

Convention collective Employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée (IDCC 3230) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale des employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres de la presse d'information spécialisée du 27 décembre 2018.

Source : Légifrance (DILA), base KALI, réutilisée sous Licence Ouverte 2.0. Dernière mise à jour : 11 octobre 2026. Ce texte n'a pas de valeur officielle ; seule la version publiée sur Légifrance fait foi : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000038661444. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/employes-techniciens-agents-de-maitrise-et-cadres-de-la-3230>.

Sommaire

1. Préambule
2. Préambule
3. Annexe

Article 1er — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La présente convention collective nationale est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à toutes les entreprises dont l'activité principale consiste dans l'édition de publications, journaux, revues, bulletins, fascicules ou autres écrits périodiques d'information spécialisée ou professionnelle, quels que soient leur tirage, leur périodicité ou l'étendue de leur diffusion, ainsi que l'édition de services de presse en ligne d'information spécialisée ou professionnelle.

Les entreprises visées à l'alinéa précédent font partie de celles relevant des activités répertoriées sous les codes 58. 13Z ou 58. 14Z de la nomenclature d'activités française (NAF).

Elle s'applique au personnel salarié, occupé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou indéterminée, à l'exclusion des journalistes professionnels qui relèvent de leur convention collective spécifique. La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes :

- convention collective nationale des employés de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1871) ;
- convention collective nationale des cadres, techniciens, agents de maîtrise de la presse d'information spécialisée du 1er juillet 1995 (IDCC 1874).

Ne relèvent pas de la présente convention collective les entreprises qui appliquent les conventions collectives :

- des employés et des cadres des éditeurs de presse magazine (IDCC 3225) ;
- des employés des éditeurs de presse magazine (IDCC 3202) ;
- des cadres des éditeurs de la presse magazine (IDCC 3201) ;
- des employés et des cadres de la presse hebdomadaire régionale (IDCC 1281 et 1563).

Article 2 — Durée dénonciation révision

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée. Elle pourra alors être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes avec un préavis de 6 mois, par lettre recommandée.

La partie dénonçant la convention, ou en demandant la révision, devra accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification. (1)

Les discussions devront commencer dans un délai de 3 mois à compter de la date de réception de la lettre de dénonciation ou de demande de révision.

En cas de dénonciation, la présente convention collective nationale restera en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

En vue de l'extension de la convention collective et de ses annexes, à l'ensemble du champ d'application défini à l'article 1er, les parties signataires s'engagent à saisir dans les meilleurs délais le ministère du travail, conformément aux dispositions des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 3 — Adhésion ultérieure

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Toute organisation syndicale représentative des salariés, toute organisation syndicale d'employeurs, ou tout employeur, de la branche, qui n'est pas partie à la présente convention collective, peut y adhérer postérieurement à sa signature dans les conditions fixées par l'article L. 2261-3 du code du travail. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhéreront à la présente convention auront les mêmes droits et obligations que les signataires.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la convention ou de l'accord par lettre recommandée et fait l'objet des formalités de dépôt à la diligence de son ou de ses auteurs.

Si l'adhésion a pour objet de rendre la présente convention applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ

d'application, cette adhésion est subordonnée à un accord entre les signataires de la présente convention et les parties en cause ayant sollicité l'adhésion, lesquelles devront se prononcer dans un délai maximum de 6 mois.

Article 4 — Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Il est constitué une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation compétente sur le champ de la presse d'information spécialisée objet de la présente convention collective. Son secrétariat est situé au siège de l'organisation patronale signataire.

Missions

La commission paritaire exerce les missions d'intérêt général suivantes :

1° Elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° *Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise ou d'établissement. En particulier, le rapport envisage l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.* (1)

Ces accords doivent être transmis à la commission à l'adresse électronique suivante : accordspressespecialisee@fnps.fr.

Elle peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation a également pour objet de régler les divergences qui pourraient survenir dans une entreprise de la profession sur l'application de la présente convention ou sur l'interprétation d'une clause de celle-ci, de ses avenants ou de ses annexes.

La commission d'interprétation peut demander aux parties contractantes de la présente convention la révision du ou des articles litigieux suivant les modalités définies à l'article 2.

La commission est composée paritairement.

Fonctionnement

Les modalités de fonctionnement de la commission sont fixées paritairement comme suit.

Les modalités d'indemnisation des membres du collège salarié sont celles fixées à l'article 5 de la présente convention.

La commission de négociation et d'interprétation se réunit au moins trois fois par an et définit un calendrier des négociations défini dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

En présence du titulaire, le suppléant peut assister aux réunions de la CPPNI mais sans voix délibérative. En cas d'empêchement, les mandats de représentation seront acceptés.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés, ou l'organisation patronale signataire, émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour de la CPPNI dans un délai d'au plus 3 mois.

La saisine pour interprétation de la commission peut se faire :

- soit par l'une des organisations contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par un employeur représenté par l'une des organisations d'employeurs signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par un salarié représenté par l'une des organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception ;
- soit par une des organisations membre de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission est tenue de se réunir dans un délai de 30 jours à compter de la première présentation de la lettre de saisine recommandée avec accusé de réception.

La commission donne son avis à la majorité des 2/3 de ses membres exprimé dans un relevé de décision, à défaut un compte rendu des interprétations réciproques est établi. L'avis est communiqué le cas échéant à la commission de conciliation prévue par l'article 6 de la présente convention.

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de la presse spécialisée est composée :

- pour le collège salarié, de deux représentants, un titulaire et un suppléant, membres de chacune des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention ;
- et pour le collège employeur, de représentants en nombre égal à celui du collège salarié.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.*

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 5 — Indemnisation des délégués salariés

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les organisations syndicales représentatives sur le champ de la présente convention peuvent désigner des salariés d'entreprises de la branche pour participer aux négociations et aux réunions des instances paritaires qu'elle prévoit. Cette désignation est notifiée à l'employeur

de chaque délégué salarié concerné par lettre recommandée.

Ces délégués salariés bénéficient d'un droit d'absence dans l'entreprise dans la limite de deux délégués par organisation et par réunion. Leur participation à la réunion est attestée par la feuille de présence.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leurs employeurs au moins 1 semaine avant la date prévue de leur absence, sauf convocation d'urgence.

Ces absences sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés ou des droits tirés de l'ancienneté. L'employeur est tenu de maintenir la rémunération du salarié concerné lorsque le temps qu'il a passé à la réunion a été pris sur le temps de travail.

Les frais de déplacement par tous moyens de locomotion et, le cas échéant, de repas engagés par les salariés sont remboursés par les organisations patronales signataires sur justificatif dans la limite :

- du tarif SNCF 2e classe ou RATP pour les déplacements ;
- de six fois le minimum garanti légal par repas prévu par l'article L. 3231-12 du code du travail.

Article 6 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Afin de résoudre les conflits individuels ou collectifs survenant dans une entreprise, une commission de conciliation peut être réunie d'un commun accord des parties au conflit.

En cas de conflit individuel, la demande de réunion doit être conjointe à l'employeur et au salarié.

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie à la demande de l'une ou l'autre partie au conflit : l'employeur d'une part, une organisation syndicale signataire, un délégué du personnel de l'entreprise ou au moins 3 salariés de l'entreprise d'autre part.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle comporte un nombre égal de représentants désignés par les organisations de salariés signataires de la présente convention. et de représentants désignés par les organisations patronales signataires. La composition de la commission est fixée d'un commun accord des organisations signataires de la présente convention à l'occasion de chaque réunion et compte tenu de l'objet du conflit.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Le règlement intérieur de la commission sera mis en annexe de la présente convention dès qu'il sera établi. Le règlement intérieur peut être modifié, à la demande de l'une des parties signataires de la présente convention, par la commission d'interprétation selon les modalités prévues à l'article 4 de la présente convention.

Le coût de la conciliation est supporté par l'entreprise demanderesse.

Le montant global de l'indemnisation des conciliateurs est fixé sur la base du taux de vacation horaire des conseillers prud'hommes. Les modalités de répartition de cette indemnisation entre les conciliateurs sont fixées paritairement par la commission à l'occasion de chaque conciliation. Les frais leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées par l'article 5 de la présente convention.

Article 7 — Exercice du droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les parties contractantes reconnaissent à chacun la liberté d'opinion, ainsi que celle d'adhérer ou non à un syndicat professionnel de son choix et la liberté d'exercer son action conformément à la loi.

Les parties s'engagent à respecter la plus grande neutralité à l'égard des organisations syndicales dans les relations de travail, en particulier en ce qui concerne l'embauche, les mesures de discipline, la rétribution et les promotions.

Une fois par an, un examen devra être effectué dans les entreprises pour analyser l'évolution de la rémunération des représentants du personnel élus titulaires et/ou des salariés exerçant un mandat syndical, par rapport à l'évolution des rémunérations de l'entreprise, et notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires. Les comparaisons seront effectuées sur une période de 3 ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable, à défaut de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, il est convenu qu'un entretien doit avoir lieu entre le collaborateur et un représentant de la direction afin d'explicitier les écarts en présence et le cas échéant d'établir un rattrapage. Un compte rendu conjoint est réalisé reflétant les positions ou interprétations réciproques.

Au cours de leurs mandats, les représentants du personnel devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront maintenir et/ou acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Un entretien de fin de mandat sera obligatoirement organisé avec l'employeur à la demande du salarié afin d'aborder les compétences acquises au cours du mandat et leurs éventuelles valorisations. Lors de cet entretien, le représentant ou élu du personnel pourra se faire accompagner par un salarié de l'entreprise.

À l'issue de leurs activités syndicales, ces représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

L'employeur informe chaque année, par tout moyen, de la disponibilité des adresses des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche dont relève l'entreprise sur le site du ministère du travail.

Un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical, accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe, à défaut sur le panneau syndical.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- 1° Être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- 2° Ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- 3° Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Article 8 — Modalité de prise en compte dans l'entreprise des demandes relatives aux thèmes de négociation émanant d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation, lesdits thèmes seront mis à l'ordre du jour d'une réunion de négociation dans un délai d'au plus 3 mois.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Aussi, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode.

En l'absence d'accord de méthode, l'employeur devra donner toutes informations utiles, en se référant notamment à la base de données économiques et sociales (DES) lorsqu'elle existe et préciser un calendrier de négociation.

Éventuellement, en fonction de l'importance de la négociation, l'employeur pourra prévoir les modalités de recours à un expert, ainsi qu'un volume de crédit d'heures pour les représentants salariés.

Après la conclusion d'un accord collectif, la partie la plus diligente doit notifier le texte de l'accord à tous les syndicats représentatifs membres de la CPPNI (1) , le déposer auprès de la DIRECCTE et le remettre au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.(2)

Les accords collectifs doivent, par ailleurs, être rendus publics et versés dans une base de données nationale, étant précisé que les parties peuvent acter qu'une partie de l'accord ne doit pas être publiée. (3)

Une des organisations signataires peut demander que l'accord soit publié dans une version anonyme, dans des conditions fixées par voie réglementaire. (4)

(1) Les termes « notifier le texte de l'accord à tous les syndicats représentatifs membres de la CPPNI, » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article D. 2231-4 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(4) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 9 — Représentation des salariés et règles de conclusion des accords collectifs

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les dispositions relatives à la représentation des salariés dans l'entreprise et au comité social et économique sont régies par le code du travail.

Article 9.1 — Négociation des accords collectifs de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les garanties définies par la présente convention dans les matières visées par ledit article du code du travail prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à la présente convention. (2)

Conformément à l'article L. 2253-2 du code du travail, les garanties définies dans les matières du droit syndical (art. 7 de cette convention) et de l'insertion professionnelle et du maintien des travailleurs handicapés dans l'emploi (art. 12.1 de cette convention), prévalent sur l'accord ou la convention d'entreprise conclu postérieurement à la présente convention. (3)

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-11 et suivant du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 9.2 — Conditions de validité des accords d'entreprise

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement doit pour être valable remplir les conditions énoncées par la législation en vigueur au moment de sa conclusion, actuellement codifiée à l'article L. 2232-12 du code du travail.

La validité d'un accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à sa signature par, d'une part, l'employeur ou son représentant et, d'autre part, une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Si cette condition n'est pas remplie et si l'accord a été signé à la fois par l'employeur et par des organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants, une ou plusieurs de ces organisations ayant recueilli plus de 30 % des suffrages disposent d'un délai de 1 mois à compter de la signature de l'accord pour indiquer qu'elles souhaitent une consultation des salariés visant à valider l'accord. Au terme de ce délai, l'employeur peut demander l'organisation de cette consultation, en l'absence d'opposition de l'ensemble de ces organisations.

Si, à l'issue d'un délai de 8 jours à compter de cette demande ou de l'initiative de l'employeur, les éventuelles signatures d'autres organisations syndicales représentatives n'ont pas permis d'atteindre le taux de 50 % mentionné au premier alinéa et si les conditions mentionnées au deuxième alinéa sont toujours remplies, cette consultation est organisée dans un délai de 2 mois.

La consultation des salariés, qui peut être organisée par voie électronique, se déroule dans le respect des principes généraux du droit électoral et selon les modalités prévues par un protocole spécifique conclu entre l'employeur et une ou plusieurs organisations syndicales représentatives ayant recueilli plus de 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des élections mentionnées au premier alinéa, quel que soit le nombre de votants.

Participent à la consultation les salariés des établissements couverts par l'accord et électeurs au sens des articles L. 2314-15 et L. 2314-17 à L. 2314-18-1.

L'accord est valide s'il est approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. Faute d'approbation, l'accord est réputé non écrit.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-11 et suivant du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 9.3 — Négociation en l'absence de délégués syndicaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Modalités de négociation dans les entreprises de moins de 11 salariés. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication dudit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel.

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 20 salariés sans comité social et économique. Le projet d'accord élaboré par l'employeur est soumis à la consultation du personnel à l'issue d'un délai de 15 jours courant à compter de la communication dudit projet à chaque salarié. Il est ratifié à la majorité des 2/3 du personnel. (2)

Modalités de négociation dans les entreprises de 11 à 49 salariés avec comité social et économique (CSE). L'accord d'entreprise est négocié soit :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (4). L'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages (3) ;
- avec un ou plusieurs salariés mandatés par une organisation syndicale représentative (4). Si le ou les salariés mandatés ne sont pas membres du CSE, l'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

Modalité de négociation dans les entreprises d'au moins 50 salariés. L'accord d'entreprise est négocié soit (5) :

- avec les élus du CSE mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
- avec les élus du CSE non mandatés représentant la majorité des suffrages exprimés aux dernières élections. L'accord ne peut alors porter que sur les mesures dont la mise en œuvre nécessite un accord collectif ;
- un salarié mandaté par une organisation syndicale représentative, lorsque aucun élu n'a souhaité négocier ou en l'absence d' élu. L'accord doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-11 et suivant du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-23-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(3) L'alinéa 4 est étendu sous réserve que les termes « l'accord doit être approuvé à la majorité des suffrages » soient entendus comme signifiant que la validité des accords est subordonnée à leur signature par des membres du personnel représentant la majorité des suffrages exprimés en faveur des membres du comité social et économique lors des dernières élections professionnelles, conformément aux dispositions du II de l'article L. 2232-23-1.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(4) Les alinéas 4 et 5 sont étendus sous réserve que les termes « mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives » soient entendus comme « mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou, à défaut par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel » conformément aux dispositions du 1° du I de l'article L. 2232-23-1.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(5) Par conséquent, les alinéas 6 à 9 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2232-24 à L. 2232-26 du code du

travail et sous réserve que les termes « mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives » soient entendus comme « mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou, à défaut par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel, conformément aux dispositions des articles L. 2232-24 à L. 2232-26 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 10 — Recrutement du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Le recrutement des salariés s'effectue conformément aux dispositions de la législation en vigueur sur le placement des travailleurs et le contrôle de l'emploi.

Tout salarié fait l'objet d'une visite médicale d'information et de prévention au plus tard dans les 3 mois qui suivent son embauche. Toutefois, conformément à l'article R. 4624-15 du code du travail, est dispensé de cette visite le salarié qui a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans, ou dans les 3 ans précédant son embauche s'agissant du salarié visé par l'article R. 4624-17 (dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent, notamment les travailleurs handicapés, les travailleurs qui déclarent être titulaires d'une pension d'invalidité et les travailleurs de nuit) si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

- 1° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;
- 2° Le professionnel de santé du travail est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ;
- 3° Aucune mesure individuelle d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail ou aucun avis d'inaptitude n'ont été émis au cours des 5 dernières années ou, pour le travailleur mentionné à l'article R. 4624-17, au cours des 3 dernières années par le médecin du travail.

L'engagement de chaque salarié est confirmé par un écrit lui précisant :

- l'emploi occupé par le salarié ;
- le lieu de travail du salarié ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification de la présente convention collective ;
- la date et le début de contrat ;
- la durée de la période d'essai prévue et son renouvellement éventuel ;
- le montant du salaire de base et des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;
- l'intitulé de la convention collective.

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

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

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la convention collective applicable. Il en informe les salariés par voie d'affichage dans les locaux de l'entreprise, ainsi que par une mention dans le contrat de travail. L'employeur doit communiquer à tous les représentants du personnel un exemplaire à jour de la convention collective.

En cas de recours à un contrat à durée déterminée, le caractère temporaire de l'engagement devra toujours être précisé par écrit au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Article 11 — Égalité professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

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

- l'interdiction de mentionner ou de faire mentionner dans une offre d'emploi le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ;
- l'interdiction de refuser d'embaucher une personne, prononcer une mutation, résilier ou refuser de renouveler le contrat de travail d'un salarié, en considération du sexe, de la situation de famille ou de la grossesse sur la base de critères de choix différents selon le sexe, la situation de famille ou la grossesse ;
- l'interdiction de prendre en considération du sexe ou de la grossesse toute mesure, notamment en matière de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation ;
- les employeurs s'engagent sur l'objectif d'équilibrer les proportions de femmes et d'hommes à tous les niveaux d'emploi et des métiers exercés ;
- à qualification, fonction, compétence et expérience similaires, l'égalité salariale dans les entreprises doit être respectée dans les entreprises. La réduction des écarts de salaire, à poste égal, est une priorité. L'évolution professionnelle est un axe primordial dans l'objectif d'égalité entre les femmes et les hommes ;
- les signataires de la présente convention rappellent que les différentes négociations obligatoires, dans la branche et dans les entreprises, sont l'occasion de porter également sur la définition et la programmation de mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

Article 12 — Non-discrimination

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination à l'embauche ou à son évolution professionnelle en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son

apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français.

Article 12.1

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les parties rappellent, entre autres, que la prise en compte des salariés en situation de handicap participe à l'objectif d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations au travail. Tout employeur occupant au moins 20 salariés a une obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants.

Les entreprises doivent prendre, dans le cadre de leurs besoins de recrutement, les mesures appropriées pour permettre aux salariés en situation de handicap d'accéder à un emploi.

Les entreprises doivent faire en sorte que les lieux de travail soient accessibles aux personnes handicapées et étudier, en tant que besoin, les aménagements à apporter y compris sur le poste de travail.

Les entreprises prêteront une attention particulière aux actions à mettre en œuvre pour faciliter la vie des salariés en situation de handicap, notamment au regard de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Tout travailleur handicapé peut bénéficier d'une réadaptation, d'une rééducation ou d'une formation professionnelle conformément à l'article L. 5213-3 du code du travail.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier, tous les 3 ans, sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Les éléments constatés figureront systématiquement dans le rapport annuel de branche.

Les critères de discrimination prohibés et les comportements discriminatoires sont appréhendés par le code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants.

Article 12.2 — Prévention contre le harcèlement sexuel, moral, le comportement sexiste

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Toutes les parties s'accordent pour considérer que la lutte contre le harcèlement moral et sexuel est une priorité.

Aucun salarié ne doit subir des faits de harcèlement sexuel, constitués par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés :

- soit qui portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant ;
- soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante.

Aucun salarié ne doit subir des faits assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers (art. L. 1153-1 du code du travail).

Les employeurs doivent prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissements lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant, doit être prohibé.

Article 13 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Tout engagement comporte une période d'essai de 2 mois pour un employé, 3 mois pour un technicien ou assimilé cadre, 4 mois pour un cadre.

Cette période d'essai peut être renouvelée une fois pour la durée suivante :

- 1 mois pour les employés, techniciens ou assimilés cadre ;
- 2 mois pour les cadres.

Dans ce cas, l'employeur est tenu d'informer, par écrit, le salarié de son intention de renouveler la période d'essai 3 jours au moins avant l'issue de celle-ci.

Pendant la période d'essai, y compris sa prolongation, les parties peuvent résilier le contrat de travail sans indemnités en respectant un délai de prévenance légal qui, au jour de la conclusion de la présente convention collective, est de :

Si la rupture est du fait de l'employeur :

- 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 délai de prévenance ne peut avoir pour effet de prolonger la période d'essai.

Si la rupture est du fait du salarié :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures à compter de 8 jours de présence.

En cas de non-respect du délai de prévenance, l'employeur doit verser une indemnité compensatrice au salarié. Son montant est égal au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait travaillé jusqu'au terme du délai de prévenance dû (indemnité

compensatrice de congés payés comprise).

Article 14 — Durée totale du contrat de travail à durée déterminée (CDD)

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Le contrat à durée déterminée peut être renouvelé au maximum trois fois.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1242-8 du code du travail, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne saurait excéder 24 mois renouvellement compris.

Ces limitations de durée ne s'appliquent pas au CDD dont le recours est motivé par le remplacement d'un salarié absent. (1)

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs, hors renouvellement, ayant le même objet est subordonné au respect d'un délai de carence de :

- 1/6 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est supérieure à 15 mois ;
- 1/5 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est comprise entre 12 mois et inférieure à 15 mois ;
- 1/4 de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat, renouvellement inclus, est inférieure à 12 mois.

Le recours à deux contrats à durée déterminée successifs n'ayant pas le même objet n'est subordonné à aucun délai de carence.

L'indemnité de précarité de fin de contrat à durée déterminée est fixée à 10 % de la rémunération perçue pendant l'exécution du contrat.

(1) Alinéa étendu sous réserve que, pour le recours au CDD pour motif de remplacement, les dispositions supplétives des articles L. 1242-8 et L. 1243-13 en matière de durée et de renouvellement s'appliquent (respectivement durée de 18 mois et deux renouvellements).

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 15 — Salaires et treizième mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les salaires fixés par avenant à la présente convention correspondent à la rémunération brute mensuelle minimale garantie à chaque salarié pour 151,67 heures de travail, compte tenu de son niveau de qualification et de son ancienneté dans l'entreprise. Ils tiennent compte de l'ensemble des éléments du salaire brut, quelles qu'en soient la nature et la périodicité. La définition des niveaux de qualification figure en annexe de la présente convention.

Les salariés perçoivent au mois de décembre un supplément de traitement dit 13e mois, égal à 1/12 des appointements de l'année civile considérée. À cet effet, seuls sont à prendre en considération les éléments stables et permanents de la rémunération. Ce treizième mois ne peut être inférieur au salaire minimum garanti conventionnel du salarié au prorata de son temps de travail.

Il est convenu qu'en cas de licenciement ou de démission en cours d'année, ainsi qu'en cas de contrat à durée déterminée, le treizième mois sera versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Il en est de même pour les salariés entrés en cours d'année.

Le treizième mois ne sera pas dû pour la période d'essai, si cette dernière n'a pas été concluante, à moins que l'employeur ait pris l'initiative de la rupture pendant la période d'essai renouvelée.

Pour les périodes d'absence dues à la maladie, à la maternité ou aux accidents du travail, le treizième mois est réglé au prorata des droits de l'intéressé aux compléments de salaire prévus à l'article 29 ci-dessous (1/12 par mois payé à 100 %, 1/16 par mois payé à 75 %, 10/192 par mois payé à 62,5 %).

Les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la présente convention et qui n'accordaient pas de treizième mois antérieurement à leur adhésion à une organisation professionnelle signataire, ou de l'extension de la convention, disposent d'un délai de 3 ans à compter de leur entrée pour mettre en œuvre à raison d'un tiers par année au moins, pour l'application de ce treizième mois au profit de leurs employés, TAM, cadres et assimilés.

Article 16 — Variation de salaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La négociation annuelle de branche prévue par la législation en vigueur et relative aux salaires mensuels minimaux garantis, prévus à l'article 15, s'ouvrira au cours du premier trimestre de chaque année civile.

Cette négociation est l'occasion pour les parties, d'examiner au moins une fois par an au niveau de la branche les données suivantes :

1. L'évolution économique, la situation de l'emploi dans la branche, son évolution et les prévisions annuelles ou pluriannuelles établies, notamment pour ce qui concerne les contrats de travail à durée déterminée et les missions de travail temporaire ;
2. L'évolution du coût de la vie pour les salariés ;
3. Les actions éventuelles de prévention envisagées compte tenu de ces prévisions ;
4. L'évolution des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexe, au regard, le cas échéant, des salaires minima hiérarchiques.

Les informations nécessaires à la négociation sont déterminées par voie réglementaire.

Ces négociations prennent en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que les mesures permettant de l'atteindre.

Lorsque le salaire minimum garanti conventionnel est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance, les parties signataires ou ayant adhéré à la présente convention se réunissent pour négocier sur les salaires mensuels minimaux garantis.

Les salaires mensuels minimaux garantis peuvent par ailleurs faire l'objet de renégociation dans le cadre de réunions paritaires, notamment à la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires de la présente convention.

Article 17 — Travail des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les salariés âgés de 16 à moins de 18 ans ne peuvent être occupés à un travail effectif plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine, sous réserve des dérogations prévues par le code du travail. Le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs.

La durée du travail des intéressés ne pourra être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'établissement.

L'employeur est tenu de laisser aux jeunes salariés soumis à l'obligation de suivre des cours professionnels pendant la journée de travail, le temps et la liberté nécessaires au respect de cette obligation.

Article 18 — Durée du travail et heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La durée hebdomadaire normale de travail est de 35 heures.

Les employeurs s'efforceront de ne pas fixer l'horaire habituel de travail au-delà de cette durée et de ne recourir aux heures supplémentaires qu'en cas de nécessité ou de situation imprévue.

Les entreprises peuvent toutefois adapter la durée individuelle ou collective du travail dans le respect des dispositions du code du travail.

Lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée normale de la semaine de 35 heures, le salarié touchera, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire qui sera majoré de :

- 25 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36^e à la 43^e heure incluse ;
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 44^e heure.

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail (art. L. 3121-28), il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un congé compensateur de durée équivalente à savoir :

- 1 heure 15 minutes pour chacune des 8 premières heures supplémentaires ;
- 1 heure 30 minutes pour chacune des heures suivantes.

Le congé compensateur obligatoire est pris dans un délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise du repos par le salarié ne peut entraîner la perte de son droit au repos. Dans ce cas, passé un délai de 4 mois, l'employeur lui imposera la prise du congé dans les 2 mois qui suivent.

En cas de rupture du contrat de travail avant la prise complète de ce congé compensateur, il est alloué au salarié une indemnité équivalente au solde d'heures restant dû.

Article 19 — Temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

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

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel, concerné par cette dernière, bénéficie d'horaires de travail réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi.

L'entreprise organise alors la planification du temps de travail en journées complètes ou demi-journées. Cette répartition du temps de travail est prévue par le contrat de travail ou par un avenant à celui-ci.

Une durée de travail inférieure à celle prévue au 2^e alinéa peut être fixée à la demande du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités. La demande du salarié doit être écrite et motivée.

Une durée du travail inférieure à celle prévue au 2^e alinéa compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

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

Article 20 — Droit à la déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Dans le cadre des modalités d'exercice par les salariés de leur droit à la déconnexion tel qu'issu de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, les parties réaffirment l'importance d'un bon usage des outils informatiques dans les entreprises de la branche en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congés ainsi que de l'équilibre entre vie privée et familiale et vie professionnelle.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. Les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion.

Le droit à la déconnexion est la possibilité pour le salarié de ne pas être connecté en permanence aux outils numériques (e-mail, Internet, Skype, smartphone, etc.) et plus particulièrement pendant ses repos et congés.

Il appartient à l'employeur de prendre les dispositions nécessaires afin d'assurer le respect de cette obligation de déconnexion. L'employeur doit avoir pris :

- en amont, toutes les mesures de prévention prévues par les articles L. 4121-1 (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) et L. 4121-2 (principes généraux de prévention) du code du travail. Les managers seront

sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés ;
- dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion il devra prendre les mesures immédiates propres à le faire cesser.

La non-réponse à un message adressé pendant les périodes de repos et de congés ne saurait être considérée comme fautive.

En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés ou pouvant avoir des impacts sur la santé ou la vie personnelle et familiale du salarié, l'employeur reçoit ce salarié concerné et son supérieur hiérarchique direct afin d'échanger sur cette utilisation, les sensibiliser à un usage raisonnable des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

De plus, conformément aux dispositions du code du travail en son article L. 2312-27, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social économique se voit présenter par l'employeur un rapport annuel sur la situation générale de la santé ainsi qu'un programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Le bilan sur le droit à la déconnexion sera présenté dans ce même rapport. À défaut de CSE un groupe de travail dédié sera constitué.

Article 21 — Forfait annuel jours

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours, dans la limite de 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur :

Les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. Les dispositions permettant la mise en place du forfait jours figurent en annexe de la présente convention collective dont elle fait partie intégrante.

Article 22 — Télétravail

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Le télétravail est mis en place :

- soit dans le cadre d'un accord collectif ;
- soit dans le cadre d'une charte élaborée par l'employeur (après avis du comité social économique, s'il existe) ;
- à défaut d'accord collectif ou de charte, si le salarié et l'employeur conviennent de recourir au télétravail, ils formalisent leur accord par tout moyen.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précise :

- les conditions de passage en télétravail et les conditions de retour à une exécution du contrat de travail sans télétravail ;
- le mode d'acceptation par le salarié des conditions de mise en œuvre du télétravail ;
- le mode de contrôle du temps de travail ou de régulation de la charge de travail ;
- la détermination des plages horaires durant lesquelles l'employeur peut habituellement contacter le salarié en télétravail ;
- le cas échéant, les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions.

Si l'employeur refuse le recours au télétravail à un salarié qui y est éligible au titre des dispositions de l'accord collectif ou de la charte, il doit motiver sa réponse.

L'employeur est tenu d'informer le salarié de toute restriction d'usage d'équipements ou outils informatiques ou de services de communication électronique et des sanctions en cas de non-respect de ces restrictions.

De plus, il organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sa charge de travail.

Le télétravailleur bénéficie donc des mêmes droits individuels et collectifs que l'ensemble des salariés et notamment l'accès à la formation, respect de la vie privée, santé et sécurité au travail, accès aux activités sociales de l'entreprise, aux informations syndicales, aux avantages sociaux. Si les salariés de l'entreprise bénéficient de titres-restaurants, les salariés en télétravail en bénéficient dans les mêmes conditions.

Il est prioritaire pour occuper ou reprendre un poste sans télétravail qui correspond à ses qualifications et compétences professionnelles, dans ces conditions son employeur est tenu et de porter à sa connaissance la disponibilité de tout poste de cette nature.

Le refus d'accepter un poste de télétravailleur n'est pas un motif de rupture du contrat de travail.

L'accident survenu sur le lieu où est exercé le télétravail pendant l'exercice de l'activité professionnelle du télétravailleur est présumé être un accident de travail.

Article 23 — Astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les entreprises qui demandent à certains salariés, sans que ceux-ci soient sur leur lieu de travail et sans qu'ils soient à la disposition immédiate de l'employeur, d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail, doivent mettre en œuvre un régime d'astreinte. La simple mention d'astreinte dans le contrat de travail n'est pas suffisante pour s'imposer au salarié.

En l'absence d'accord d'entreprise relatif aux astreintes, les entreprises doivent se conformer aux dispositions qui suivent.

À défaut de convention ou d'accord, par l'employeur après consultation du comité social et économique (CSE) et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail. (1)

Il doit dans ce cadre prévoir le mode d'organisation des astreintes et leur compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos, et les modalités d'information des salariés concernés.

Il est rappelé que la programmation individuelle des périodes d'astreinte est portée à la connaissance des salariés concernés 15 jours à l'avance, sauf circonstances exceptionnelles et sous réserve qu'ils en soient avertis au moins 1 jour franc à l'avance.

Pendant une durée de 1 an, l'employeur tient à la disposition de l'inspection du travail, le document récapitulant le nombre d'heures d'astreinte accompli chaque mois par le salarié ainsi que la compensation correspondante.

Les entreprises doivent faire appel, pour la mise en place des astreintes, dans la mesure du possible, à des salariés volontaires.

Le salarié en astreinte doit être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. Durant l'astreinte, il n'a pas l'obligation d'être à son domicile ou à proximité, mais doit pouvoir être joint par son employeur.

En tout état de cause, les astreintes ne peuvent se dérouler pendant les périodes de congés ou de formation.

La période d'astreinte ne constitue pas un temps de travail effectif, en conséquence elle est prise en compte dans la durée minimale de repos quotidien et de repos hebdomadaire, à l'exception des périodes d'intervention éventuelles qui sont décomptées comme du temps de travail effectif.

À ce titre, les heures d'intervention ouvrent droit, le cas échéant, aux majorations prévues par la présente convention collective, au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

(1) Alinéa étendu, sous réserve du respect de l'article L. 3121-12 du code du travail, qui permet une mise en place d'un régime d'astreintes par décision unilatérale de l'employeur sous réserve d'une consultation préalable du comité social et économique et après information de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 24 — Service de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

L'activité d'éditeur de presse est de nature à rendre nécessaire le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage.

Constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées entre 21 heures et 7 heures du matin.

Toutes ces heures sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent si le salarié le souhaite, et que l'employeur ne s'y oppose pas.

Le salarié peut refuser le travail de nuit s'il est incompatible avec ses obligations familiales impérieuses (garde d'enfants, prise en charge d'une personne dépendante...), ou des raisons de santé. Dans ce cas, son refus ne peut pas faire l'objet d'une sanction disciplinaire, ni constituer un frein à son évolution professionnelle.

Le salarié est considéré comme travailleur de nuit dès lors que :

- 1° Il accomplit, au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de travail de nuit quotidiennes ;
- 2° Ou s'il accomplit, au cours d'une période de référence, un nombre minimal d'heures de travail de nuit (période d'au moins 9 heures consécutives, ou 7 heures activités de production rédactionnelle et industrielle de presse comprenant l'intervalle entre minuit et 5 heures) ;
- 3° Le nombre minimal d'heures entraînant la qualification de travailleur de nuit est fixé à 240 heures sur une période de référence de 12 mois consécutifs.

Dans ce cas, un accord d'entreprise relatif au travail de nuit devra préciser :

- 1° Les justifications du recours au travail de nuit liées à la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des services d'utilité sociale ;
- 2° La définition de la période de travail de nuit, dans le cadre défini ci-dessus ;
- 3° Une contrepartie sous forme de repos compensateur et, le cas échéant, sous forme de compensation salariale ;
- 4° Des mesures destinées à améliorer les conditions de travail des salariés ;
- 5° Des mesures destinées à faciliter, pour ces mêmes salariés, l'articulation de leur activité professionnelle nocturne avec leur vie personnelle et avec l'exercice de responsabilités familiales et sociales, concernant notamment les moyens de transport ;
- 6° Des mesures destinées à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment par l'accès à la formation ;
- 7° L'organisation des temps de pause.

Article 25 — Langue étrangère

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Si le poste du salarié justifie l'utilisation récurrente d'une ou plusieurs langues étrangères de niveau professionnel, le salaire minimum garanti visé à l'article 16 est majoré de 10 %.

Article 26 — Travail effectué le jour de repos hebdomadaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Pour tout travail effectué exceptionnellement le jour du repos hebdomadaire, s'il dépasse la durée légale de travail hebdomadaire, le salarié aura droit au paiement ou à la récupération de cette journée, en heures supplémentaires dans les conditions prévues à l'article 18.

Un jour de repos compensateur lui sera accordé de telle sorte qu'il bénéficie au cours de chaque période de 7 jours d'au moins 35 heures consécutives de repos.

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

Article 27 — Travail effectué un jour férié

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les jours fériés légaux sont chômés, mais en cas de travail un jour férié, il sera accordé au salarié, soit un jour de repos compensateur à prendre au plus tard dans la semaine qui suit, soit un supplément de traitement égal au 1/26 des appointements mensuels. Ce complément est fixé à 1/22 des appointements mensuels lorsque la durée habituelle du travail est répartie sur 5 jours de la semaine.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, qui prévoient le chômage du 1er mai sauf dans les établissements et services qui, en raison de la nature de leur activité, ne peuvent interrompre le travail, et l'indemnisation du salarié en cas de travail le 1er mai par un supplément égal au salaire correspondant au travail accompli.
(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 28 — Remplacement d'un salarié absent

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Un salarié ne peut, sans juste motif, refuser de remplacer temporairement un autre salarié absent ou chargé d'autres fonctions sous réserve qu'il remplisse les compétences nécessaires.

Lorsqu'un salarié est appelé à effectuer le remplacement effectif et toutes les fonctions d'un autre salarié de qualification supérieure, sa rémunération pendant ce remplacement ne peut être inférieure au salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Lorsque ce remplacement excède une durée continue de 1 mois (remplacement de congés payés exclu), le salarié perçoit une prime exceptionnelle dont le montant ne peut être inférieur à la différence entre le salaire minimum garanti de sa catégorie et le salaire minimum garanti correspondant à la qualification du salarié remplacé.

Cette prime est ajustée au prorata du temps de remplacement.

Article 29 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Un congé annuel est accordé à tout le personnel. Ce congé est fixé comme suit :

- a) Dès le premier jour de présence effective : 2,5 jours ouvrables par mois de présence soit 2,08 jours ouvrés ;
- b) Pour une période de référence complète (1er juin – 31 mai) :

Lorsque la durée du travail est répartie sur 5 jours de la semaine, la durée du congé est de 27 jours ouvrés (5 semaines et 2 jours) dont 22 jours ouvrés (4 semaines et 2 jours) pris en principe en une seule fois pendant la période légale des congés payés (congé principal) et 5 jours ouvrés (1 semaine) pris en principe en une seule fois au titre de la « cinquième semaine ».

Par jour « ouvré », on entend tout jour habituellement travaillé dans l'entreprise ou le service, compte tenu de la répartition de l'horaire hebdomadaire de travail sur la semaine, à l'exception des jours fériés.

Dans les autres cas, la durée du congé est de 5 semaines et 2 jours (soit 32 jours ouvrables) dont 4 semaines et 2 jours (26 jours ouvrables) au titre du congé principal et 1 semaine (soit 6 jours ouvrables) au titre de la « cinquième semaine ».

L'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur après consultation des représentants élus du personnel. Il fait l'objet d'un affichage dans l'entreprise 1 mois au moins avant la date de départ en congé.

La détermination des dates de congés accordées doit prendre en compte le droit pour les conjoints travaillant dans la même entreprise de prendre leurs congés simultanément. Elle doit également prendre en considération les situations de famille, l'ancienneté du salarié et viser à satisfaire le plus grand nombre de salariés sans discrimination.

Aucune modification des dates de congé ne peut être imposée par l'employeur dans le délai de 1 mois avant la date de départ en congé du salarié, sauf accord exprès de ce dernier.

Le fractionnement des congés est possible dans le respect des dispositions du code du travail ; sauf accord d'entreprise contraire, il ne donne lieu à des jours de congé supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

Article 30 — Congés pour événements familiaux

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les salariés bénéficient, sur justification, à l'occasion de certains événements d'une autorisation d'absence exceptionnelle dans les conditions suivantes :

- mariage de l'intéressé : 5 jours ouvrés ;
- Pacs de l'intéressé : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- mariage d'un frère, d'une sœur ou d'un ascendant : le jour du mariage ;
- décès du conjoint, du partenaire lié par un Pacs, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-parent, d'un grand-parent, d'un gendre ou d'une belle-fille : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un frère, d'une sœur, d'un petit enfant : 3 jours ouvrés ;
- décès d'un beau-frère ou d'une belle-sœur : 1 jour ouvré ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrés ;
- déménagement : 2 jours ouvrés ;
- annonce de la survenance d'un handicap chez l'enfant : 2 jours ouvrés.

Sauf accord de l'employeur et du salarié, ces jours d'absence exceptionnelle doivent être pris en une seule fois au moment des événements en cause et ne peuvent se reporter pour s'ajouter aux congés légaux.

Après 3 mois de présence dans l'entreprise, ils n'entraîneront pas de réduction de la rémunération mensuelle et seront assimilés à des jours

de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel et de l'ancienneté.

Article 31 — Maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les absences pour maladie doivent être constatées par certificat médical. Le salarié absent pour maladie en informe par tous moyens son employeur dans les plus brefs délais et au plus tard dans les 48 heures.

Après 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'absence pour maladie, indemnisées par la sécurité sociale et constatées par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, donnent lieu après le délai de carence de la sécurité sociale :

- au maintien à 100 % de la rémunération nette habituelle du salarié pendant les 3 premiers mois (91 jours calendaires) ;
- à 75 % de la rémunération brute habituelle du quatrième au sixième mois inclus ;
- à 62,5 % de la rémunération brute habituelle retenue dans la limite du plafond de la sécurité sociale du septième au neuvième mois inclus.

Lorsque les salariés ont acquis 3 ans d'ancienneté, et pour le premier arrêt sur 12 mois consécutifs, l'employeur prend en charge le délai de carence dans la limite de 3 jours.

Il est précisé que l'employeur ne devra verser que les sommes nécessaires pour compléter ce que versent la sécurité sociale et, le cas échéant, un régime de prévoyance jusqu'à concurrence de ce qu'aurait perçu, net de toute charge, le salarié malade ou accidenté s'il avait travaillé à temps plein ou à temps partiel, non compris primes et gratifications.

Pour la détermination du pourcentage du maintien de salaire, seront cumulés les jours ayant déjà donné lieu à maintien de salaire au cours des 12 derniers mois précédant l'arrêt concerné.

L'ensemble des périodes de maladie indemnisées visées au deuxième alinéa ci-dessus est pris en compte pour le calcul de l'ancienneté. Les périodes indemnisées à 100 % sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination des congés payés du salarié.

Les absences pour maladie ne constituent pas de plein droit une cause de rupture du contrat de travail.

Toutefois, dans le cas où ces absences entraîneraient la nécessité de remplacer l'intéressé, celui-ci pourrait être congédié en respectant la procédure prévue par le code du travail, l'intéressé percevant alors l'indemnité conventionnelle de licenciement calculée sur l'ancienneté acquise au jour du congédiement. Le salarié ainsi licencié bénéficiera d'une priorité d'engagement.

Article 31 bis — Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Le salarié qui souhaite s'absenter pour s'occuper d'un enfant malade ou accidenté, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge, peut bénéficier d'une autorisation d'absence de :

- 3 jours par an ;
- 5 jours par an si l'enfant concerné a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge d'au moins 3 enfants de moins de 16 ans.

Pour faire la demande d'absence, il suffit d'adresser à l'employeur le certificat médical attestant de l'état de santé de l'enfant.

Lorsque les salariés ont acquis 3 ans d'ancienneté, ces absences donnent lieu à maintien de salaire, dans la limite de 3 jours sur 12 mois consécutifs, quel que soit le nombre d'enfants.

Lorsque l'enfant, âgé de moins de 20 ans, à charge du salarié est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants, il peut bénéficier du congé de présence parentale prévu par les articles L. 1225-61 à L. 1225-65-2 du code du travail. Dans ce cas les appointements seront payés dans les mêmes conditions que si le salarié était malade lui-même.

Article 32 — Accidents du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

En cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle liée à l'emploi occupé dans l'entreprise, le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée de l'arrêt de travail. Le salarié en informe son employeur dans les 24 heures, sauf cas de force majeure, afin de lui permettre de réaliser la déclaration auprès des services de la sécurité sociale.

Pendant l'arrêt du travail, le maintien total ou partiel de la rémunération prévue à l'article 30 s'applique après 6 mois d'ancienneté et la période de suspension est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté du salarié et, dans les limites prévues à l'article 30, pour le calcul de ses droits à congés. Ces durées d'indemnisation au titre des accidents du travail ou des maladies professionnelles ne sont pas imputables sur les droits à indemnisation en cas de maladie.

Pendant la période de suspension du contrat, il est interdit de licencier le salarié sous réserve des cas prévus par le code du travail.

Article 33 — Inaptitude

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, il doit, après avis du comité social et économique et consultation du médecin du travail se voir proposer un emploi approprié à ses aptitudes et aussi compatible que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutation, transformation de poste ou aménagement de temps de travail.

S'il ne peut proposer un autre emploi, l'employeur est tenu de faire connaître par écrit les motifs qui s'opposent au reclassement.

Cette procédure doit être suivie en cas d'accident du travail, ou de maladie que celle-ci soit professionnelle ou non professionnelle.

En cas d'impossibilité de reclassement, dans l'entreprise ou dans le groupe d'appartenance, tel que défini par le code du travail, ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Le salarié perçoit alors les indemnités de licenciement prévues à l'article 36, ou le double de l'indemnité prévue par l'article R. 1234-2 du code du travail si elle est plus favorable.

En cas de licenciement, le préavis n'est pas exécuté et le contrat de travail est rompu à la date de notification du licenciement. Le préavis est

néanmoins pris en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident ou d'une maladie professionnelle une indemnité compensatrice de préavis est versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident ne sont pas d'origine professionnelle l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

Le médecin du travail peut, dans une mention expresse sur l'avis d'inaptitude indiquer que « tout maintien du salarié dans l'emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans l'emploi ». Dans cette hypothèse, l'employeur peut licencier le salarié sans avoir à rechercher un poste de reclassement.

Article 34 — Maternité, paternité, adoption et congé parental

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Dès le début du sixième mois de grossesse et jusqu'au terme de cette dernière, la durée hebdomadaire de travail des salariées travaillant à temps plein est réduite de 1 heure par jour sans perte de rémunération.

Les salariées percevront pendant l'arrêt légal de maternité – survenant après 6 mois de présence dans l'entreprise – une rémunération nette égale à la différence entre l'indemnité journalière de la sécurité sociale et des régimes de prévoyance et le salaire net habituel.

Il ne sera procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse constaté par certificat médical et pendant les 10 semaines qui suivent l'expiration du congé de maternité, sauf faute grave de la salariée ou impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif étranger à la maternité. En tout état de cause, aucun licenciement ne peut être notifié ni prendre effet pendant le congé de maternité.

Les salariés d'au moins 3 ans d'ancienneté percevront pendant le congé de paternité, dans la limite de 11 jours une rémunération nette égale à 75 % de la rémunération nette habituelle, déduction faite des indemnités journalières de sécurité sociale et le cas échéant des régimes de prévoyance.

Les périodes de congé maternité, paternité, adoption ou parental ne pénalisent pas les salariés en matière d'évolution professionnelle et salariale.

Afin que le salarié en congé maternité, paternité, adoption ou parental ne soit pas tenu à l'écart de l'entreprise, l'employeur s'engage à tenir informé, de la même manière que les autres salariés de l'entreprise, des informations générales relatives à la vie de l'entreprise.

À l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants pourront pendant une durée de 1 an faire la demande pour disposer à cet effet de 1 heure par jour durant les heures de travail.

Le salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité, paternité, adoption ou parental a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Article 35 — Parentalité

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les salariés sont soumis aux conditions légales en vigueur pour l'attribution d'un congé parental total ou à temps partiel. À l'issue de ce congé, le salarié sera réintégré à son précédent poste de travail ou à un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 36 — Formation continue

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les parties signataires de la présente convention collective soulignent l'importance particulière de la formation professionnelle pour l'avenir de la presse, de ses métiers et de ses salariés, notamment dans le contexte de l'évolution numérique et de la transformation des entreprises de presse vers la publication de contenus multisupports.

Elles considèrent que la formation professionnelle constitue un élément déterminant de sécurisation des parcours professionnels et participe à l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Conformément à l'article L. 6321-1 du code du travail, L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail.

Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, notamment des actions d'évaluation et de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de développement des compétences mentionné au 1° de l'article L. 6312-1. Elles peuvent permettre d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire national des certifications professionnelles et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Les parties entendent réaffirmer l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes d'une part et des salariés, employés et cadres d'autre part.

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens, lesquels feront, l'objet d'un accord de branche. À cette fin la première réunion de négociation aura lieu au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 37 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les salariés de la presse d'information spécialisée bénéficient d'un régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO ainsi que d'un régime de prévoyance dont les coordonnées de l'organisme compétent sont indiquées dans le contrat de travail.

Le sujet de la prévoyance des salariés couverts par la présente convention collective fera l'objet d'une négociation spécifique au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 38 — Épargne salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Les signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir une négociation au niveau de la branche qui aura pour finalité de permettre aux employeurs relevant du champ d'application de la présente convention collective et dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale de pouvoir mettre en place directement un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Cette négociation s'ouvrira au plus tard dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Article 39 — Entretiens professionnels

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Tous les 2 ans, à l'initiative de son employeur, le salarié bénéficie d'un entretien professionnel au cours duquel sont abordés les points suivants :

- l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi ;
- les questions relatives au suivi des actions de formation, de certification et de progression salariale ou professionnelle du salarié ;
- l'évaluation de son employabilité ;
- la réflexion sur l'avenir du salarié, le poste occupé et son projet professionnel.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins deux des trois mesures mentionnées, son compte personnel est abondé dans les conditions prévues par la loi, soit à la conclusion de la présente convention collective 100 heures de formation supplémentaires ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6315-1, L. 6323-13, dans leur rédaction issue de la loi n ° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et R. 6323-3 dans sa rédaction issue du décret n° 2018-1171 du 18 décembre 2018 relatif aux modalités d'abondement du compte personnel de formation.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 40 — Préavis de rupture

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Tout salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée a droit, lors de son licenciement, sauf en cas de faute grave ou lourde, à un préavis de 1 mois.

Toutefois, à compter de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur le salarié a droit à un préavis de 2 mois s'il est employé, 3 mois s'il est technicien, ou cadre.

La durée du préavis prévue aux deux alinéas précédents s'applique également en cas de démission.

En cas d'inobservation du préavis par la partie qui a pris l'initiative de la rupture, l'indemnité sera au moins égale au salaire effectif correspondant à la durée du préavis, fixée par le contrat ainsi rompu, ou à la période du préavis restant à courir. Toutefois, le salarié licencié qui aura trouvé un nouvel emploi, ne sera pas astreint au versement de cette indemnité.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi aura été trouvé, les salariés en préavis seront autorisés à s'absenter chaque jour ouvrable pendant 2 heures pour leur permettre de retrouver du travail. En cas de travail à temps partiel ces heures de recherche d'emploi rémunérées sont proratisées. Ces absences, qui ne donneront pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord ou, à défaut d'accord, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Tout ou partie de ces heures pourra être groupée avec l'accord de l'employeur.

Article 41 — Licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse pour motif non disciplinaire ou pour motif économique est fixée à :

- 1 mois après 1 année de présence ;
- 1/2 mois par année pleine à compter de la deuxième année de présence.

En cas d'année incomplète après la première, l'indemnité est ajustée pro rata temporis.

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée à 12 mois de salaire. Le plafond est porté à 13 mois à compter de 25 ans d'ancienneté et à 14 mois pour les salariés qui ont atteint 35 ans d'ancienneté.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois. Dans ce cas, les primes et gratifications annuelles sont prises en compte en proportion du temps de travail effectué (Si une prime annuelle a été perçue, il faut ajouter 1/12 du montant de la prime à chacun des 3 derniers mois de référence).

Dans les deux cas sont exclues de l'assiette de calcul les primes exceptionnelles.

Si le salarié a travaillé à temps complet avant de passer à temps partiel (ou inversement), l'indemnité est calculée proportionnellement à la

durée pendant laquelle il a travaillé à temps plein et à temps partiel.

En cas de licenciement disciplinaire du salarié, les modalités et, le cas échéant, l'indemnisation du licenciement sont celles prévues, selon le degré de gravité, par le code du travail.

En cas de litige sur la qualification, les modalités ou l'indemnisation de toute rupture d'un contrat de travail, les parties ont la faculté, notamment lors de l'entretien préalable, de convenir de s'adresser, dans les conditions prévues à l'article 6, à la commission paritaire de conciliation aux fins d'aboutir à une solution amiable du litige.

(1) Article étendu sous réserve d'une part, du respect des dispositions de l'article L. 1234-9 du code du travail et d'autre part, du respect des dispositions de l'article R. 1234-4 du code du travail et de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc. 8 novembre 2017, n° 16-18.069).

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 42 — Départ et mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Lorsque le salarié peut bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale et remplit les conditions d'ouverture des droits à cette pension, la rupture, soit du fait de l'employeur, soit du fait du salarié, ne peut en aucun cas être considérée comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 41.

La mise à la retraite du salarié avant ses 70 ans n'est possible qu'avec son accord.

L'indemnité de fin de carrière est alors fixée à :

- 1 mois de salaire après 2 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 5 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 4 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 5 mois de salaire après 30 ans de présence.

Cette indemnité est calculée sur la même base que celle prévue à l'article 40.

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

En cas de départ volontaire du salarié, l'indemnité n'est due que si l'intéressé a demandé la liquidation de sa retraite. En tout état de cause, dans une même entreprise, l'indemnité de départ à la retraite ne peut être versée qu'une seule fois à un même salarié.

L'employeur ou le salarié, selon que l'initiative du départ à la retraite émane de l'un ou de l'autre, devra respecter le préavis prévu à l'article 40 de la présente convention.

À la demande de l'employeur, tout salarié est tenu de lui indiquer sa situation au regard des régimes de retraite. À défaut, il ne peut en cas de licenciement bénéficier des indemnités conventionnelles fixées à l'article 41 de la présente convention. (2)

(1) Article étendu sous réserve du respect d'une part, des dispositions des articles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234 2 du code du travail et d'autre part, des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

(2) Alinéa exclu de l'extension, le refus pour un salarié d'indiquer sa situation au regard des régimes de retraite ne pouvant l'empêcher de bénéficier de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

Article 43 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La présente convention collective entre en vigueur à compter de son dépôt par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail, à la direction générale du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

La présente convention collective a pour objet de régir les conditions de travail et les rapports entre les entreprises de la presse d'information spécialisée d'une part et les salariés de ces entreprises – employés, techniciens, agents de maîtrise, cadres – d'autre part.

Les dispositions qui suivent constituent des règles de bonne entente et de parfaite loyauté entre tous les membres de la profession. Elles ont pour but essentiel d'harmoniser les rapports entre employeurs et salariés des entreprises de presse d'information spécialisée ou professionnelle.

Conformément à la loi, les dispositions de la présente convention collective se substituent de plein droit aux stipulations des conventions antérieurement applicables aux entreprises et aux salariés entrant dans son champ d'application (IDCC 1871 et 1874 qui sont abrogées), à l'exclusion de celle applicable aux journalistes professionnels IDCC 1480. Son entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis par les salariés en application d'accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou d'usages dans l'entreprise.

Les employeurs s'obligent à répondre au questionnaire adressé par leur organisation professionnelle pour l'établissement du bilan ou rapport annuel de branche.

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 15 février 2019

Annexe

Forfait annuel jours

L'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours ne saurait en aucun cas conduire à une amplitude du temps de travail de nature à mettre en cause la vie privée ou la santé du salarié concerné.

1. Conventions individuelles de forfait annuel en jours

Une convention individuelle de forfait en jours est conclue avec les collaborateurs visés à l'article 21 de la convention collective.

Le nombre de jours ne peut dépasser 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur. Ce chiffre correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours n'est pas constitutif d'une faute.

2. Période de référence et modalités du forfait jours

La comptabilisation du temps de travail du personnel se fait en jours sur une période de référence annuelle du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cadre du plafond de 217 jours travaillés par an, les collaborateurs concernés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours fériés chômés et des repos hebdomadaires. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les absences rémunérées ou indemnisées (maladies, congés ...) ne peuvent pas faire l'objet d'une récupération par l'employeur.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée (s) ou demi-journée (s), au choix du personnel, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend et de la procédure de congés payés applicable. Ils doivent être impérativement soldés avant le 31 décembre de l'année concernée.

3. Arrivée et départ en cours d'année

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est calculé en fonction de la durée restant à travailler ou travaillée.

Les collaborateurs autonomes bénéficient par ailleurs du lissage de leur rémunération. La rémunération mensuelle de base sera équivalente à 1/12 de la rémunération annuelle contractuelle de base correspondant au forfait.

4. Forfait en jours réduit

Il est permis de définir, dans le cadre d'un forfait réduit, un nombre de jours travaillés en deçà de 217 jours annuels travaillés. Le personnel est rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, la charge de travail doit être adaptée à la réduction convenue et la fiche de poste revue a priori.

5. Dépassement de forfait

Les collaborateurs visés au présent accord pourront s'ils le souhaitent, et en accord avec leur employeur, renoncer (exceptionnellement ou ponctuellement, au cours d'une année donnée) à tout ou partie de leurs journées de repos et percevoir une indemnisation en contrepartie.

Le nombre de journées de repos pouvant donner lieu à ce rachat ne pourra dépasser 17 jours par an.

En aucun cas, ce rachat ne pourra conduire à ce que le nombre annuel de jours effectivement travaillés dépasse 225 jours.

Les collaborateurs devront formuler leur demande par écrit.

La direction pourra s'opposer à ce rachat.

Les collaborateurs pourront revenir sur leur demande à condition de prévenir leur employeur dans un délai de 5 jours ouvrés.

L'indemnisation de chaque jour de repos racheté sera égale à 115 % du salaire journalier. Elle sera versée au plus tard avec la paie du mois de janvier de l'année suivante.

6. Organisation de l'activité

Le salarié en forfait jours gère librement son temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise, des partenaires concourant à l'activité, ainsi que les besoins des clients.

Aux termes de l'article L. 3121-62 du code du travail, le salarié en forfait jours n'est pas soumis :

- à la durée légale hebdomadaire prévue à l'article L. 3121-27 du code du travail, soit 35 heures par semaine ;
- à la durée quotidienne maximale de travail prévue à l'article L. 3121-18 du code du travail, soit 10 heures par jour ;
- aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues aux articles L. 3121-20 et 22 du code du travail, soit 48 heures pour 1 semaine et 44 heures sur 12 semaines consécutives.

Le salarié en forfait jours doit respecter les temps de repos obligatoires :

- le repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures consécutives (art. L. 3131-1 du code du travail) ;
- le repos hebdomadaire d'une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien,

soit 35 heures au total (art. L. 3132-2 du code du travail).

Étant autonome dans l'organisation de son emploi du temps, le salarié en forfait jours n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Son temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

Néanmoins, l'intéressé doit veiller à respecter une amplitude de travail raisonnable et répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

7. Suivi de l'organisation du travail de chaque salarié

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation vie professionnelle et vie personnelle, la société assure le suivi régulier de l'organisation du travail des intéressés, de leur charge de travail et de l'amplitude de leurs journées de travail.

Document de suivi du forfait

Compte tenu de la spécificité du dispositif des conventions de forfait en jours, le respect des dispositions contractuelles et légales sera suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait jours remplissant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fera apparaître le nombre et la date des journées ou demi-journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des journées ou demi-journées non travaillées, en :

- repos hebdomadaire ;
- congés payés ;
- congés conventionnels éventuels (congé supplémentaires, congé d'ancienneté) ;
- jours fériés chômés ;
- jour de repos lié au forfait.

Ce document rappellera la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail, raisonnables, et une bonne répartition dans le temps du travail du salarié.

Il réservera un emplacement dédié aux observations éventuelles du salarié.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l'employeur, lui permet d'effectuer une consolidation pour contrôler la durée du travail, mesurer et répartir la charge de travail, vérifier l'amplitude de travail du salarié et le cas échéant de remédier en temps utile à une charge de travail éventuellement incompatible avec une durée raisonnable.

Ce document pourra être établi par voie numérique.

Entretien périodique

Le personnel tient informé son employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du personnel, celui-ci a la possibilité d'en informer par écrit son employeur qui le reçoit dans les meilleurs délais et formule les mesures qui sont mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures font l'objet d'un compte rendu d'entretien écrit communiqué au personnel et d'un suivi par l'employeur.

De plus, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou la charge de travail aboutissent à des situations anormales, il peut également organiser un rendez-vous avec ledit salarié.

Un entretien individuel sera organisé par l'employeur avec chaque collaborateur ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année, au cours duquel sera examinée l'adéquation de la charge de travail du salarié en fonction du nombre de jours travaillés, de l'organisation de son travail dans l'entreprise, de l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale et de son niveau de salaire.

En outre, sera évoquée l'amplitude des journées d'activité ainsi que la charge de travail du salarié qui doivent demeurer raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps de son travail.

À l'issue de l'entretien, un formulaire d'entretien annuel sera rempli par l'employeur afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés et signé par le salarié après qu'il ait porté d'éventuelles observations.

Au regard des constats partagés ensemble seront définies les solutions ou les mesures de prévention qui seraient nécessaires. Ils examinent également la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail et d'articulation vie personnelle et vie professionnelle.

Suivi collectif des forfaits jours

Chaque année, l'employeur consultera le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés en forfait jours.

8. Rémunération (1)

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. Cette rémunération ne peut être inférieure au montant du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, le point 8 de l'annexe « Forfait annuel jours » est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que la stipulation conventionnelle vise une majoration et qu'elle constitue un montant minimum qui s'impose, cette stipulation conventionnelle de branche ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

(Arrêté du 20 mai 2020 - art. 1)

