme un avantage acquis.

ART.
3

L'intéressement doit avoir un caractère collectif, ce dont il résulte que tous les salariés de l'entreprise compris dans le champ de ces accords doivent bénéficier de leurs dispositions sous réserve d'une condition d'ancienneté qui peut être exigée. Lorsque le caractère collectif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des sommes versées peut, en principe, être requalifié en salaire.

ART.
3.1

Sont bénéficiaires de l'intéressement :

- les salariés de l'entreprise ;
- *les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés [\(1\)](#) ;*
- *le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé [\(1\)](#) ;*
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.1 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
3.2

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils justifient d'une ancienneté minimum de [X jours/ mois] (l'accord peut définir une condition d'ancienneté se situant entre 0 et 3 mois maximum) dans la période de référence choisie :

- les salariés de l'entreprise ;
- *les chefs d'entreprise et les présidents, directeurs généraux, gérants ou membres du directoire, des entreprises dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés* [\(1\)](#) ;
- *le conjoint ou le partenaire du chef d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une entreprise dont l'effectif habituel est compris entre 1 et 250 salariés s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé* [\(1\)](#) ;
- les dirigeants d'entreprise et mandataires sociaux d'entreprises quel que soit l'effectif de l'entreprise, s'ils sont titulaires d'un contrat de travail écrit, cotisent aux Assedic, exercent une fonction qui les place en état de subordination à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce titre une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, sont pris en compte tous les contrats de travail (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à temps complet ou à temps partiel) exécutés au cours de la période de calcul et des 12 mois qui la précèdent. Les périodes de suspension du contrat de travail, pour quelque motif que ce soit, ne sont pas déduites du calcul de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bien d'une ancienneté dans l'entreprise et non d'une ancienneté dans l'exercice fiscal considéré, aucune condition de présence du salarié dans l'entreprise à une date donnée ne pouvant être ajoutée. Il convient donc de distinguer l'ancienneté juridique d'un salarié qui lui permet de bénéficier de l'intéressement et son temps de présence qui, selon la formule de répartition retenue, pourra avoir des conséquences sur le montant de sa prime.

Les stagiaires sont exclus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un stagiaire à l'issue d'un stage en entreprise de plus de 2 mois, la durée de ce dernier est prise en compte pour l'ouverture et le calcul des droits liés à l'ancienneté et pour bénéficier des dispositifs d'épargne salariale. Cette disposition concerne exclusivement les stages en entreprise effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux stagiaires de la formation professionnelle continue, ni aux stages des jeunes de moins de 16 ans.

Les titulaires d'un contrat d'apprentissage ou de professionnalisation bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, quelle qu'en soit la cause (y compris le licenciement pour faute grave), ne peut entraîner la suppression des droits acquis par le salarié au titre de l'intéressement.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
4

La formule de calcul est obligatoire. Elle doit être claire et comporter des éléments objectivement mesurables et donc vérifiables. Il s'agit soit de critères quantitatifs financiers, soit de critères qualitatifs. Les objectifs doivent, en principe, être fixés pour la durée d'application de l'accord, soit 3 ans. En pratique, il est toutefois possible de fixer des objectifs pour le premier exercice puis de conclure un avenant pour les exercices suivants, à condition de prévoir des dispositions subsidiaires.

En outre, la loi ouvre la possibilité de compléter cette formule de calcul par un objectif pluriannuel lié aux résultats ou aux performances de l'entreprise.

Sous ces réserves, la détermination de la formule de calcul est assez libre. Elle peut être basée sur une augmentation du chiffre d'affaires (il ne s'agit pas de distribuer un pourcentage du chiffre d'affaires mais de verser une prime d'intéressement seulement si ce chiffre d'affaires évolue positivement d'une année à l'autre), une augmentation du résultat net de l'entreprise, une baisse de l'absentéisme des salariés ou du taux AT/MP ⁽¹⁾, sur un taux de satisfaction des clients.

Il est également possible de prévoir une formule par unité de travail au sein de l'entreprise. Le code du travail ne définit pas cette notion mais il s'agit, de fait, d'une structure ayant une stabilité suffisante et qui ne doit pas se confondre avec une catégorie de salarié. Il peut s'agir en pratique d'un bureau, d'un service (commercial, juridique...) d'un atelier, d'une unité de production ou encore d'un magasin...

Les parties partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que l'accord d'intéressement ne doit pas rémunérer la non-performance et qu'il convient donc de fixer des objectifs ambitieux pour d'une part, assurer le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en faire un véritable outil de motivation des salariés.

Tout d'abord, l'accord collectif peut prévoir un seuil de déclenchement qui conditionne la distribution d'une éventuelle prime d'intéressement à l'atteinte d'un seuil (cf. article 4.1), avant de déterminer une formule de calcul pour calculer le montant global de l'intéressement (cf. article 4.2) puis de prévoir des règles de répartition de ce montant (cf. article 6).

(1) Accidents du travail/maladies professionnelles.

ART.
4.1

ART.
4.1.1

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :
– le résultat net comptable de l'entreprise doit être positif. Le résultat net correspond au bénéfice ou à la perte de l'exercice.

ART.
4.1.2

La distribution de l'intéressement au titre d'un exercice social de l'entreprise est soumise à la condition suivante :
– l'atteinte d'objectifs fixés pour une période donnée et par rapport à une année de référence.

Les objectifs trimestriels et/ou annuels peuvent être fixés en annexe de l'accord collectif. L'intéressement ne sera versé que si ces objectifs sont atteints, en tout ou partie.

ART.
4.2.

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un outil de motivation en intéressant les salariés à leur travail. Il convient donc de choisir une formule de calcul composée de critères facilement compréhensibles et au plus proche de l'activité des salariés.

ART.
4.3

Les entreprises ou groupes disposant d'un accord d'intéressement peuvent prévoir un intéressement de projet, réservé à tout ou partie de leurs salariés. Cet intéressement doit faire l'objet d'un accord distinct de l'accord de base ([art. L. 3312-6 du code du travail](#)).

Selon les dispositions de l'article L. 3312-6 du code du travail, le projet est défini comme une activité caractérisée et coordonnée à laquelle concourent plusieurs entreprises. Il peut s'agir à titre d'exemple de la réalisation d'un chantier ou un projet réunissant donneurs d'ordres et sous-traitants tel que la réalisation d'un projet culturel.

Le projet doit être commun à plusieurs entreprises mais l'intéressement de projet peut être mis en place que dans une seule entreprise.

Les conditions de négociation de l'accord spécifique à l'intéressement de projet sont précisées par l'article L. 3312-6 du code du travail et varient en fonction de son champ d'application (salariés et sociétés concernés).

En ce qui concerne la formule de calcul, la répartition et le versement de l'intéressement, et le régime social et fiscal des sommes versées, l'intéressement de projet suit les mêmes règles que l'intéressement.

Pour la formule de calcul, il convient de préciser qu'une formule en lien avec les performances de l'entreprise sera plus pertinente qu'une formule basée sur les résultats. En effet, lorsqu'un projet est en cours, les résultats financiers liés à ce projet n'arrivent, en principe, qu'avec un décalage et les critères de performance (comme le respect des délais, la qualité de la réalisation) semblent donc plus pertinents sur la période de calcul de l'intéressement.

ART.
5

L'ensemble de l'intéressement versé au titre de l'exercice social clos, y compris le supplément d'intéressement éventuel, ne peut pas dépasser :

- le plafond collectif annuel de 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements entrant dans le champ d'application de l'accord, ainsi que le total des revenus professionnels ou rémunérations annuelles brutes perçus par les dirigeants bénéficiaires ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
- le plafond individuel par bénéficiaire de 75 % du plafond annuel de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas accompli une année entière dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, le plafond individuel est calculé au prorata du temps de présence aux effectifs de l'entreprise.

Les partenaires sociaux de la branche de la publicité attirent l'attention sur le fait que les plafonds individuel et collectif de l'intéressement se cumulent avec le plafond prévu pour la participation légale de droit commun. Il est donc possible de plafonner les sommes issues des dispositifs de l'intéressement et de la participation ensemble. [\(1\)](#)

(1) Le 5e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8, L. 3324-5 et D. 3324-12 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
6

Pour fixer la méthode de répartition du montant global de l'intéressement, l'accord collectif peut déterminer un critère unique ou plusieurs critères distincts. La nature des critères pouvant être fixés est variable et peut prendre la forme d'une répartition uniforme entre salariés ou d'une répartition proportionnelle au salaire ou au temps de présence des salariés.

ART.
6.1

L'enveloppe est divisée entre tous les salariés bénéficiaires sans tenir compte du salarié ou du temps de présence. Ainsi un salarié à temps partiel recevra le même montant qu'un salarié à temps plein, un salarié embauché en cours d'année la même somme qu'un salarié ayant travaillé toute l'année.

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière uniforme, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

Répartition uniforme pour 50 % de la masse globale d'intéressement

50 % de la prime globale d'intéressement est répartie de façon égalitaire entre tous les salariés/bénéficiaires, et ce quelle que soit la durée du travail ou la date d'embauche. Le temps d'absence ne réduit pas la prime individuelle d'intéressement.

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition des 50 % restant de la masse globale est calculée au prorata des salaires de chaque bénéficiaire rapporté à la masse salariale globale des bénéficiaires, au cours de la période de référence.

Intéressement individuel = 50 % de la masse globale d'intéressement × montant annuel individuel du salaire brut.

Somme des salaires bruts versée aux bénéficiaires au cours de l'exercice de référence.

Les salaires pris en compte pour le calcul de l'intéressement individuel sont ceux effectivement versés aux salariés pendant l'exercice de référence. Ils comprennent l'ensemble des salaires et primes au sens de l'[article L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) (c'est-à-dire entrant dans l'assiette des cotisations et prélèvements sociaux).

Il est possible de prévoir un salaire plancher (mesure favorable aux bas salaires) et un salaire plafond.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que le conjoint du chef d'entreprise dans les entreprises de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, dans la limite d'un plafond égal au salaire le plus élevé versé dans l'entreprise. L'accord d'intéressement peut désormais prévoir que la répartition proportionnelle aux salaires retient, pour ces conjoints, un montant qui ne peut excéder 1/4 du plafond annuel de la sécurité sociale. [\(1\)](#)

En cas d'arrêt de travail à la suite d'une maladie professionnelle ou à un accident du travail, ainsi qu'en cas d'arrêt de travail à la suite d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée est celle qu'aurait perçue le salarié concerné s'il avait normalement poursuivi son activité professionnelle. [\(2\)](#)

Pour les salariés rémunérés en tout ou partie de variable (notamment commissions, primes sur objectifs ...), il est tenu compte du salaire brut moyen des 12 derniers mois. [\(3\)](#)

Il en est de même des absences liées aux activités légalement assimilées à du travail effectif (congrés payés, heures de délégation, etc.).

(1) Le 9e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3311-1 et L. 3312-3 modifiés du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Le 10e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 11e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect de la mise en œuvre d'une stricte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
6.3

La prime globale d'intéressement telle que calculée en application de l'article 4 est répartie entre les salariés/ bénéficiaires, pour une moitié du montant de la masse globale d'intéressement à répartir de manière proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise, et pour l'autre moitié de manière proportionnelle aux salaires, c'est-à-dire selon l'addition des deux formes de répartition ci-après :

Répartition proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise pour 50 % de la masse globale d'intéressement

La répartition entre les bénéficiaires est calculée au prorata du temps de présence effective de chaque salarié dans l'entreprise, au cours de l'exercice social considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, sont également prises en considération les périodes assimilées à du travail effectif, prévues par les dispositions légales et réglementaires, conformément aux dispositions du code du travail ([art. L. 3314-5 du code du travail](#), selon lequel sont assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité et les périodes de suspension du contrat de travail successives à un accident du travail ou à une maladie professionnelle). Toute autre période d'absence au cours de l'année considérée n'est pas assimilée à du temps de travail effectif (sauf évolution ultérieure des dispositions légales et réglementaires). [\(1\)](#)

Pour les bénéficiaires de contrats en alternance, tels que les apprentis ou les titulaires d'un contrat de professionnalisation, les périodes passées en dehors de l'entreprise doivent être comptabilisées dans leur durée de présence, conformément aux dispositions du code du travail.

Répartition proportionnelle aux salaires pour 50 % de la masse globale d'intéressement

Voir article 6.2.

(1) Le 4e alinéa de l'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3314-5 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
6.4

La répartition l'intéressement entre les bénéficiaires peut reposer sur un seul des trois critères mentionnés à l'[article L. 3314-5 du code du travail](#). Elle peut ainsi être exclusivement :

- uniforme ;
- proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ;
- proportionnelle aux salaires.

ART.
7

Un supplément d'intéressement peut être versé postérieurement dans les conditions prévues à l'[article L. 3314-10 du code du travail](#), par décision unilatérale du dirigeant (ou des organes de direction) prise au titre de l'exercice clos.

Si aucune somme n'est allouée aux salariés en application de la formule de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne peut être attribué. En conséquence, la décision de verser un supplément ne peut intervenir qu'une fois que les sommes résultant de la formule de calcul sont connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément respecte le caractère aléatoire de la formule de calcul, mais il doit en revanche respecter la règle de non-substitution au salaire.

Le montant du supplément d'intéressement est libre sous réserve des règles de plafonnement collectif et individuel ([art. L. 3314-8 du code du travail](#)).

Le supplément d'intéressement est soumis au même régime fiscal et social que l'intéressement (cf. art. 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mais ce dernier peut également être versé directement au bénéficiaire.

Le versement s'effectue au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel l'intéressement est calculé. À titre d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le versement doit s'effectuer avant le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai produit des intérêts de retard calculés conformément aux dispositions du code du travail ([art. L. 3314-9 du code du travail](#)). Ces intérêts, à la charge de l'entreprise, sont versés en même temps que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fait le nécessaire pour transmettre, en amont, le résultat du calcul collectif de la prime d'intéressement aux représentants du personnel concernés, ou à une commission spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une commission spécialisée comprenant des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur afin de vérifier l'exactitude du montant de la prime. L'accord collectif détermine les modalités de cette communication, étant précisé que la branche recommande le respect d'un délai de 1 mois.

La prime est versée selon les modalités de versement habituelles de rémunération dans l'entreprise, sans supporter de cotisations sociales mais après déduction de la CSG et CRDS.

Le versement de l'intéressement donne lieu à l'établissement d'une fiche distincte du bulletin de paie comportant les mentions prévues par l'[article D. 3313-9 du code du travail](#) :

- le montant global de l'intéressement versé au titre de l'exercice écoulé, le montant moyen perçu par les bénéficiaires et celui des droits attribués au bénéficiaire ;
- la retenue opérée au titre de la CSG et de la CRDS et toutes autres taxes, cotisations et contributions à la charge du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la date d'effet de l'accord ;
- les modalités de choix d'affectation de la prime individuelle d'intéressement et le délai dans lequel le bénéficiaire peut formuler sa demande ;
- lorsque l'intéressement est investi sur un plan d'épargne salariale, le délai à partir duquel les droits nés de cet investissement sont négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés ou transférés avant l'expiration de ce délai.

Une annexe doit rappeler de manière claire les règles essentielles de calcul et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la remise de cette fiche d'information distincte peut être effectuée par voie électronique, dans les conditions de nature à garantir l'intégrité des données.

Dans les 15 jours qui suivent l'information individuelle relative au montant de l'intéressement, chaque bénéficiaire peut opter :

- pour un versement immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci sera déclarée dans ses revenus imposables ;
- pour le versement de tout ou partie de cette prime au plan d'épargne mis en place dans l'entreprise. Dans ce cas, le versement sur le plan d'épargne de la prime ne supportera pas d'impôt sur le revenu à condition de respecter la période d'indisponibilité (au minimum 5 ans) et dans la limite de 3/4 du plafond annuel de la sécurité sociale ;
- à défaut d'option exprimée, le versement est affecté au fonds sécuritaire du PEE si le PEE existe ;
- à défaut de PEE, il est procédé au versement de la prime d'intéressement.

ART.
10

Conformément à la législation et la réglementation en vigueur à la date de conclusion du présent mode d'emploi, les sommes versées au titre de l'intéressement dans le respect des règles applicables, sont exonérées de charges sociales, pour la part patronale et pour la part salariale.

Les entreprises de moins de 250 salariés sont également exonérées de forfait social pour les sommes versées au titre de l'intéressement. À l'inverse, les entreprises de 250 salariés et plus sont soumises au forfait social.

Quel que soit l'effectif de l'entreprise, les sommes versées au titre de l'intéressement sont assujetties à la CSG et à la CRDS.

De même, ces sommes sont, en principe, soumises à l'impôt sur le revenu, sauf en cas de versement dans un PEE. Ainsi, lorsqu'il est imposable à l'impôt sur le revenu, l'intéressement entre dans la base du prélèvement à la source que l'employeur est tenu de pratiquer depuis le 1er janvier 2019. Elles sont également soumises, le cas échéant, à la taxe sur les salaires à la charge de l'entreprise.

ART.
11

ART.
11.1

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, doit être affichée dans les locaux de l'entreprise ou sur son intranet si ce dispositif existe.

Une information collective sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dans les conditions définies à l'article 13.

ART.
11.2

L'employeur remet à chaque bénéficiaire, au moment de la mise en place de l'accord et lors de la conclusion du contrat de travail un « livret d'épargne salariale » présentant les dispositifs d'épargne salariale proposés par l'entreprise.

Ce livret est également porté à la connaissance des représentants du personnel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tant qu'élément de la base des données économiques et sociales, établie en application des dispositions du code du travail.

Outre la fiche individuelle visée à l'article 12, l'information individuelle des bénéficiaires est assurée par la remise à chacun d'eux d'une d'information reprenant le texte même de l'accord et précisant le sort des sommes dues aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pouvant être joint à la dernière adresse indiquée.

ART.
12

Lorsqu'un salarié susceptible de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise avant que celle-ci ait été en mesure de calculer ses droits, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être informé de ses droits et lui demande de le prévenir de ses changements d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en place après que des salariés susceptibles d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lorsque le calcul et la répartition de l'intéressement interviennent après un tel départ, la fiche et la note prévue à l'[article D. 3313-9 du code du travail](#) sont également adressées à ces bénéficiaires pour les informer de leurs droits.

Si le bénéficiaire ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dans son entreprise, les sommes auxquelles il peut prétendre sont tenues à sa disposition par l'entreprise pendant une durée de 1 an à compter de la date limite de versement de l'intéressement. À l'issue de cette période, les sommes seront remises à la Caisse des dépôts et consignations où l'intéressé pourra les réclamer jusqu'au terme des délais prévus au [III de l'article L. 312-20 du code monétaire et financier](#).

Lorsque l'intéressement a été investi sur un plan d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise indiquant la nature et le montant de ses avoirs, ainsi que toute information concernant la disponibilité et le transfert éventuel des sommes épargnées vers le plan de son nouvel employeur. Cet état récapitulatif doit également préciser si les frais de tenue de compte sont pris en charge par l'entreprise ou par l'épargnant ([art. L. 3341-7 du code du travail](#)). Cet état récapitulatif est inséré dans le livret d'épargne salariale.

La note d'information prévue à l'article 8 est remise en même temps que le solde de tout compte.

ART.
13

L'employeur doit préciser les conditions dans lesquelles le comité social et économique est informé de l'application de l'accord.

Lorsque dans l'entreprise il n'existe pas de comité social et économique, une commission ad hoc, comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, doit être mise en place pour assurer le suivi de l'application de l'accord.

Les représentants du personnel vérifient notamment l'exactitude du calcul et le respect des modalités de répartition de l'intéressement dans le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de calcul de l'intéressement distribué au titre de l'exercice précédent sont communiquées aux membres du comité social et économique.

Préalablement à tout recours contentieux, l'employeur et les représentants du personnel s'efforcent de résoudre sur le plan de l'entreprise, les litiges qui peuvent survenir à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité social et économique ou la commission spécialisée créée par lui peut, si nécessaire, faire appel à un expert de son choix.

ART.
14

Les conventions et accords collectifs à durée indéterminée peuvent être dénoncés par leurs signataires. Ils doivent prévoir les conditions de cette dénonciation, notamment la durée du préavis. À défaut de clause expresse, celle-ci est de 3 mois. Sauf clause contraire en ce sens, la dénonciation n'a pas à être motivée et doit être notifiée par son auteur aux autres signataires et être déposée. [\(1\)](#)

De même, les conventions et accords collectifs peuvent être modifiés et complétés par voie d'avenants et d'annexes. Ils doivent comporter une clause de révision fixant les formes selon lesquelles et le délai au terme duquel ils pourront être révisés. Il est précisé que les conditions de validité des avenants sont les mêmes que celle des conventions et accords collectifs eux-mêmes. L'avenant révisant tout ou partie d'une convention ou d'un accord collectif se substitue de plein droit aux stipulations du texte qu'il modifie et est opposable, sous réserve de son dépôt, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la convention ou l'accord révisé.

En outre, comme tout accord collectif d'entreprise, l'accord d'intéressement devra prévoir une clause de suivi et de rendez-vous.

(1) Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5, D. 3313-1 et D. 3313-5 à D. 3313-7 du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
15

L'accord d'intéressement est conclu pour une durée de 3 ans. Il doit préciser sa date de conclusion, sa date d'effet et sa durée d'exécution. [\(1\)](#)

Il doit être déposé en ligne dans les 15 jours à compter de la date limite de conclusion de l'accord, sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/>.

La nature des pièces à déposer avec l'accord dépend du mode de conclusion retenu.

En cas de carence des institutions représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de carence aux élections professionnelles.

Un exemplaire original doit également être déposé auprès du greffe du conseil de prud'hommes du ressort duquel l'accord a été conclu.

(1) Le 1er alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.

(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

ART.
4.2.1

Le montant global de l'intéressement est égal à :

– [X %] du résultat d'exploitation de l'exercice social de l'entreprise (si la condition du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.1 du présent mode d'emploi est remplie).

Le résultat d'exploitation correspond à la différence entre le produit net bancaire, les charges générales d'exploitation, les dotations aux amortissements et aux dépréciations des immobilisations incorporelles et corporelles et le coût du risque ;

– dans la limite de [X %] de la somme des salaires bruts fixes annuels des bénéficiaires de l'intéressement au sein de l'entreprise (pour les dirigeants, le montant du revenu pris en compte est plafonné au niveau du salaire le plus élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au prorata du temps de présence) au titre de l'exercice considéré.

Le calcul de la masse salariale de référence est établi à la date de la fin de chaque exercice social de l'entreprise, sur la population des bénéficiaires.

ART.
4.2.2

Il est fixé un objectif de progression pour le résultat d'exploitation par rapport à l'exercice précédent.

ART.

4.2.3 Par exemple : $P = CA_{HT} \times (Txn - Txr) \times 33 \%$

P représente la prime globale à répartir, CA HT le chiffre d'affaires de l'exercice, Txn le taux de marge bénéficiaire de l'exercice, Txr le taux de marge de référence qui pourra être celui de l'exercice précédant la mise en œuvre de l'accord.

ART.

4.2.4 Par exemple une entreprise de services à forte valeur ajoutée où le CA par collaborateur permet de mesurer la productivité ; elle a réalisé au cours de l'exercice qui précède la signature de l'accord un CA de 10 M€ avec 25 collaborateurs à temps plein, soit un CA par collaborateur de 0,4 M€, qui constitue l'indice de productivité de référence $I_r = 100$; elle réalise 2 ans plus tard un CA de 12 M€ avec 24 collaborateurs, soit un CA par collaborateur de 0,5 M€, qui constitue l'indice de productivité de l'exercice $I = 125$.

La prime globale à répartir pourrait être ainsi calculée : « $P = M \times (dl \times 10 \%) / 100$ » où M correspond à la masse des salaires bruts et dl correspond au nombre de points d'indice supérieurs à 100.

ART.

L'amélioration de la qualité, de la satisfaction des clients, le respect des délais, baisse du taux d'absentéisme ou du taux d'AT/MP etc. peuvent constituer des objectifs, à condition de déterminer une méthode d'évaluation objective et vérifiable. Par exemple, une entreprise peut faire réaliser par un prestataire indépendant une enquête annuelle de satisfaction auprès de ses clients et attribuer un pourcentage de la masse salariale brute calculée à partir de l'évolution de l'indice de satisfaction de ses clients.

ART.

4.2.5 La formule de calcul de l'intéressement pourrait être la suivante :

$I = RCAI \times X \% \times Z$.

I : intéressement.

RCAI : résultat courant avant impôt.

X : pourcentage attribué aux salariés, par exemple, 10 %.

Z : degré de pondération en fonction du degré de réalisation des objectifs.

P : plafond maximal : 20 % des salaires (plafond légal).

Le montant de l'intéressement distribuable sera donc fonction :

- du total du résultat courant avant impôt ;
- du degré de réalisation des objectifs ci-après désignés : 2 objectifs avec coefficient de pondération.

Objectif 1 : diminution des frais d'entretien des véhicules de service, sous déduction des remboursements d'assurance :

- année 1 (seuil) : coût moyen d'entretien des véhicules pour l'année x ;
- année 2 (objectif x + 1) : réduire de 10 % ce coût moyen, sous déduction de la hausse du coût de la vie ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

Objectif 2 : diminution de l'absentéisme :

- année 1 (seuil) : pourcentage d'heures d'absences constatées (maternité et accidents du travail mis à part) au cours de l'année x, par rapport au nombre d'heures travaillées ;
- année 2 (objectif x + 1) : diminution de 10 % du rapport heure d'absences/heures travaillée ;
- année 3 (objectif x + 2) : maintenir l'objectif de l'année précédente.

Avenant salaires : Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2020

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Appointement mensuel brut en euros

1re catégorie : employé	
Niveau 1 (débutant *)	1 534
Niveau 2	1 548
Niveau 3	1 562
Niveau 4	1 630
2e catégorie : technicien/agent de maîtrise	
Niveau 1	1 671
Niveau 2	1 720
Niveau 3	1 774
Niveau 4	1 882
3e catégorie : cadre	
Niveau 1 (débutant **)	2 051
Niveau 2	2 249
Niveau 3	2 652
Niveau 4	3 472
(*) Pendant 6 mois.	
(**) Pendant 1 an.	

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant 12 mois, correspond à la somme des appointements mensuels brut minima auxquels il a pu prétendre au cours des 12 derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant se substituent au «I. – Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'index « égalité professionnelle », conformément à la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les [articles L. 1142-1 et suivants du code du travail](#).

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et d'hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ;
- faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes avec l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

ART.

3

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1er janvier 2020.

ART.

4

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

ART.

5

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux [articles L. 2241-8 et suivants du code du travail](#), les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit une fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Révision

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai de 1 mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans 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 1 mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant 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'avenant 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'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 1 mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec avis de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux [dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail](#).

Il est entendu que la négociation du présent avenant a pris en compte l'analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 2 octobre 2019.

Les parties signataires conviennent que le présent avenant relatif à une augmentation des salaires minima conventionnels, entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1er janvier 2020.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions au regard notamment du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Avenant salaires : Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Appointements mensuels brut :

(En euros.)

1re catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant*)	1 610
Niveau 2	1 625
Niveau 3	1 639
Niveau 4	1 711
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 748
Niveau 2	1 799
Niveau 3	1 856
Niveau 4	1 969
3e catégorie : cadres	
Niveau 1 (débutant**)	2 139
Niveau 2	2 346
Niveau 3	2 766
Niveau 4	3 621
* Pendant six mois.	
** Pendant un an.	

Au jour de la signature du présent avenant et sans préjudice de l'issue des futures négociations au niveau de la branche, l'appointement annuel brut minimal garanti à un salarié, sous réserve de sa présence effective dans l'entreprise durant douze mois, correspond à la somme des appointements mensuels brut minima auxquels il a pu prétendre au cours des douze derniers mois en fonction de sa classification.

Les dispositions de l'article 1er du présent avenant se substituent au I « Salaires minima conventionnels » de l'annexe III de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées. Les autres dispositions demeurent inchangées.

Les parties signataires du présent avenant réaffirment que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle. Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les parties signataires rappellent également que les présentes dispositions s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des obligations des entreprises en matière d'égalité professionnelle dont, notamment, celle de calculer et de publier tous les ans l'Index « égalité professionnelle », conformément à la [loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018](#) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Il est précisé que, selon les résultats de cette évaluation, les entreprises devront définir et programmer des mesures correctrices permettant d'atteindre un résultat suffisant.

Les parties signataires rappellent également que les entreprises de moins de 50 salariés, qui ne rentrent pas dans le champ d'application de la loi susmentionnée, ne sont pas exemptes de prendre des mesures nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle, notamment dans le cadre fixé par les [articles L. 1142-1 et suivants du code du travail](#).

En conséquence, les parties signataires encouragent toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à poursuivre, dans le cadre de leur politique salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés entre les rémunérations moyennes des hommes et celles des femmes à situation comparable, et permettre d'assurer le principe d'égalité salariale tout au long de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des entreprises de la branche de mettre en œuvre notamment les mesures suivantes :

- analyser les salaires effectifs par classification et par sexe, en moyenne et en répartition ;
- mesurer les écarts éventuels par rapport à l'objectif d'égalité salariale entre les femmes et les hommes, en prenant notamment en compte l'âge de chaque salarié et son ancienneté dans sa classification ;
- définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, afin d'atteindre l'égalité salariale femmes/hommes.

Les parties signataires rappellent, par ailleurs, que les partenaires sociaux de la branche de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche de la publicité » qui contient notamment des modèles d'indicateurs permettant aux entreprises de procéder à des analyses statistiques salariales.

Outre les indicateurs prévus par cette charte, les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à recourir aux indicateurs suivants :

- écart salarial moyen selon le sexe ;
- part des femmes et d'hommes dans chaque type d'emploi ;
- rapport entre le nombre de salariés par sexe ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale et le nombre total de salariés par sexe ;
- pourcentage moyen des mesures de correction salariale appliquées aux femmes ou aux hommes, le cas échéant ;
- pourcentage moyen d'augmentation individuelle attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mesure de correction salariale.

Afin de diminuer et de supprimer les disparités salariales en fonction du sexe, les parties signataires incitent, quand cela est nécessaire, les entreprises, dans le respect des dispositions légales, à :

- s'engager sur un taux de progression de la rémunération de base femmes/hommes pour l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
- octroyer un budget global à des mesures correctrices de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- favoriser une organisation du travail assurant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
- réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion des entreprises afin de parvenir à une mixité plus équilibrée si les diagnostics effectués permettent d'identifier certains postes majoritairement occupés par l'un des deux sexes ; faciliter l'accès des femmes à des professions bien rémunérées dans lesquelles elles sont souvent fortement minoritaires ;
- veiller lors du recrutement interne ou externe à se rapprocher d'une répartition femmes/hommes reflétant au minimum celle de l'ensemble des candidats ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, afin de remédier aux inégalités entre les femmes et les hommes et notamment aux écarts de rémunération, les parties signataires ont ouvert une négociation au niveau de la branche sur l'égalité professionnelle femmes-hommes, dans l'objectif d'aboutir à la conclusion d'un accord de branche en la matière.

Au cours de l'année 2020, afin de mesurer l'évolution et la prise en compte de cette notion, les organisations patronales et syndicales ont réalisé un diagnostic de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche.

De même, le rapport annuel de l'activité de la branche de la publicité au titre de l'année 2020 comporte un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

ART.

3

La mise en œuvre de cet avenant, avec la prise en compte de tous ses effets conventionnels, doit intervenir au sein des entreprises au plus tard à compter de la date d'extension de l'avenant et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter du 1er janvier 2022.

ART.

4

Conformément à l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties conviennent que les dispositions du présent avenant s'appliquent directement dans les entreprises de moins de 50 salariés et qu'il n'est donc pas nécessaire, au regard notamment de leur objet et de leur applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des dispositions spécifiques pour ces entreprises dans le présent avenant.

En effet, comme précisé dans le préambule du présent avenant, le niveau des salaires minima conventionnels ainsi que les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes sont des sujets qui ont vocation à s'appliquer dans l'ensemble des entreprises de la branche, sans distinction d'effectif.

ART.

5

Les parties signataires conviennent de se revoir pendant l'application du présent avenant pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

En outre et conformément aux [articles L. 2241-8 et suivants du code du travail](#), les parties signataires conviennent d'ouvrir une négociation annuelle sur les salaires et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le rendez-vous relatif au bilan du présent avenant a lieu une 1 fois par an. Il permet de démarrer les négociations de branche mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une commission de suivi est mise en place dans le mois suivant la signature du présent avenant. Cette commission a pour mission de suivre l'application de l'avenant et d'examiner les conditions de sa mise en œuvre.

Elle se réunit 1 fois par an, lors du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle peut également se réunir exceptionnellement à la demande d'une des organisations syndicales de salariés représentatives signataires du présent avenant ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent avenant, les parties se réunissent dans un délai maximal de 2 mois à compter de la promulgation du nouveau texte, pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

Révision :

L'avenant pourra être révisé au terme d'un délai d'un mois suivant sa prise d'effet.

La procédure de révision du présent avenant ne peut être engagée que par l'une des parties habilitées en application des dispositions du code du travail.

Toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception aux organisations syndicales représentatives dans 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 d'un mois suivant la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dispositions de l'avenant 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'avenant 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'avenant, soit à la date qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suit son dépôt auprès du service compétent.

Dénonciation :

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis d'un mois.

La partie qui dénonce l'avenant doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales et patronales représentatives se réuniront pendant la durée du préavis pour discuter les possibilités d'un nouvel accord.

Le présent avenant est déposé par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité auprès des services centraux du ministère chargé du travail et du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion de l'avenant, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale.

Cet avenant à l'accord de branche fait l'objet d'une demande d'extension.

ART.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche de la publicité, réunies en commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, se sont accordées sur de nouveaux niveaux de salaires minima conventionnels et sur les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, conformément aux [dispositions de l'article L. 2241-8 du code du travail](#).

Il est entendu que la négociation du présent avenant a pris en compte l'analyse commune par les parties de la situation au sein de la branche à la date du 31 janvier 2022.

Les parties signataires, ayant posé le constat d'une accélération des évolutions ces derniers mois, conviennent de se réunir, si la situation le nécessite, avant l'ouverture de la prochaine négociation annuelle sur les salaires minima conventionnels.

Elles conviennent que le présent avenant relatif à une augmentation des salaires minima conventionnels, entrera en vigueur au plus tard à compter de la date de son extension et de façon volontaire, pour les entreprises adhérentes aux organisations signataires du présent avenant, à compter du 1er janvier 2022.

Eu égard à la finalité poursuivie par les présentes dispositions au regard notamment du principe d'égalité de traitement, les partenaires sociaux ont décidé que les niveaux de salaires minima conventionnels et les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'appliqueront à l'ensemble des entreprises de la branche, quel que soit leur effectif.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).