

Convention collective Presse quotidienne et hebdomadaire en régions (IDCC 3242) — texte en vigueur au 11 octobre 2026

Convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions du 9 août 2021

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/KALICONT000044349436. Version en ligne : <https://fiche-paie.fr/convention-collective/presse-quotidienne-et-hebdomadaire-en-regions-3242>.

Sommaire

1. Préambule
2. Titre Ier Dispositions générales
3. Titre II Égalité de traitement
4. Titre III Dialogue social
5. Titre IV Temps de travail
6. Titre V Recrutement
7. Titre VI Développement des compétences
8. Titre VII Qualité de vie au travail
9. Titre VIII Protection sociale des salariés
10. Titre IX Conditions de rupture du contrat de travail
11. Titre X Dispositions diverses, transitoires et finales
12. Annexes

Préambule

Article

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les organisations signataires rappellent que la convention collective nationale des personnels des entreprises de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions complète le droit visant à favoriser le dialogue social.

L'élaboration d'une convention collective nationale unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions constitue une opportunité pour les organisations syndicales et patronales signataires d'adapter un socle social construit et pensé au XXe siècle aux réalités sociales, sociétales et économiques du XXIe siècle.

Il relève donc de la responsabilité des organisations signataires de prendre la mesure de ces évolutions afin de préserver voire de renforcer la valeur ajoutée de nos métiers de la presse en cohérence avec le contexte dans lequel les entreprises de la branche évoluent, de permettre à la presse quotidienne et hebdomadaire en régions de demeurer un acteur incontournable et pertinent de la vie de nos concitoyens et de garantir un socle social répondant aux besoins et aspirations des personnels de la branche et adapté aux enjeux de mutation des métiers de la presse au travers, notamment, du renforcement de la politique de formation et de la prise en compte des compétences, des qualifications professionnelles et de l'exercice des responsabilités.

Dans ce contexte et en premier lieu, les organisations signataires se doivent d'être volontaristes sur les sujets essentiels aux équilibres sociétaux. L'égalité de traitement, notamment ses déclinaisons relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes et l'interdiction des discriminations, constitue un socle fondamental de la convention collective unifiée de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Cette convention collective ainsi que l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui la complètera s'inscrivent ainsi dans le prolongement des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles sur les questions d'égalité professionnelle.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, telle que définie par la loi et par les engagements européens et internationaux de la France, est en effet facteur d'enrichissement collectif, de cohésion et d'attractivité des entreprises. Les parties signataires s'accordent donc pour définir un cadre conventionnel ambitieux qui doit permettre la mise en place d'une politique d'égalité réelle entre les femmes et les hommes au sein de l'ensemble des entreprises de la branche.

En second lieu, les organisations signataires prennent en compte dans leur réflexion la profonde mutation des entreprises de presse en régions liée à la numérisation de leur environnement et de leurs métiers ainsi qu'à la concurrence agressive provenant de multiples acteurs nationaux et internationaux.

La présente convention collective entend donc apporter une réponse adaptée à ces mutations tout en apportant des garanties au profit des personnels de la branche et en favorisant le développement de l'emploi et l'attractivité du secteur.

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 personnels entrant dans son champ d'application. Il est rappelé que leur entrée en vigueur est sans effet sur les avantages acquis plus favorables en application des accords individuels ou collectifs d'entreprise ou d'établissement ou des usages existants dans l'entreprise et que seuls le ou les avantages plus favorables s'appliqueront aux salariés. En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention.

Par ailleurs, il est rappelé qu'en application des dispositions légales en vigueur, la branche professionnelle a vocation à définir les conditions

d'emploi et de travail des personnels ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières énoncées par la loi et à réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 — Champ d'application

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique sur l'ensemble du territoire national, à savoir l'ensemble du territoire métropolitain et les départements et collectivités d'outre-mer suivants : la Guyane, la Martinique, la Guadeloupe, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Barthélemy et Saint-Pierre-et-Miquelon. Elle régit les rapports entre l'ensemble des salariés et leurs employeurs dans les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région s'applique aux entreprises citées à l'alinéa précédent et dont l'activité principale relève dans la nomenclature d'activités et de produits française (NAF) des codes suivants :

- code NAF 58.13Z : édition de journaux d'information générale, quotidiens ou paraissant au moins quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- code NAF 58.14Z : édition de revues et périodiques d'information générale, paraissant moins de quatre fois par semaine, à diffusion régionale ou départementale, les informations pouvant être publiées sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet ;
- codes NAF 58.13Z et 58.14Z : édition de journaux quotidiens ou périodiques, habilités à publier dans un ou plusieurs départements, sous forme imprimée ou électronique y compris sur internet, des annonces judiciaires et légales ;
- code NAF 18.11Z : imprimerie de journaux.

Les codes NAF sont donnés à titre indicatif. Les parties rappellent que la convention collective applicable dépend de l'activité réelle exercée par l'entreprise, quel que soit le code NAF sous lequel elle est déclarée : une mauvaise classification d'une entreprise ne peut faire obstacle à l'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en région si son activité est conforme au champ d'application défini au présent article.

La convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions se substitue aux conventions collectives suivantes ainsi qu'à leurs annexes et avenants :

- convention collective de l'encadrement de la presse quotidienne régionale du 12 décembre 1995 (IDCC 1895) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne régionale du 28 novembre 1972 (IDCC 698) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne régionale du 2 décembre 1970 (IDCC 598) ;
- convention collective des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale du 1er octobre 1974 (IDCC 781) ;
- convention collective des cadres techniques de la presse quotidienne départementale du 12 et du 25 juin 1979 (IDCC 1018) ;
- convention collective de travail des employés de la presse quotidienne départementale du 11 octobre 1972 (IDCC 693) ;
- convention collective de travail des ouvriers de la presse quotidienne départementale du 25 octobre 1980 (IDCC 1083) ;
- convention collective nationale des cadres de la presse hebdomadaire régionale d'information du 15 octobre 1989 (IDCC 1563) ;
- convention collective nationale de travail des employés de presse hebdomadaire régionale du 8 décembre 1983 (IDCC 1281).

Les journalistes employés par les entreprises de presse quotidienne régionale, de presse quotidienne départementale et de presse hebdomadaire régionale relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Article 1.2 — Durée, dénonciation, révision et extension

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La présente convention nationale s'applique pour une durée indéterminée.

Elle peut 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 dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail, doit accompagner sa lettre de notification d'un projet de texte des points sujets à modification. Les discussions doivent 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 reste en vigueur jusqu'à la date d'application des nouvelles dispositions ou, à défaut, pendant une durée d'un 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.

Article 1.3 — Adhésion ultérieure

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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 définies par la loi. Les organisations syndicales de salariés ainsi que les organisations d'employeurs qui adhèrent à la présente convention ont 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. (1)

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 doivent se prononcer dans un délai maximum de 6 mois. (2)

(1) L'alinéa 1er de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, en vertu desquelles des associations d'employeurs peuvent également adhérer à une convention ou un accord.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 1.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail qui prévoient que si l'adhésion à une convention ou un accord a pour objet de le rendre applicable à un autre secteur professionnel non compris dans son champ d'application, le champ d'application doit être modifié en conséquence.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Titre II Égalité de traitement

Article 2.1 — Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

2.1.1. Conscientes de l'évolution de la société, les parties signataires de la présente convention affirment leur attachement à l'exigence d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, droit fondamental défini tant au plan national par la loi, qu'au niveau international et européen par les conventions conclues dans le cadre de l'organisation internationale du travail et par les directives adoptées par l'Union européenne.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes contribue à l'équilibre et à la cohésion sociale ainsi qu'à l'attractivité et au dynamisme des entreprises. Elle implique notamment, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- l'obligation d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail (1) ;
- l'interdiction de toute décision ou de toute mesure prise en considération du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse et l'interdiction des agissements sexistes ;
- 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.

2.1.2. Les parties s'accordent sur l'importance de la négociation de branche pour déterminer les mesures propres à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles créent à cet effet un observatoire paritaire de l'égalité professionnelle dont les missions sont confiées à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation prévue à l'article 3.1 de la présente convention collective et qui se réunit une fois par an afin, notamment, d'examiner toutes les actions et indicateurs anonymisés transmis par les entreprises.

Les parties s'engagent à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances paritaires de la branche. Les organisations syndicales s'engagent par ailleurs à assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les institutions représentatives du personnel au sein des entreprises.

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord de branche étendu, les plans ou accords d'entreprise pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pourront inclure des mesures temporaires prises au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, en particulier en remédiant aux inégalités de fait qui affectent les chances des femmes.

2.1.3. Les entreprises veillent au respect de l'ensemble des obligations légales à leur charge en matière d'égalité professionnelle et s'engagent à adopter une politique visant à rétablir cette égalité lorsque cela est nécessaire.

Elles sont amenées, en fonction de leur taille et dans le cadre notamment des consultations et négociations périodiques relatives à l'égalité professionnelle, à établir un diagnostic et une analyse de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Les entreprises mettent à disposition des représentants du personnel, le cas échéant au moyen d'une base de données économiques et sociales pour les entreprises de plus de 50 salariés, des informations chiffrées et les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Ces indicateurs peuvent être enrichis en fonction des spécificités de chaque entreprise et portés par exemple sur l'accès à la formation ou sur l'emploi à temps partiel. Sur la base de ces informations, les entreprises mettent en œuvre les éventuelles mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par :

- la sensibilisation des managers via les services des ressources humaines et d'objectifs spécifiques ;
- la sensibilisation de l'ensemble des salariés ;
- l'équilibre des proportions de femmes et d'hommes à tous niveaux d'emplois et de métiers et l'augmentation des embauches de femmes dans les professions principalement masculines et d'embauches d'hommes dans les professions principalement féminines à chaque fois que cela est possible ;
- la réduction des écarts de salaire à poste égal et la définition d'une enveloppe salariale annuelle à cette fin ;
- la neutralisation des périodes de congé maternité dans la détermination des augmentations salariales ;
- la prévention des discriminations directes et indirectes.

(1) L'alinéa 3 de l'article 2.1.1 est étendu sous réserve du respect des principes définis aux articles L. 3221-2 et L. 3221-4 du code du travail

relatifs à l'égalité de rémunération non seulement pour le même travail, mais pour un travail de valeur égale.
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 2.2 — Droits des salariés handicapés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Considérant, l'interdiction des discriminations fondées sur l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, 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.

Les parties reconnaissent que la négociation obligatoire de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés constitue un outil essentiel dans la mise en œuvre du droit au travail des personnes handicapées. À cette fin, elles conviennent d'organiser tous les 3 ans une négociation de branche sur les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ainsi que les cas particuliers des salariés déclarés inaptes à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle. La première négociation de branche sur le travail en situation de handicap sera engagée dans les 18 mois suivants la signature de la convention collective.

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, les entreprises s'engagent à se conformer aux obligations légales et réglementaires qui sont à leur charge en la matière.

Tout employeur occupant au moins 20 salariés à 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. Elles prêtent 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.

Les entreprises doivent veiller à éviter toute discrimination fondée sur le handicap en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

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.

Article 2.3 — Égalité de traitement et prévention des discriminations

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Afin de promouvoir l'égalité de traitement entre les salariés, les parties rappellent la nécessité pour les entreprises de se conformer aux obligations légales qui sont à leur charge en la matière ainsi qu'aux interdictions de discrimination édictées et à prévenir tout agissement fondé sur un motif discriminatoire interdit par la loi.

Conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut faire l'objet d'une discrimination directe ou indirecte 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 son exercice d'un mandat électif, 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.

Les entreprises sont incitées à promouvoir l'égalité de traitement en sensibilisant notamment leurs managers via les services des ressources humaines.

Article 2.4 — Prévention contre le harcèlement sexuel et moral

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties font de la lutte contre le harcèlement moral et sexuel une priorité.

Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

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

L'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et moral, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dès la connaissance des faits, il s'engage à déclencher une enquête contradictoire lui permettant d'entendre toutes les parties prenantes pour retracer la chronologie des faits et s'assurer de leur objectivité. Dans le cadre de cette enquête, il entendra également l'encadrement, les représentants du personnel, le médecin du travail et les référents harcèlement de l'entreprise. À l'issue de cette enquête, l'employeur s'engage à prendre les mesures adaptées pour sanctionner tout comportement déviant s'il est avéré ou toute accusation infondée si cela est le cas.

Les employeurs s'engagent à sensibiliser les salariés et les managers à lutter contre le harcèlement sexuel et moral par le biais, notamment, de formations régulières.

D'une manière plus générale, il est rappelé que tout comportement sexiste, défini comme tout agissement 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 2.5 — Inaptitude

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Si un salarié est déclaré inapte par le médecin du travail, l'employeur doit rechercher un emploi approprié à ses capacités et aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en œuvre de mesures telles que mutations, aménagements, adaptations ou transformations de postes existants ou aménagement du temps de travail. Cette proposition prend en compte, après avis du comité social et économique lorsqu'il existe, les conclusions écrites du médecin du travail et les indications qu'il formule sur les capacités du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

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 tel que défini par le code du travail ou de refus par le salarié de l'emploi proposé, le licenciement peut être prononcé. Lorsque l'inaptitude résulte d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement conventionnelle ou le double de l'indemnité prévu par l'article R. 1234-2 du code du travail si elle est plus favorable. Une indemnité compensatrice de préavis est également versée au salarié licencié. À l'inverse, si la maladie ou l'accident ne sont pas d'origine professionnelle, le salarié perçoit alors l'indemnité de licenciement prévu à l'article 9.2 de la présente convention et l'indemnité compensatrice de préavis n'est pas due.

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 du travail ou d'une maladie professionnelle, l'entreprise s'emploiera, dans la mesure du possible et avec l'accord du salarié concerné, à initier les démarches nécessaires à la reconnaissance d'un potentiel handicap qui permettrait de répondre, d'une part, à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés dans les conditions de l'article L. 5212-1 du code du travail et suivants, et en évitant, d'autre part, son licenciement.

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.

Titre III Dialogue social

Article 3.1 — Négociation de branche, commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

3.1.1. Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions exerce les missions d'intérêt général suivantes, conformément aux dispositions légales en vigueur :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale des accords collectifs. Ce rapport établit un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus notamment en matière de durée du travail, de répartition et d'aménagement des horaires, de repos quotidien et de jours fériés, de congés et de compte épargne. Elle formulera, le cas échéant, des recommandations, en particulier si ces accords ont un impact sur les conditions de travail des salariés (1).

La CPPNI exerce les missions d'observatoire paritaire de la négociation collective.

Il est rappelé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI peut émettre un avis consultatif sur l'interprétation de la convention collective ou d'un accord collectif à la demande d'une juridiction ou d'une partie. Dans le cadre de cette compétence de la commission, elle peut être saisie pour interpréter d'éventuels conflits entre des avantages reconnus par la présente convention collective et des avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises par suite d'usage ou de convention. Elle peut également être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de la dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés prévue à l'article 4.7 de la présente convention collective.

Les négociations de branche se font au sein de la CPPNI dans les conditions définies au présent article.

3.1.2. Composition, siège et secrétariat

3.1.2.1. Formation institutionnelle

La CPPNI de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions est composée de vingt membres, soit :

- pour le collège salarié, 10 représentants désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans la présente convention. Chaque organisation syndicale représentative dispose d'un nombre de représentants proportionnel au pourcentage de suffrages qu'elle a recueillis aux dernières élections professionnelles et aux mesures d'audience de la direction générale du travail s'y référant, et au minimum 1 représentant ;
- pour le collège employeur, de 10 représentants désignés par le syndicat de la presse quotidienne régionale (SPQR), le syndicat de la presse quotidienne départementale (SPQD) et le syndicat presse hebdomadaire régionale (SPHR).

Les parties expriment le souhait que la composition de chaque collège tende à respecter la parité entre femmes et hommes.

Les désignations effectuées par chacune des organisations syndicales de salariés et leurs modifications font l'objet d'une information auprès du secrétariat de la CPPNI qui en informe immédiatement l'ensemble de la commission. Toutefois, sauf cas de force majeure, les parties s'engagent à conserver, dans la mesure du possible, la même composition pour leur délégation au cours d'une même négociation.

La CPPNI a son siège dans les locaux du SPQR qui assure le secrétariat de la commission en sa formation institutionnelle.

3.1.2. Formation de négociation (2)

Selon la nature des négociations en cause, la CPPNI peut être réunie en formation plénière telle que définie au présent article ou, lorsque la majorité des membres présents ou représentés de la commission en est d'accord, en formation restreinte au niveau de chaque forme de presse. Les salaires minima de chaque forme de presse sont négociés en formation restreinte.

Lorsqu'elle est réunie dans le cadre de négociations par forme de presse en formation restreinte, la délégation de chaque organisation syndicale représentative est composée, au maximum, de deux membres.

Lorsque la CPPNI négocie et conclut un accord en formation restreinte, cet accord n'engage que les entreprises relevant de la forme de presse concernée.

Le secrétariat de la CPPNI en formation de négociation plénière est assuré par le SPQR. Le secrétariat de la commission en formation de négociation restreinte est assuré par l'organisation professionnelle représentative de la forme de presse au niveau de laquelle se réunit la CPPNI.

3.1.3. Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est destinataire des conventions et accords d'entreprise comportant des dispositions relatives notamment :

- à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;
- au repos quotidien et aux jours fériés ;
- aux congés payés et autres congés ;
- et au compte épargne-temps.

Après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires, la partie la plus diligente transmet à la CPPNI ces accords et en informe les autres parties signataires.

Cette transmission s'effectue au secrétariat de la CPPNI, à une adresse électronique dédiée ou à l'adresse du SPQR, à savoir à l'heure actuelle : CPPNI C/ O SPQR, 69, rue du Chevaleret, 75013 Paris.

La commission accuse réception des conventions et accords d'entreprise transmis et les communique à l'ensemble de ses membres par l'intermédiaire d'une base de données spécifique à laquelle ils peuvent accéder à tout moment librement.

Les parties rappellent que les accords d'entreprise sont également librement consultables sur la base de données nationale Légifrance.

3.1.4. Fonctionnement

Conformément aux dispositions légales en vigueur, la CPPNI est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations de branche obligatoires. Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par les dispositions légales en vigueur.

Dans le cadre de sa compétence en matière de négociation de branche, si une ou des organisations syndicales de salariés ou organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives 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.

Les convocations des représentants de la CPPNI doivent être adressées, par courrier ou par mail, au plus tard 10 jours avant la date de la réunion concernée, sauf circonstances exceptionnelles.

La CPPNI prend ses décisions à la majorité de ses membres présents ou représentés. Les membres absents aux réunions pourront être représentés par un membre présent possédant un pouvoir dûment signé par ceux-ci. Les accords collectifs sont négociés et conclus dans les conditions fixées par le code du travail, notamment en ce qui concerne les règles de représentativité des organisations syndicales pour la signature ou la dénonciation des accords.

3.1.5. Moyens des représentants de la CPPNI

L'ensemble des représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI qui participent à une réunion de cette commission sont remboursés, sur justificatifs, de leurs frais de déplacement dans les conditions suivantes :

- remboursement du billet de train SNCF en seconde classe ou, pour les trajets supérieurs à 600 kilomètres, du billet d'avion en classe économique, ainsi que des tickets RATP ;
- remboursement des frais de repas dans la limite par repas de sept fois le minimum garanti défini par décret en application de l'article L. 3231-12 du code du travail ;
- si les circonstances nécessitent que la réunion se poursuive sur 2 jours ou en cas d'accord entre les parties, remboursement des frais d'hébergement dans la limite de 90 € par nuit.

Le SPQR, le SPQD et le SPHR s'engagent à rembourser les frais précités dans un délai maximal de trente jours calendaires à compter de la communication au syndicat concerné des justificatifs afférents.

Les représentants des organisations syndicales représentatives membres de la CPPNI, salariés des entreprises citées à l'article 1er de la présente convention, bénéficient, sur présentation de la convocation afférente, d'une autorisation d'absence pour se rendre aux réunions de négociation. Ils informent au préalable leur employeur de leur désignation en tant que membre de la CPPNI.

Le temps consacré à la participation à ces réunions n'est pas imputable sur le crédit d'heures de la délégation dont les intéressés bénéficient, le cas échéant, dans leur entreprise.

Le temps consacré à la participation à ces réunions, attestée par la feuille de présence, ainsi que le temps de déplacement sont considérés et rémunérés comme temps de travail effectif et ne doivent engendrer aucune perte de rémunération.

(1) L'alinéa 4 de l'article 3.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 3° de l'article L. 2232-9 du code du travail, en vertu desquelles le rapport annuel d'activité établi par la commission permanente de négociation et d'interprétation comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 3.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 et des dispositions combinées des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail telles qu'interprétées de manière constante par la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 juillet 2009 n° 08-41507), en vertu desquelles un accord collectif ne peut être conclu sans que l'ensemble des organisations représentatives aient été invitées à sa négociation.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 3.2 — Droit syndical

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

3.2.1. Les parties signataires 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 évolutions de carrière.

Conformément aux dispositions légales, notamment aux articles L. 2141-1 à L. 2141-13 du code du travail, dans toutes les entreprises soumises à la présente convention collective, des syndicats professionnels peuvent se constituer et s'organiser librement.

3.2.2. Afin d'assurer le maintien de leurs compétences professionnelles et d'en favoriser le développement, les représentants du personnel doivent, au cours de leurs mandats, avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux formations. Ces représentants du personnel devront pouvoir acquérir un niveau de technicité et de professionnalisation équivalent aux autres salariés.

Au cours de leur mandat, les représentants du personnel voient leur salaire évoluer au même rythme que le reste du personnel et l'acquisition de leurs points de pénibilité maintenus.

À l'issue du mandat et au moins après chaque élection professionnelle en entreprise, un examen est 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. Cet examen s'opère notamment au regard de l'évolution des rémunérations de salariés occupant des postes ayant des qualifications similaires dans l'entreprise. Les comparaisons sont effectuées sur une période de 3 ans au moins et prennent 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, de la même fonction et dont l'ancienneté est comparable. À défaut de comparaison possible avec de tels salariés, les augmentations générales et la moyenne des augmentations individuelles sont utilisées comme base.

En cas d'écart constaté par l'une des parties, un entretien se tient entre le salarié 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 afin de présenter les positions ou interprétations réciproques.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, un entretien de fin de mandat est 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 peut se faire accompagner par un salarié de l'entreprise. À l'issue de leurs activités syndicales, les représentants syndicaux, élus ou mandatés, pourront demander à bénéficier d'une formation de nature à faciliter leur réadaptation à leur poste de travail.

3.2.3. Les entreprises peuvent définir par accord d'entreprise les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise. À défaut d'accord et conformément aux dispositions légales en vigueur, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise, satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et 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 :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;
- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;
- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

3.2.4. Les noms du ou des délégués syndicaux désignés sont portés à la connaissance de l'employeur. Ils sont affichés sur des panneaux réservés aux communications syndicales.

La copie de la communication adressée à l'employeur est adressée simultanément à l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article L. 8112-1 du code du travail.

La même procédure est appliquée en cas de remplacement ou de cessation de fonctions du délégué.

Pour l'exercice de ses fonctions, chaque délégué syndical dispose d'un crédit d'heures déterminé par la loi ou le cas échéant, par accord d'entreprise. Les heures utilisées pour participer à des réunions des instances paritaires de branche et des institutions paritaires professionnelles de la branche ne sont pas imputables sur les temps de délégation. Ces heures sont assimilées à du temps de travail effectif et rémunéré dans les conditions prévues par le contrat de travail du salarié. Elles répondent aux obligations légales de rémunération. Il est ainsi établi que pour l'exercice de leur activité syndicale les délégués bénéficient des mêmes règles en matière de durée du travail que les autres salariés. Selon les plafonds fixés à l'article 3.1 de la présente convention collective pour les moyens des représentants de la CPPNI, les

frais afférents aux heures utilisées pour participer aux réunions des instances paritaires de branche et aux institutions paritaires professionnelles de la branche sont pris en charge sur justificatifs sur les fonds du paritarisme prévus à l'article 3.5 de la présente convention collective lorsque ces instances et institutions ne prennent pas en charge ces frais de représentation.

Un représentant du personnel par entreprise peut utiliser un crédit d'heures spécifique de 28 heures maximum pour participer aux congrès fédéraux statutaires de son organisation syndicale tous les 4 ans.

Conformément aux règles légales applicables, les modalités d'information syndicale à l'adresse des salariés seront examinées entreprise par entreprise. À cet égard, les parties signataires de la présente convention collective invitent les entreprises à rechercher des accords prévoyant la possibilité de réunions d'information d'un quart d'heure par mois pendant le temps de travail sous réserve d'éviter toute désorganisation du travail.

Pour les salariés en télétravail ou à distance, l'entreprise met à disposition tous les moyens requis pour qu'ils bénéficient des mêmes droits. Les modalités de cette disposition sont déterminées en accord avec la direction afin que la bonne marche du travail ne puisse être perturbée.

Article 3.3 — Négociation d'entreprise et représentation du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les négociations obligatoires sont définies par le code du travail. Si une ou des organisations syndicales représentatives de salariés émettent des demandes relatives à un ou des thèmes de négociation non-obligatoire, l'entreprise invite, le cas échéant, les organisations syndicales à une réunion de négociation.

Il est rappelé que les négociations collectives dans les entreprises ou les établissements doivent respecter le principe de loyauté. Dans ce cadre, il peut s'avérer opportun de conclure en amont un accord de méthode. En l'absence d'accord de méthode, l'employeur doit donner toutes informations utiles, au moyen de la base de données économiques et sociales (BDES) lorsqu'elle existe.

Conformément aux dispositions du code du travail et notamment l'article L. 2231-5-1, après la conclusion d'un accord collectif, l'employeur verse le texte dans la base de données nationale prévue à cet effet et remplit les obligations de dépôt prévues par la loi, notamment auprès du conseil de prud'hommes du lieu de la conclusion.

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 3.4 — Commission de conciliation

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

En cas de conflit collectif, la commission peut être saisie par une organisation syndicale de salariés ou par une organisation professionnelle d'employeurs signataires ou adhérents de la présente convention collective dès lors que les parties en sont d'accord.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent pas les voies de recours auprès des juridictions compétentes.

La commission est paritaire. Elle est composée de deux représentants désignés par les organisations syndicales de salariés signataires et adhérentes de la présente convention et de deux représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et adhérentes.

Les modalités de saisine, de fonctionnement et de financement de la commission sont fixées paritairement par voie de règlement intérieur. Les parties conviennent de négocier et de signer le règlement intérieur de la commission dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective. Le règlement est alors annexé à la présente convention. 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 3.1 de la présente convention.

Les frais engagés par les conciliateurs leur sont remboursés sur justificatif dans les limites fixées à l'article 3.1 de la présente convention.

Article 3.5 — Organisation du paritarisme dans la branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Partageant l'objectif de construire et de développer des relations sociales ouvertes et responsables, les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour définir et mettre en place un dispositif de soutien au paritarisme de la branche.

Le financement du paritarisme est assuré par une contribution annuelle globale versée, une fois par an, par les entreprises de la branche visées à l'article 1.1 de la présente convention collective, quel que soit leur effectif.

Cette contribution annuelle globale est fixée à 0,07 % de la masse salariale brute fiscale de l'ensemble du personnel de l'entreprise relevant de la présente convention collective au titre de l'année civile précédente, appelée année de référence.

Dans tous les cas, la contribution annuelle globale due par l'entreprise ne peut pas être inférieure à 100 euros (montant minimum) et supérieure à 5 000 euros (montant maximum) par entreprise.

Cette contribution annuelle globale est obligatoire. La collecte ainsi perçue est répartie à 40 % pour la partie patronale et à 60 % pour les organisations syndicales représentatives au prorata de leur pourcentage de représentativité au niveau de la branche.

Les parties s'accordent pour que les modalités d'application du présent article et notamment les modalités d'appel de cotisation, de répartition et de gestion des fonds ainsi que d'établissement du bilan du mécanisme 1 an après sa mise en œuvre soient définies par avenant à la présente convention collective dans un délai de 6 mois suivant sa signature. (1)

(1) L'alinéa 6 de l'article 3.5 est étendu sous réserve du respect des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale aux termes desquels la délégation de la collecte de la contribution sociale ne doit pas être confiée à un organisme de prévoyance.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Titre IV Temps de travail

Article 4.1 — Durée du travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La durée légale de travail effectif des salariés à temps complet est fixée à 35 heures par semaine.

Les employeurs s'assurent que le temps de travail effectué par les salariés correspond à l'horaire de travail prévu par le contrat de travail.

Article 4.2 — Heures supplémentaires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Toute heure de travail accomplie au-delà de la durée hebdomadaire légale est une heure supplémentaire.

Les employeurs ne recourent aux heures supplémentaires qu'en cas de situation temporaire ou imprévue. Ce recours ne peut se répéter de façon régulière pour absorber une charge de travail pérenne et récurrente.

Les modalités de compensation des heures supplémentaires sont fixées par accord d'entreprise ou conformément aux dispositions légales en vigueur pour les entreprises de la presse hebdomadaire régionale. À défaut d'accord d'entreprise et d'application des dispositions légales pour les entreprises de la presse hebdomadaire régionale, lorsque des heures supplémentaires sont effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale de 35 heures, calculée le cas échéant sur la période de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, le salarié touche, pour les heures supplémentaires ainsi effectuées, un salaire majoré de :

- 33 % du salaire horaire normal pour la période allant de la 36e heure à la 37e heure incluse ;
- 50 % du salaire horaire normal à compter de la 38e heure à la 39e heure incluse ;
- 100 % au-delà.

Toutefois, dans les conditions prévues par la législation du travail, il est possible de remplacer tout ou partie du paiement des heures supplémentaires par un repos compensateur de durée équivalente, à savoir :

- 1 h 15 pour chacune des 2 premières heures supplémentaires ;
- 1 h 30 pour chacune des 2 heures suivantes ;
- 1 h 45 pour les heures au-delà.

Le repos compensateur 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 impose la prise du congé dans les 2 mois qui suivent.

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

Article 4.3 — Travail de nuit

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'activité d'éditeur de presse est de nature à imposer le recours au travail de nuit en raison des impératifs liés à l'actualité et aux contraintes de bouclage et d'impression. Sous réserve des dispositions légales, les conditions de mise en œuvre du travail de nuit sont définies par l'entreprise.

À défaut d'accord d'entreprise ou d'usage, constituent un travail de nuit les heures de travail effectuées : (3)

- entre 21 heures et 7 heures du matin ;
- ou entre 20 heures et 7 heures du matin pour les salariés finissant leur travail après minuit.

Sauf usage préexistant différent dans l'entreprise, notamment lorsque les majorations d'heures de nuit sont intégrées aux salaires de jour, les heures de nuit sont majorées de 15 % ou donnent lieu à un repos compensateur équivalent. (4)

(1) L'article 4.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3122-1 du code du travail qui prévoient que le recours au travail de nuit doit être exceptionnel et justifié.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) Le dispositif de recours au travail de nuit prévu à l'article 4.3 est applicable sous réserve d'être complété, en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3122-15 du code du travail, ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail dans les conditions fixées à l'article L. 3122-21 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(3) Les alinéas 2 à 4 de l'article 4.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-2, L. 3122-3 et L. 3122-20 du code du travail relatifs aux horaires considérés comme du travail de nuit.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(4) L'alinéa 5 de l'article 4.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3122-8 et L. 3122-9 du code du travail relatifs aux compensations accordées au titre du travail de nuit.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.4 — Forfait annuel en jours pour les cadres

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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. Elle n'a pas vocation d'allonger la durée du travail des salariés, mais d'adapter l'organisation du travail de certains cadres travaillant de manière autonome.

4.4.1. Conventions individuelles ou avenants au contrat de travail de forfait annuel en jours : personnel concerné

Peuvent conclure une convention individuelle de forfait jours les cadres qui disposent d'une véritable autonomie dans leur emploi du temps et d'un réel pouvoir de décision dans l'organisation de leur travail sur le court et le moyen terme et dont la nature de leurs fonctions les dispense de suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel elles ou ils sont intégrés. (2)

Le nombre de jours travaillés dans le cadre du forfait jours, sauf disposition plus favorable en entreprise, ne pourra en aucun cas dépasser 217 jours par an, la journée de solidarité étant prise en charge par l'employeur.

Le nombre de jours de travail ainsi défini correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre de jours compris dans le forfait, la période de référence du forfait et la rémunération forfaitaire à verser.

La convention individuelle de forfait jours ou l'avenant au contrat de travail ne peut être imposée à quiconque et n'est possible qu'avec l'accord du salarié. Le refus de signer une convention individuelle de forfait jours ne peut pas être considéré comme une faute professionnelle. Ce refus ne peut aucunement être sanctionné ni handicaper les opportunités de carrière professionnelle des salariés concernés.

Le salarié bénéficiant d'une convention annuelle de forfait en jours perçoit une rémunération forfaitaire annuelle en contrepartie de l'exercice de sa mission. À défaut d'organisation du temps de travail sous forme de forfait jours déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

Hormis le cadre qui vient d'être embauché en forfait jours, le cadre qui passe d'une organisation de travail à l'heure à une convention de forfait annuel en jours bénéficie d'une période probatoire de douze mois durant laquelle il peut revenir à l'organisation précédente. Dans ce cas, il recouvre la rémunération dont il bénéficiait avant de passer au forfait jours sauf si l'éventuel changement de rémunération a été lié à une promotion.

4.4.2. 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 de 12 mois consécutifs, par défaut fixée à l'année civile.

Dans le cadre du nombre de jours travaillés annuellement, les salariés 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 est tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Les arrêts de travail pour maladie et accident de travail et les congés spéciaux doivent être déduits du nombre de jours travaillés par an.

Le positionnement des jours de repos prend la forme de journée (s), ou demi-journée (s) par exception à la demande du salarié, par accord entre le salarié et l'employeur, dans le respect de la procédure de congés payés applicable. Tous les congés payés doivent être impérativement soldés avant le dernier jour de la période de référence en vigueur dans l'entreprise de rattachement ou éventuellement placés sur le compte épargne temps des salariés s'il existe dans l'entreprise.

4.4.3. Arrivée et départ en cours d'année (3)

En cas d'année incomplète (entrée ou départ en cours d'année), le nombre de jours travaillés est proratisé.

4.4.4. Organisation de l'activité

Les salariés en forfait-jours gèrent librement leur temps de travail en prenant en compte les contraintes organisationnelles de l'entreprise.

L'employeur doit s'assurer que les salariés en forfait-jours respectent les temps de repos obligatoires et les amplitudes horaires maximales autorisées. L'employeur doit s'assurer que l'intéressé veille à respecter une amplitude de travail raisonnable et à répartir sa charge de travail de manière équilibrée dans le temps.

Étant autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps, les salariés en forfait-jours ne sont pas soumis à un contrôle de leurs horaires de travail à l'exception des durées maximales prévues par la loi. Leur temps de travail fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

4.4.5. 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, l'entreprise 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.

a) 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 est suivi au moyen d'un système déclaratif, chaque salarié en forfait-jours renseignant le document de suivi du forfait mis à sa disposition à cet effet.

Ce document de suivi du forfait fait 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 et d'entreprise (congés supplémentaires, congés d'ancienneté...) ;
- jours fériés chômés ;
- jours de repos liés au forfait.

Ce document rappelle la nécessité de respecter une amplitude et une charge de travail raisonnables, et conforme à la loi ainsi qu'une bonne répartition dans le temps du travail des salariés concernés. Il détermine également les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son

droit à la déconnexion défini à l'article 7.1 de la présente convention collective.

Il réserve un emplacement dédié aux observations éventuelles des salariés.

Ce document de suivi, établi mensuellement et validé par l'employeur, permet de vérifier et répartir la charge de travail, de comptabiliser l'amplitude de travail des salariés et, le cas échéant, de remédier à une surcharge de travail incompatible avec le temps de travail des salariés.

Ce document peut être établi sur support numérique.

b) Procédure d'alerte

Les salariés tiennent informé leur employeur des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale leur charge de travail.

En cas de difficulté portant sur les aspects d'organisation et de charge de travail ou liée à l'isolement professionnel du fait de leur statut, les cadres en forfait jours ont la possibilité d'en informer par écrit leur employeur et les institutions représentatives de personnel (IRP).

L'employeur les reçoit sous quinzaine et formule les mesures mises en place pour permettre d'y remédier. Ces mesures font l'objet d'un compte-rendu d'entretien écrit communiqué aux salariés concernés ainsi que d'un suivi de leur bonne application. Les cadres sont de nouveau reçus un mois plus tard afin de faire un point sur leur situation de manière à s'assurer l'efficacité des mesures prises.

c) Suivi collectif des forfaits jours et entretien périodique

Un entretien individuel régulier, se tenant au moins chaque semestre, est organisé par l'employeur avec chaque salarié, pour examiner la charge de travail, notamment pour ce qui concerne l'amplitude des journées d'activité, et l'articulation entre ses activités professionnelles, sa vie personnelle et familiale et son niveau de salaire.

Un document d'entretien annuel est rempli conjointement par l'employeur et le salarié afin de renseigner chacun des différents thèmes abordés. Ce document doit être signé par les deux parties. Au regard des constats partagés, les solutions ou les mesures de prévention nécessaires sont définies. Ces points peuvent être abordés dans le cadre des dispositifs d'entretien périodique de l'entretien annuel d'évaluation et consignés dans son compte-rendu.

Au-delà des entretiens dédiés au suivi de la charge de travail, les signataires de la présente convention collective engagent les entreprises et leur encadrement à suivre en permanence la charge de travail des salariés et de façon spécifique ceux travaillant sous le régime du forfait jour.

Chaque année, l'employeur informe le comité social et économique sur le recours aux conventions de forfait jours ainsi que sur la bonne application des dispositions conventionnelles.

(1) L'article 4.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2312-26 du code du travail relatives à la nécessité de transmettre au comité social et économique les informations relatives aux conventions de forfait et aux modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés dans le cadre de la consultation annuelle.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'alinéa 1er de l'article 4.4.1 est étendu sous réserve qu'il soit complété, en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise précisant les catégories de salariés susceptibles de conclure une convention individuelle de forfait annuel en jours, conformément au 1° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail, au-delà de la seule reprise des dispositions de l'article L. 3121-58 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(3) L'article 4.4.3 est étendu sous réserve que l'accord de branche soit complété, en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail, par un accord d'entreprise, prévoyant les conditions de prise en compte pour la rémunération des salariés, des arrivées, départs et absences en cours de période, conformément au 4° du I de l'article L. 3121-64 du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore des modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.5 — Aménagement annuel du temps de travail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

L'aménagement annuel du temps de travail, qui ne peut pas concerner les salariés qui participent aux activités d'impression de la presse quotidienne (à part les salariés en temps partiels annualisés), consiste à répartir la durée du travail sur une période de référence d'un an. Le temps de travail des salariés est alors organisé pour tenir compte de la variation du volume d'activité de leur secteur sur l'année. Les heures supplémentaires sont calculées et rémunérées au terme de cette période de référence.

L'aménagement annuel du temps de travail ne peut se décliner au sein des entreprises de la branche que par négociation d'un accord d'entreprise et après une information consultation du comité social et économique qui précise les conditions de sa mise en place et définit les périodes hautes/ normales/ basses en fonctions de la charge de travail et des effectifs présents constatés.

Cet aménagement annuel du temps de travail ne peut être attaché qu'à un ou plusieurs secteurs homogènes tels que les services comptables et financiers, notamment pour les périodes d'arrêtés des comptes et de comptes consolidés, ainsi que les activités de studio graphique. *Il ne pourra être mis en place dans les entreprises de la branche de moins de 70 salariés*(1).

L'aménagement annuel du temps de travail doit s'appliquer sur la base des dispositions conventionnelles suivantes.

4.5.1. Champ d'application

L'aménagement annuel du temps de travail est envisageable uniquement pour les salariés dont le volume d'activité est attaché à leur secteur

n'est pas linéaire tout au long de l'année.

La variabilité du volume d'activité doit être avérée et inhérente à la nature de l'activité en question. L'aménagement annuel du temps de travail est une organisation collective d'un secteur, elle ne peut donc s'appliquer à un individu isolé.

4.5.2. Lissage de la rémunération

À l'exception du paiement des heures supplémentaires ou complémentaires, rémunérées dans les conditions prévues par la présente convention collective, la rémunération mensuelle des salariés est lissée. Elle est indépendante de la durée réelle de travail mensuelle et est versée sur la base de l'horaire contractuel.

4.5.3. Répartition du temps de travail en heures

a) Durée annuelle et période de référence

La durée annuelle de travail effectif fixée, pour un temps plein, conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels, ne pourra dans tous les cas dépasser 1 607 heures, sauf disposition plus favorable en entreprise.

La durée annuelle de travail effectif, pour un temps partiel, est fixée conformément aux dispositions légales compte tenu des jours de congés légaux et conventionnels et des heures précisées dans son contrat de travail.

La période de référence par défaut est l'année civile (1er janvier au 31 décembre d'une année n).

b) Durée du travail

La durée hebdomadaire de référence est de 35 heures par semaine en moyenne sur la période de référence.

La durée du travail des salariés sous le régime de l'aménagement annuel du temps de travail doit être définie dans les accords d'entreprise qui doivent préciser la durée maximale quotidienne et hebdomadaire de travail.

L'amplitude horaire journalière ne peut excéder 10 heures de travail effectif sauf accord en presse hebdomadaire régionale concernant les jours de bouclage, cela au sens de l'article L. 3121-2 du code du travail modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire légale du travail, mais tombant dans les limites du présent accord de modulation n'ont pas la qualité d'heures supplémentaires.

Il est rappelé que l'employeur est tenu de contrôler et de comptabiliser les heures effectuées quotidiennement, mensuellement et annuellement.

c) Plannings individuels

Sauf accord préexistant en presse hebdomadaire régionale, le planning, propre à chacun des salariés, est communiqué individuellement, par écrit, au plus tard 3 mois avant le début de la période de référence.

En cas de difficulté pour établir un planning individuel couvrant la totalité de la période de référence un avenant au planning est communiqué au salarié individuellement, par écrit, à un rythme semestriel au plus tard 3 mois avant sa prise d'effet.

Les plannings individuels comportent la durée et les horaires de travail du salarié et font, par ailleurs, l'objet d'un affichage (papier ou électronique). En cas de surcroît ponctuel d'activité et/ ou de sous-effectif constaté, l'entreprise doit utiliser tout moyen afin de garantir les plannings individuels des salariés concernés.

4.5.4. Absences

Les absences non rémunérées prévues par la loi telles que absences injustifiées, congés sabbatiques, congés sans solde, mise à pied disciplinaire, donnent lieu à une retenue salariale équivalente au nombre d'heures que le salarié aurait dû réaliser sur la période considérée.

La retenue est effectuée sur la rémunération mensuelle durant laquelle s'inscrit l'absence et éventuellement sur les mois suivants.

Si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectuera sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

La compensation peut se poursuivre sur les salaires versés lors d'une période de référence différente de celle au titre de laquelle la compensation est effectuée.

4.5.5. Entrée et sortie en cours de période

Lorsqu'un salarié, du fait d'une embauche ou d'une rupture du contrat, n'a pas accompli la totalité de la période de référence, une régularisation est effectuée en fin de mois ou à la date de la rupture du contrat.

S'il apparaît que le salarié a accompli une durée du travail supérieure à la durée correspondant au salaire lissé, il est accordé au salarié un complément de rémunération équivalant à la différence de rémunération entre celles correspondant aux heures réellement effectuées et celles rémunérées, sous forme d'heures supplémentaires.

Ce complément de rémunération est versé avec la paie du mois suivant sous réserve que ces données aient pu être prises en compte par la paie. Si tel ne devait pas être le cas, cette rémunération serait versée le mois d'après. En cas de rupture du contrat, ce complément est versé lors de l'établissement du solde de tout compte.

Si les salaires perçus sont supérieurs à ceux correspondant à la rémunération qui aurait normalement dû être accordée au regard du temps de travail effectivement accompli, une compensation équivalente à cette différence est effectuée avec la dernière paie, en cas de rupture de contrat, ou sur le salaire du dernier mois de la période de référence. Dans cette dernière hypothèse, si l'application des dispositions prévues par l'article L. 3251-3 du code du travail ne permet pas de compenser en totalité les sommes dues par le salarié, la compensation s'effectue sur les mois suivants jusqu'à extinction de la dette.

À défaut d'accord d'entreprise sur l'aménagement annuel du temps de travail déjà prévu par accord d'entreprise dans une entreprise de la branche au jour de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, les parties signataires recommandent que la rémunération du

salarié ne puisse être inférieure au montant annuel du minimum garanti de branche ou d'entreprise correspondant à la qualification du salarié majorée de 10 %.

(1) A l'alinéa 3 de l'article 4.5, la phrase « Il ne pourra être mis en place dans les entreprises de la branche de moins de 70 salariés » est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles L. 3121-44 et L. 2253-3 du code du travail, qui prévoient qu'en application du principe de primauté de l'accord d'entreprise sur l'accord de branche en matière d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, un accord d'entreprise puisse prévoir des dispositions différentes et par exemple prévoir la mise en place d'un dispositif d'aménagement du temps de travail dans d'autres secteurs et dans des entreprises de moins de 70 salariés.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.6 — Télétravail

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle le travail contractuel est effectué par un salarié hors des locaux de l'entreprise en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail a pour objectif l'amélioration de la qualité de vie des salariés en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée et en limitant les trajets, la fatigue, le stress et les risques associés de toute nature.

Le télétravail ne doit pas empêcher le lien social avec l'entreprise, la cohésion et le bon fonctionnement du collectif de travail. Le droit à la déconnexion, défini à l'article 7.1 de la présente convention collective, s'applique pleinement au télétravail. Le salarié en télétravail a les mêmes droits et devoirs que celui qui travaille dans les locaux de l'entreprise, il bénéficie notamment au même titre que tous les salariés d'un accès complet aux informations de l'entreprise.

Le télétravail, qu'il soit régulier ou occasionnel, ne peut être mis en œuvre que sur la base du volontariat et ne saurait s'exercer à temps plein calculé sur l'année. Un salarié en télétravail peut demander à tout moment de revenir à une organisation en présentiel. Selon un délai de prévenance raisonnable défini en entreprise, le télétravail peut cesser à tout moment sur demande du salarié ou de l'employeur.

Le télétravail est mis en place de préférence dans le cadre d'un accord collectif ou, à défaut par une charte élaborée par l'employeur. En l'absence d'un accord collectif ou d'une charte. Le salarié et l'employeur peuvent convenir de recourir au télétravail en formalisant leur accord par écrit.

L'accord collectif ou la charte élaborée par l'employeur précisent : (1)

- 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 ;*
- les modalités d'accès des travailleurs handicapés à une organisation en télétravail ;*
- les moyens mis à la disposition du salarié pour l'accomplissement de ses fonctions, notamment pour ce qui concerne les équipements de communication et d'accès à internet.*

Les parties signataires recommandent la conclusion par voie d'accord d'entreprise de la durée maximale de recours au télétravail.

Sans préjudice des modalités d'organisation du travail à distance, les parties signataires recommandent une organisation du télétravail n'excédant pas 2 jours par semaine afin de maintenir le lien social à l'intérieur de l'entreprise.

Les parties signataires rappellent que lorsque 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. De manière générale, les salariés concernés sont les salariés autonomes dont le poste permet le télétravail. Une attention particulière doit être portée à toute demande de télétravail formulée par les salariés éligibles au titre des dispositions d'entreprise.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, 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. L'employeur organise chaque année un entretien qui porte notamment sur les conditions d'activité du salarié et sur sa charge de travail.

Sous réserve des accords d'entreprise ou individuel applicable en la matière, tout accident survenu sur le lieu défini pour l'exercice du télétravail et pendant les horaires théoriques de l'activité professionnelle du télétravailleur, est présumé être un accident de travail.

(1) Les alinéas 5 à 11 de l'article 4.6 sont étendus sous réserve du respect de l'ensemble des mentions obligatoires dans un accord collectif ou une charte qui met en place le télétravail, telles que prévues à l'article L. 1222-9 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.7 — Temps partiel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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 dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

Aucun salarié ne peut se voir imposer un contrat de travail à temps partiel. Le refus d'accepter un passage à temps partiel ne constitue pas une faute et ne peut freiner la carrière professionnelle.

L'employeur recueille, au cours d'un entretien professionnel, la volonté ou le refus des salariés d'effectuer du travail à temps partiel. Lors de cet entretien, tout salarié à temps partiel peut exprimer sa volonté de travailler à temps plein. Le salarié à temps partiel bénéficie d'une priorité pour les postes à pourvoir à temps plein correspondant à son profil.

Le salarié à temps partiel bénéficie du même accès à la formation que le salarié à temps plein.

4.7.1. Durée minimale

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures.

Par dérogation et si l'abaissement de la durée hebdomadaire est justifié, dans les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel peut être fixée à 17,5 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 75,83 heures.

En application des dispositions de l'article 3.1 de la présente convention collective, la CPPNI peut être saisie d'éventuels conflits relatifs à la mise en œuvre de cette dérogation à la durée minimale de travail à temps partiel appliquée par les entreprises de la presse hebdomadaire régionale de moins de 70 salariés.

Les entreprises s'engagent à ce que le salarié à temps partiel bénéficie d'horaires de travail réguliers.

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 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 présent article 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 présent article compatible avec ses études est fixée de droit, à sa demande au bénéfice du salarié âgé de moins de 26 ans poursuivant ses études.

4.7.2. Heures complémentaires

Le salarié à temps partiel peut effectuer des heures complémentaires.

Le nombre d'heures complémentaires accomplies au cours d'une même semaine ou, en cas d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine, de la période de référence ne peut être supérieur au tiers de la durée hebdomadaire de travail prévue dans son contrat et calculée, le cas échéant, sur la période de référence retenue par l'accord d'aménagement du temps de travail.

La rémunération des heures complémentaires est majorée de 15 %.

4.7.3. Complément d'heures par avenant (1)

L'employeur et le salarié peuvent décider conjointement d'augmenter temporairement la durée de travail prévue par le contrat de travail par la conclusion d'un avenant au contrat. Ils décident conjointement de la durée du complément d'heures défini dans l'avenant pouvant aller jusqu'à un temps plein.

L'employeur fixe et communique les critères objectifs de priorité d'accès à ces compléments d'heures.

Le salarié peut à tout moment exprimer par écrit sa volonté de réaliser des compléments d'heures. L'employeur lui apporte une réponse écrite et motivée. Un avenant de complément d'heures peut alors lui être proposé.

Le nombre d'avenants pouvant être conclus est limité à huit par an par salarié, sauf cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné.

Les heures de travail réalisées dans le cadre de l'avenant sont rémunérées au taux horaire normal. Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant donnent lieu à une majoration salariale de 25 %.

(1) L'article 4.7.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux exigences requises par le 3° de l'article L. 3123-22 du code du travail, dans la mesure où les modalités selon lesquelles les salariés peuvent bénéficier prioritairement du dispositif de compléments d'heures ne sont pas définies.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.8 — Travail des personnels des imprimeries

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Pour les salariés de la presse quotidienne participant aux activités d'impression, le temps de travail est organisé par service. Un service correspond à l'exécution de la production prévue quotidiennement. À défaut d'accord d'entreprise, la production du service est considérée comme atteinte lorsque le travail habituel est terminé dans les conditions convenues et tout travail commencé et interrompu pour une raison autre que le fait du salarié est dû intégralement.

Article 4.9 — Travail des jours fériés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

En cas de travail un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise, il est accordé aux cadres et aux employés 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.

En cas de parution du journal un jour férié et à défaut d'accord d'entreprise ou d'usage plus favorable existant dans l'entreprise, les salariés bénéficient du repos ou du complément salarial prévus au premier alinéa lorsqu'ils ont travaillé pour la fabrication du journal portant la date du jour férié.

(1) L'article 4.9 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3133-4 et L. 3133-6 du code du travail, qui prévoient d'une part 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 d'autre part l'indemnisation du salarié en cas de travail le 1er mai par un supplément égal au salaire correspondant au travail accompli.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.10 — Congés payés

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les congés s'acquièrent à raison de 2,5 jours ouvrables (2,0833 jours ouvrés) par mois de travail, dans la limite de 30 jours ouvrables (25 jours ouvrés). (1)

La période de référence pour l'acquisition des congés annuels est définie par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur soit au jour de la conclusion de la présente convention collective du 1er juin au 31 mai de l'année suivante.

La période de prise des congés, l'ordre des départs pendant cette période et les délais que doit respecter l'employeur s'il entend modifier l'ordre et les dates de départs sont définis par accord d'entreprise ou, à défaut d'accord, par les dispositions légales en vigueur.

À défaut d'accord d'entreprise et conformément aux dispositions légales en vigueur, l'ordre des départs en congé est fixé par l'employeur et est communiqué par tout moyen aux salariés un 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 dans la mesure du possible les situations de famille, l'éventuelle activité chez un ou plusieurs autres employeurs, 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 d'un 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 congés supplémentaires que si l'employeur en est à l'initiative.

(1) L'alinéa 1er de l'article 4.10 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3141-5 et L. 3141-5-1 du code du travail issues de la loi du 22 avril 2024, dont il ressort qu'en cas d'arrêt de travail lié à un accident ou une maladie n'ayant pas un caractère professionnel, le salarié n'acquiert non pas 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois mais, par dérogation aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail, uniquement 2 jours ouvrables de congés payés par mois, dans la limite de 24 jours ouvrables par période de référence.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.11 — Absences exceptionnelles

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

4.11.1. Événements familiaux

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

- mariage ou Pacs de l'intéressé : une semaine ou 6 jours ouvrables ;
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables ;
- mariage du frère ou de la sœur de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès du conjoint de l'intéressé : 4 jours ouvrables ;
- décès de l'enfant de l'intéressé : 7 jours ouvrables (1) ;
- décès d'un parent : 4 jours ouvrables ;
- décès d'un frère ou d'une sœur : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-père ou d'une belle-mère : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un grand-parent : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un petit-enfant : 3 jours ouvrables ;
- décès d'un beau-frère, d'une belle-sœur, du gendre ou de la bru de l'intéressé : 1 jour ouvrable ;
- journée de défense et citoyenneté : absence d'une journée rémunérée ;
- déménagement : 2 jours ouvrables.

Pour les salariés en forfait jour et ceux en aménagement annuel du temps de travail, ces jours seront décomptés des jours de travail à effectuer.

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 (2). Toutefois, pour les autorisations d'absence pour décès, il est possible que la prise de ces jours se fasse en deux fois toujours autour de l'événement en cause et reporter d'autant de jours le terme de leurs congés légaux.

4.11.2. Absence liée à la maladie de l'enfant du salarié

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. (3)

En cas d'hospitalisation d'un enfant à charge de moins de 16 ans, 5 jours d'absence par an sont rémunérés par l'employeur dans la limite de la durée de l'hospitalisation.

Dans les conditions prévues aux articles L. 3142-16 à L. 3142-21 du code du travail et notamment avec la fourniture d'un certificat médical établi par le médecin traitant de la personne que le salarié souhaite assister, tout salarié dont un ascendant, descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable, quelle qu'en soit la cause a le droit de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Il peut, avec l'accord de l'employeur, transformer ce congé en période d'activité à temps partiel.

Le congé de solidarité familiale a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. L'employeur prend en charge le complément de salaire dans les mêmes conditions que pour l'arrêt de travail selon le régime en vigueur dans l'entreprise.

(1) L'alinéa 7 de l'article 4.11.1 est étendu sous réserve du respect des articles L. 3142-1, L. 3142-4 et L. 3142-1-1 du code du travail, relatifs au congé en cas de décès d'un enfant, au congé de deuil et au congé pour l'annonce de la survenance d'un handicap chez un enfant.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) Au dernier alinéa de l'article 4.11.1, les termes « 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. » sont exclus de l'extension comme étant contraires aux articles L. 3142-1, L. 3142-4, L. 1225-35-1 et D. 3142-1-3 du code du travail, relatifs au congé de naissance et au congé pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(3) L'alinéa 1er de l'article 4.11.2 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 1225-61 du code du travail en vertu duquel la durée du congé lié à la maladie d'un enfant est portée à cinq jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus de moins de 16 ans.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 4.13 — Astreintes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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, peuvent 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.

L'employeur peut mettre en place un régime d'astreintes par accord d'entreprise ou à défaut d'accord après consultation du comité social et économique et information de l'inspection du travail, en se conformant aux dispositions qui suivent. Il doit dans ce cadre prévoir :

- le mode d'organisation et les conditions horaires des astreintes ;
- la compensation, sous forme de rémunération ou de temps de repos ;
- la prise en compte des temps de déplacement ;
- les conditions liées à la sécurité du salarié concerné ;
- les moyens donnés pour exercer sa mission (tels que téléphone mobile, véhicule, ordinateur, etc.) ;
- les éventuels frais de transport et de restauration ;
- les modalités d'information des salariés concernés.

Les mesures nécessaires doivent être prises pour que le salarié ne se retrouve pas à intervenir seul sur les installations pour lesquelles cela est interdit par la réglementation.

Les parties conviennent qu'une attention particulière est portée à la sécurité du salarié dans l'hypothèse d'un déplacement de celui-ci à la suite d'une intervention de longue durée ;

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 être en mesure d'intervenir dans les mêmes délais ou selon des modalités arrêtées 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 peuvent, le cas échéant, donner lieu à récupération au titre du travail effectué de nuit, le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié.

Titre V Recrutement

Article 5.1 — Recrutement du personnel

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

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

- l'emploi occupé par le salarié ;
- le groupe de qualification de l'emploi occupé dans la classification concernée de la présente convention collective ;
- le lieu ou les secteurs géographiques d'exécution du contrat de travail ;
- la date de début de contrat ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue et, le cas échéant, la mention de son possible renouvellement ;

- le montant du salaire de base et, le cas échéant, des éventuels autres éléments constitutifs de la rémunération ;
- l'intitulé de la présente 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 entreprises s'engagent à étudier les candidatures de leurs salariés aptes à remplir l'emploi.

L'employeur doit tenir à la disposition des salariés le texte de la présente convention collective. 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 doit toujours être précisé par écrit au plus tard dans les 2 jours suivant l'embauche, quant à sa nature et à sa durée.

Dans les procédures de recrutements, les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont invitées à considérer, pour des postes de compétence équivalente, les candidatures de salarié issu de la branche.

Article 5.2 — Période d'essai

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le salarié peut être soumis à une période d'essai, expressément mentionnée dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement, dont la durée maximale est de 2 mois pour un ouvrier ou un employé, 3 mois pour un technicien ou un agent de maîtrise, 4 mois pour un cadre.

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

- un mois pour les ouvriers ;
- un mois pour les employés ;
- un mois pour les techniciens ;
- un mois pour les agents de maîtrise ;
- dans la limite de 4 mois pour les cadres.

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. 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).

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai, y compris la période de renouvellement prévue à l'article 5.3 de la présente convention collective, pour le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée qui a occupé le même poste au cours des 12 mois qui précèdent la conclusion de son nouveau contrat de travail.

Article 5.3 — Contrat de travail à durée déterminée et contrat à durée indéterminée d'opération

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties rappellent que, conformément aux dispositions légales en vigueur, la forme normale et générale de la relation de travail pour les emplois permanents est le contrat à durée indéterminée. Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat à durée indéterminée d'opération ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Ces contrats ne sauraient être utilisés de manière structurelle.

Les salariés en contrat de travail à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée d'opération bénéficient, comme tous les autres salariés, des accords et usages en vigueur dans l'entreprise, notamment des politiques d'entretiens et de formation professionnelle.

5.3.1. Cadre général du recours au contrat de travail à durée déterminée

Sauf contrat de remplacement, la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder 24 mois compte tenu, le cas échéant, du ou des éventuels renouvellements.

Le contrat de travail à durée déterminée est renouvelable deux fois pour une durée déterminée dans la limite des 24 mois mentionnée à l'alinéa précédent. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. Les entreprises s'engagent à accompagner le salarié dès lors que son CDD est renouvelé deux fois (entretien avec la direction des ressources humaines, recherche de poste).

Le délai de carence à l'expiration duquel il peut être recouru à un contrat à durée déterminée pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat à durée déterminée a pris fin n'est pas applicable dans les cas suivants :

- lorsque le contrat de travail est conclu pour assurer le remplacement de salariés temporairement absents ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- lorsque le contrat de travail est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- lorsque le contrat de travail est conclu pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- lorsque le contrat est conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions définies par la loi, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié ;
- lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat, du refus du renouvellement de ce dernier ou de sa titularisation ;
- lorsque le contrat de travail est conclu suite à un contrat conclu pour surcroît d'activité ;
- le cas échéant, dans tout autre cas prévu par la loi.

La durée du délai de carence est définie comme suit :

- 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 et 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 délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

5.3.2. Contrat de travail à durée déterminée d'usage

Il est rappelé que la presse appartient, à la date de signature de la présente convention collective, aux secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail à durée déterminée d'usage peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de recourir au contrat à durée déterminée d'usage sont les suivants : employés et ouvriers amenés à travailler sur une mission très ponctuelle d'une journée, notamment pour le remplacement inopiné d'un ouvrier ou d'un employé absent. Si une telle absence se prolonge, il est fait appel à un autre type de contrat.

5.3.3. Contrat de travail à durée indéterminée d'opération (1)

Le contrat de travail à durée indéterminée d'opération est conclu pour la durée d'une opération et peut être rompu, dans les conditions du présent article, lorsque l'opération pour laquelle le salarié a été recruté, est réalisée, est annulée, ou sa fin anticipée. Il est réservé à l'embauche de cadres, agents de maîtrise et ingénieurs qui participent aux activités industrielles.

Le comité social et économique est informé avant toute embauche en contrat à durée indéterminée d'opération sur les motivations de l'employeur à recourir à ce type de contrat.

Les parties rappellent que ce type de contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi permanent dans l'entreprise.

Les entreprises peuvent recourir au contrat de travail à durée indéterminée d'opération dans le cadre de leurs activités industrielle, après information du comité social et économique, dans les cas suivants :

- réalisation de projets innovants, tels que changement de système informatique, développement numérique ou publicitaire, transformation technologique ou adaptation structurelle ;
- travaux de recherche, de conseil, d'assistance ou d'expertise de nature temporaire.

Afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comporter, d'une part, la mention « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » et d'autre part, la définition de l'opération en question. La rémunération des salariés en contrat d'opération ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié bénéficiant d'un contrat de travail à durée indéterminée de qualification professionnelle équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Les salariés peuvent bénéficier à leur demande d'un entretien avec l'employeur afin d'évaluer et de mettre en place des actions de formation professionnelle ou de validation des acquis de l'expérience.

Les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d'opération ont accès pendant toute la durée de leur contrat à la liste des postes à pourvoir en contrat de travail à durée indéterminée dans l'entreprise par tout moyen mis en place par l'employeur (intranet, affichage, etc.).

La fin de l'opération pour laquelle le contrat a été conclu constitue une cause réelle et sérieuse de licenciement. L'entreprise doit respecter la procédure de licenciement pour motif personnel telle que définie par les dispositions légales en vigueur. Le contrat ne peut être rompu avant la fin de l'opération qu'en cas d'accord des parties, de faute grave, de force majeure ou d'inaptitude constatée par le médecin du travail. Le salarié dont le contrat est rompu bénéficie du préavis et de l'indemnité de licenciement légale ou conventionnelle, selon la plus favorable, majorée de 10 %. En cas de pérennisation du poste concerné, la candidature du salarié embauché en contrat de travail à durée indéterminée d'opération qui occupe le poste, est obligatoirement prise en compte dans la procédure de recrutement et examinée de manière prioritaire.

À l'issue de leur mission, les salariés embauchés en contrat de travail à durée indéterminée d'opération bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise pour tout poste correspondant à leurs compétences et qualifications, pour une durée de 6 mois s'ils manifestent le désir d'en bénéficier. Les salariés sont informés par tout moyen pendant cette durée de la liste des postes à pourvoir. Les salariés ont un mois pour exprimer leur souhait. Cette priorité d'embauche est mentionnée dans le contrat de travail.

(1) Le dispositif de contrat de chantier ou d'opération prévu à l'article 5.3.3 est applicable sous réserve que la convention collective soit complétée en application du 4e alinéa de l'article L. 2261-25 du code du travail par un accord d'entreprise précisant la taille des entreprises concernées par ledit dispositif conformément aux dispositions de l'article L. 1233-9 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 5.4 — Travail temporaire

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Le cadre général de recours au travail temporaire est identique à celui qui concerne le contrat de travail à durée déterminée tel que défini au précédent article 5.3.

Article 5.5 — Classifications

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dès l'entrée en vigueur de celle-ci, une négociation de branche pour construire une classification des qualifications unifiée à toutes les formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire en régions. Conformément aux dispositions de l'article 5.6 de la présente convention collective, l'élaboration de classifications unifiées est sans incidence sur le maintien de grilles de salaires par formes de presse quotidienne ou de presse hebdomadaire.

En attendant, les classifications des anciennes conventions collectives continuent de s'appliquer.

Les grilles de classification par forme de presse, en vigueur à la date de signature de la présente convention collective, sont annexées à celle-ci.

La CPPNI a pour rôle de définir et de faire évoluer les emplois types correspondant au champ de la présente convention collective.

Article 5.6 — Salaires minima

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires de la présente convention collective expriment leur attachement à la détermination de salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité, mais aussi, dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les grilles de salaires minima par forme de presse sont annexées à la présente convention.

Les organisations syndicales et professionnelles de la branche seront amenées dans leurs travaux paritaires, notamment lors des négociations annuelles obligatoires de branche, à adapter les salaires minima hiérarchiques spécifiques à chaque forme de presse pour tenir compte de l'évolution du salaire minimum de croissance et des conditions générales d'emploi.

Article 5.7 — Treizième mois

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Après 6 mois d'ancienneté et sous réserve de la confirmation de la période d'essai, tout salarié d'une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective, quelle que soit la nature de son contrat, bénéficie d'un complément de salaire dit « Treizième mois » dans les conditions définies par accord d'entreprise ou par les usages d'entreprise.

En l'absence d'accord ou d'usage d'entreprise, le 13e mois est égal au 1/12 du salaire annuel minoré des primes versées de manière ponctuelle ou exceptionnelle, des primes sur objectifs et des avantages en nature.

En cas d'année incomplète du fait de l'embauche ou de la rupture du contrat de travail en cours d'année, le 13e mois est versé au prorata du temps passé dans l'entreprise. Le prorata n'est pas dû pour la période d'essai si celle-ci n'est pas concluante.

Article 5.8 — Travail des jeunes

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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 peut être en aucun cas supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes salariés dans l'entreprise.

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.

Dans le cadre de la négociation triennale de branche relative à la formation professionnelle prévue par l'article 6.4 de la présente convention collective, les parties s'accordent pour prévoir les dispositifs de formation professionnelle des jeunes s'appuyant notamment sur les dispositifs de l'apprentissage et du tutorat.

Titre VI Développement des compétences

Article 6.1 — Formation professionnelle

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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.

La formation professionnelle constitue en effet un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de l'enrichissement des compétences des salariés tout au long de leur vie.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, 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 anticipe les évolutions de besoins en compétences au travers de la généralisation de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

Les parties réaffirment l'égal accès à la formation professionnelle des femmes et des hommes.

Article 6.2 — Formation de base

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Comme pour l'illettrisme, l'employeur prend en charge une formation de base pour former les salariés aux outils numériques courants et indispensables au travail dans l'entreprise et à la pratique du télétravail.

Article 6.3 — Langue étrangère

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Pour les salariés maîtrisant déjà une ou plusieurs langues étrangères, l'employeur assure la prise en charge d'une formation professionnelle continue afin de maintenir et de développer leurs acquis en la matière et d'assurer ainsi leur employabilité.

Article 6.4 — Négociation triennale de branche

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

La formation professionnelle fait l'objet d'une négociation triennale de branche qui en précise les objectifs et les moyens. Ainsi les parties rappellent avoir conclu un accord du 4 mars 2019 portant reconduction et adaptation de l'accord du 20 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences en presse quotidienne régionale, en presse quotidienne départementale et en presse périodique régionale.

Lorsque le salarié mobilise son compte personnel de formation (CPF) pour financer une action de formation susceptible de répondre aux besoins de l'entreprise, les modalités d'abondamment du CPF du salarié par l'entreprise sont organisées dans les conditions prévues par l'avenant du 4 mars 2019 à l'accord du 20 novembre 2015 précité.

Titre VII Qualité de vie au travail

Article 7.1 — Droit à la déconnexion

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Dans le cadre du droit des salariés 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.

Le droit à la déconnexion est le droit pour le salarié de ne pas être connecté à ses outils numériques professionnels en-dehors de son temps de travail et des moments où il est prévu qu'il puisse être joint et de ne pas être contacté y compris sur ses outils de communication personnels pour un motif professionnel en-dehors de son temps de travail habituel. Les périodes de repos, de congés et de suspension du contrat de travail doivent ainsi être respectées par l'ensemble des acteurs de l'entreprise.

L'enjeu est de garantir la bonne utilisation des outils numériques, tout en préservant la santé au travail. À cet égard, les parties rappellent leur attachement au respect de la vie privée et au droit à la déconnexion. Les besoins de l'actualité et de sa diffusion ne peuvent restreindre durablement l'impératif du droit à la déconnexion.

L'entreprise définit les modalités d'exercice du droit à la déconnexion par accord ou dans le cadre d'une charte discutée avec les instances représentatives du personnel. Les responsables hiérarchiques sont sensibilisés sur la limitation nécessaire des messages adressés à leurs collaborateurs pendant les périodes de repos et de congés et sur une utilisation équilibrée des outils numériques respectueuse du droit à la déconnexion. Les salariés sont également sensibilisés à cette question.

Dès qu'il a connaissance du non-respect du droit à la déconnexion, l'employeur doit prendre les mesures propres à le faire cesser. En cas d'utilisation récurrente des outils numériques pendant des plages horaires de repos ou de congés, l'employeur reçoit le salarié concerné afin d'échanger sur cette utilisation, le sensibiliser à un usage adapté des outils numériques et d'envisager toute action pour permettre l'exercice effectif du droit à la déconnexion.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, un bilan de l'application du droit des salariés à la déconnexion peut être communiqué au comité social et économique dans le cadre de la présentation, au titre de la consultation sur la politique sociale par l'employeur du rapport annuel relatif à la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans l'entreprise ainsi que du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Article 7.2 — Mobilités durables

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective sont incitées à accompagner le développement des mobilités durables et à mettre en œuvre une prise en charge de leurs frais pour les salariés.

Conformément aux dispositions issues de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, les entreprises peuvent prendre en charge tout ou partie des frais engagés par leurs salariés se déplaçant entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (1) :

- avec leur vélo personnel ;
- en tant que conducteur ou passager en covoiturage ;
- en transports publics de personnes à l'exception des frais d'abonnement relevant de la prise en charge légale de 50 % ;
- à l'aide des services de mobilité partagée.

Le montant, les modalités et les critères d'attribution de la prise en charge de ces frais sont déterminés par accord d'entreprise. À défaut d'accord, la prise en charge de ces frais est mise en œuvre par décision unilatérale de l'employeur, le cas échéant après consultation du comité social et économique.

(1) L'alinéa 2 de l'article 7.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3261-3-1 du code du travail, en vertu desquelles les déplacements effectués entre la résidence et le lieu de travail du salarié par le biais d'engin de déplacement personnel motorisé sont également éligibles à la prise en charge du forfait mobilités durables.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Titre VIII Protection sociale des salariés

Article 8.1 — Indemnisation maladie

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les règles applicables à l'indemnisation maladie sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités

inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnisation maladie par forme de presse sont annexées à la présente convention. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 8.2 — Maternité, adoption et paternité

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

8.2.1. Maternité (1)

Lorsque qu'une salariée fait valoir son état de grossesse, l'employeur met en œuvre les dispositions protectrices prévues par le cadre légal et notamment celles relatives au maintien dans l'emploi s'agissant de l'aménagement de poste, du possible recours au télétravail ou toute autre mesure permettant d'atteindre l'objectif de protection de la mère et de l'enfant.

La durée du congé de maternité ou d'adoption est augmentée de 2 semaines par rapport à la durée légale.

Les salariées perçoivent pendant l'arrêt légal et conventionnel de maternité ou d'adoption 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.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, il n'est procédé à aucun licenciement de la 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.

Conformément aux dispositions légales en vigueur, à l'issue du congé maternité et de la reprise du travail, les salariées allaitant leurs enfants peuvent pendant une durée d'un an demander à disposer à cet effet d'une heure par jour durant les heures de travail.

La salariée qui reprend son activité à l'issue d'un congé maternité a droit à un entretien professionnel permettant d'envisager ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Les entreprises seront proactives dans l'accompagnement des salariées à leur retour de congé maternité.

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

À défaut d'accord d'entreprise plus favorable, le salarié disposant d'au moins 3 ans d'ancienneté dans l'entreprise perçoit pendant la durée du congé de paternité et d'accueil de l'enfant applicable en vertu des dispositions légales en vigueur, 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.

(1) L'article 8.2.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 4624-31 du code du travail relatives à l'examen de reprise du travail par le médecin du travail après un congé de maternité.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 8.3 — Frais de santé

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément aux dispositions légales en vigueur, les parties signataires de la présente convention collective rappellent l'obligation de l'employeur de faire bénéficier tous ses salariés d'un régime de remboursement complémentaire des frais de santé.

En application de la présente convention, la cotisation de base au régime frais de santé est prise en charge par l'employeur à minima à hauteur de 60 %. Cette disposition ne s'applique pas aux entreprises de moins de 70 salariés qui sont soumises aux règles légales en vigueur.

Article 8.4 — Aménagement des fins de carrières des personnels des imprimeries

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Sous réserve d'accord plus favorable en entreprise ou d'usage plus favorable, compte tenu de la pénibilité de leurs métiers, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression bénéficient de 2 jours de congés supplémentaires par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 50 ans et un jour supplémentaire lorsqu'ils atteignent l'âge de 55 ans. Ces jours de congé s'ajoutent aux congés acquis au titre de la période de référence précédente.

En complément des congés visés à l'alinéa précédent, les ouvriers et les cadres participant aux activités d'impression qui travaillent 100 % de nuit depuis 20 ans, bénéficient d'un jour supplémentaire de congés par an lorsqu'ils atteignent l'âge de 58 ans.

Les jours de congés prévus aux deux premiers alinéas s'ajoutent aux congés payés prévus à l'article 4.10 de la présente convention collective. Ils ne se cumulent pas avec tout autre congé supplémentaire accordé par l'entreprise, notamment les congés liés à la fin de carrière ou à l'ancienneté.

Ces jours de congés supplémentaires prévus aux deux premiers alinéas peuvent être cumulés. Ils peuvent, s'il en existe un dans l'entreprise, être affectés sur le compte épargne temps (CET) du salarié.

Pour le salarié ayant acquis et cumulé la totalité des jours de congés supplémentaires prévus au présent article qui souhaite les utiliser pour anticiper son départ en retraite, l'employeur abonde et double le nombre de jours supplémentaires afin de permettre un départ anticipé en retraite de 2 mois.

Article 8.5 — Prévoyance

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la

présente convention collective, une négociation au sujet de la prévoyance des salariés de la branche.

Article 8.6 — Épargne salariale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires de la présente convention collective s'accordent pour ouvrir, dans les 18 mois qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention, une négociation de branche visant à permettre aux entreprises dont les effectifs sont inférieurs à 50 salariés ou qui souhaitent être dispensés de conclure un accord d'épargne salariale, la mise en place d'un régime de participation et/ou d'intéressement selon les conditions négociées au niveau de la branche.

Titre IX Conditions de rupture du contrat de travail

Article 9.1 — Préavis de rupture

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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 ou, à compter de 2 ans d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, de 2 mois s'il est ouvrier ou employé et 3 mois s'il est technicien, agent de maîtrise ou cadre.

La durée du préavis prévue au précédent alinéa 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 est 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.

En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pendant la période de préavis et jusqu'au moment où un nouvel emploi a été trouvé, les salariés en préavis sont 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 donnent pas lieu à réduction de salaires, seront fixées d'un commun accord.

Article 9.2 — Indemnité de licenciement

Texte officiel · en vigueur depuis le 9 août 2021

L'indemnité de licenciement pour cause réelle et sérieuse ou pour motif économique est, sous réserve d'accord plus favorable en entreprise et sauf en cas de faute grave, fixée à 1 demi-mois par année d'ancienneté.

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

L'indemnité de licenciement ainsi calculée est plafonnée selon les règles suivantes :

- un plafond de 8 mois de salaire à compter de 16 ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de 10 mois de salaire à compter de 20 ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de 11 mois de salaire à compter de 25 ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de 13 mois de salaire à compter de 30 ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de 15 mois de salaire à compter de 35 ans d'ancienneté acquise ;
- un plafond de 17 mois de salaire à compter de 40 ans d'ancienneté acquise.

Article 9.3 — Indemnité de départ et de mise à la retraite

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

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

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, doit, sauf disposition spécifique applicable par forme de presse prévue en annexe de la présente convention collective, respecter le préavis prévu à l'article 9.1 de la présente convention. (1)

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 9.2 de la présente convention.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse relevant de la présente convention collective, il est convenu que les indemnités de départ à la retraite sont fixées par forme de presse.

Ce mode d'établissement est le plus objectif, le plus pertinent et le plus justifié en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, les classifications et les salaires minima hiérarchiques.

Les règles régissant l'indemnité de départ à la retraite par forme de presse sont annexées à la présente convention collective. À défaut, elles sont définies conformément aux dispositions légales en vigueur.

(1) Alinéa étendu sous réserve des dispositions combinées de l'article L. 1234-1 du code du travail et des articles L. 1237-6 (mise à la retraite à l'initiative de l'employeur) et L. 1237-10 (départ à la retraite à l'initiative du salarié).

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Titre X Dispositions diverses, transitoires et finales

Article 10.1 — Clause de revoyure

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties conviennent de se réunir dans les 3 ans suivant l'extension de la présente convention collective afin de dresser le bilan de son application.

À l'occasion de ce bilan, un examen sera réalisé sur la mise en œuvre des dispositions applicables aux entreprises de presse hebdomadaire régionale et en particulier des règles dérogatoires applicables aux heures supplémentaires et au temps partiel. Cet examen portera également sur l'opportunité de maintenir des annexes spécifiques par forme de presse et sur les éventuelles évolutions à mettre en œuvre.

Article 10.2 — Dispositions transitoires

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les entreprises soumises à la présente convention collective par l'effet de son extension disposent d'un délai de 3 ans à compter de la date d'extension pour mettre en œuvre les dispositions relatives au 13e mois prévues à l'article 5.7 de la présente convention collective.

Article 10.3 — Stipulations spécifiques aux petites et moyennes entreprises

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les stipulations de la présente convention ont fait l'objet d'un examen particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Eu égard à la disparité des catégories d'entreprises de presse en raison de l'histoire et des spécificités des activités inhérentes à la presse quotidienne régionale, à la presse quotidienne départementale et à la presse hebdomadaire régionale qui se reflètent dans les contraintes d'activité mais aussi dans la taille et la situation économique et financière des entreprises, des stipulations spécifiques ont été édictées par forme et famille de presse sur certains sujets. Ces spécificités sont annexées à la présente convention.

Dans la même logique quelques stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 70 salariés de la presse hebdomadaire régionale sont prévues par la présente convention collective.

En dehors de ces situations spécifiques pour lesquelles les partenaires sociaux ont décidé d'introduire des stipulations spécifiques, les stipulations de la présente convention s'appliquent à l'ensemble des entreprises quel que soit leur effectif.

Article 10.4 — Entrée en vigueur

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

À l'exception des dispositions de l'article 9.2 relative à l'indemnité de licenciement qui entrent en vigueur au jour de sa signature, la présente convention collective entrera en vigueur le 1er janvier 2022.

(1) L'article 10.4 est étendu sous réserve que les stipulations de l'article 5.3 relatives à la durée du CDD, à son renouvellement, au calcul du délai de carence et aux cas dans lesquels il ne s'applique pas, aux emplois pouvant être pourvus par un CDD d'usage et aux modalités de recours au CDI d'opération n'entrent en vigueur qu'à compter de la date d'extension de la présente convention collective, en vertu des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3, L. 1244-4, L. 1242-2 et L. 1223-8 du code du travail.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 10.5 — Extension demandée

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Les parties signataires demandent l'extension de la présente convention collective.

Article 10.6 — Dépôts

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, un exemplaire de cette convention est déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministre chargé du travail.

Annexes

Annexe 1 Dispositions applicables à la presse hebdomadaire régionale

Article 1er — Employés de la presse hebdomadaire régionale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er décembre 2024

- Article 1.1
- Classifications et salaires minima
- A. Classification des employés

	Administratif et support
--	--------------------------

Groupe 1	Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts	Employé de presse I : débutant ou sans qualification particulière, utilisant les éléments basiques du traitement de texte et exécutant des travaux de bureau : classement, tenue de fichiers, distribution et expédition du courrier courant et autres travaux analogues et simples.	Employé de bureau, d'entretien, de manutention
Groupe 2	Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus	Employé de presse II : il est chargé de tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, tels que : réponse au téléphone, accueil de la clientèle, préparation d'éléments de réponse, mise en forme de textes simples, constitution de dossiers, fichiers, tenue de comptes simples et de statistiques, réclamations, colirage et expéditions des courriers et des journaux, utilisation des principales fonctionnalités des outils informatiques et bureautiques courants nécessaires à sa fonction, suivant les nécessités du service.	Aide comptable I : employé ayant des connaissances comptables suffisantes, susceptible de tenir des comptes simples et de participer à des travaux statistiques, passant toutes écritures et tenant les livres auxiliaires, suivant les directives d'un comptable ou du directeur du journal. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels comptables. Coursier Chauffeur : employé assurant toutes livraisons pour le journal, réalisant les tournées dans les meilleurs délais et capable de dépannages simples. Il est appelé à participer à la manutention des marchandises.
Groupe 3	Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles	Employé de presse III : employé qui, en plus des tâches de l'employé de presse II, possède une bonne maîtrise des logiciels utilisés dans l'entreprise, et prend des initiatives sur des activités relevant de process simples et formalisés, tel que par exemple la gestion de la paie.	Aide comptable II : en plus des tâches de l'aide-comptable I, arrête les journaux auxiliaires, tient et surveille les comptes particuliers, notamment ceux des clients et fournisseurs dont il ajuste la ou les balances de vérification. Il maîtrise les logiciels utiles à sa fonction.
Groupe 4	Employé G4 Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire	Employé de presse IV : employé qui, en raison de son expérience acquise dans les techniques de sa spécialité, est capable d'assurer tous travaux administratifs, commerciaux ou techniques, confiés à l'employé de presse III, avec un niveau d'initiative plus élevé.	Comptable I : est capable, en plus des tâches de l'aide-comptable II, de tirer les prix de revient, les balances statistiques, les prévisions budgétaires ou de trésorerie, de faire la centralisation des comptes et de fournir tous les éléments pour l'établissement du bilan. Technicien support informatique I : prend en charge l'installation de postes de travail ou les premières actions de maintenance sur les aspects réseau ou applicatifs, sur des tâches pour lesquelles le process est connu et formalisé
Groupe 5	Employé G5 Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail	Employé de presse V : employé disposant d'un haut niveau de technicité et assurant la coordination d'un collectif de travail. Il prend, en l'absence du chef de service, l'initiative de tous travaux administratifs, commerciaux et techniques complexes.	Assistant de direction : employé capable d'initiative et susceptible de prendre des décisions en l'absence de son directeur, de rédiger seul le courrier ordinaire de la direction ou des rapports à la demande de son directeur. Technicien support informatique II : prend en charge les tâches et responsabilités du technicien support informatique II, vient en appui de collègues moins expérimentés
Groupe 6	Employé G6 Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires		Comptable II : employé, qui en raison de son expérience et de sa compétence, est capable de prendre la responsabilité de toute la comptabilité du journal, de traduire en comptabilité toutes les opérations commerciales, industrielles ou financières, d'établir le bilan, les déclarations d'ordre fiscal ou social suivant les directives de la direction ou d'un expert-comptable. Technicien support informatique III : prend en charge les responsabilités du technicien support informatique III, ainsi que des actions demandant une technicité ou une capacité relationnelle plus forte de support ou de maintenance, ou la gestion d'actions d'amélioration du réseau et des outils informatiques

		Production, technique et fabrication	
Groupe 1	Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts	Employé de fabrication I : employé PAO débutant, assurant la saisie et la correction des textes ainsi que le traitement des images.	

Groupe 2	Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus	Employé de fabrication II : employé en PAO effectuant tous les travaux de saisie, de mise en page, de montage et de transmission des textes, illustrations et publicités.	Correcteur I : employé ayant une parfaite maîtrise de l'orthographe, vérifiant la copie et corrigeant textes et documents avant publication.
Groupe 3	Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles	Employé de fabrication III : employé capable d'effectuer, en plus des tâches de l'employé de fabrication II, tous travaux de saisie de textes et de création de visuels ou traitement de visuels. Ce poste nécessite une bonne maîtrise de tous les logiciels relatifs à la fabrication du journal et/ ou de produits multimédias.	Correcteur II : employé expérimenté assurant les mêmes tâches que le correcteur I.
Groupe 4	Employé G4 Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire Peut exercer des actions impliquant d'autres métiers de l'entreprise	Employé de fabrication IV : employé très expérimenté, disposant d'une technicité particulière ou exerçant des actions impliquant de travailler avec d'autres métiers de l'entreprise. Il effectue tous travaux complexes de fabrication du journal et/ ou des produits multimédias.	Assistant Webmaster : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux.
Groupe 5	Employé G5 Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail	Employé de fabrication V : assurant toutes les tâches de l'employé IV, il dispose d'une technicité supérieure et assure la coordination d'un collectif de travail tout en étant garant du respect du processus de fabrication du journal et/ ou des produits multimédias.	Webmaster I : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, peut prendre en charge des activités de référencement, peut être conduit à gérer en autonomie des petits projets.
Groupe 6	Employé G6 Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires		Webmaster II : gère les aspects techniques et de mise en avant des contenus sur sites web et réseaux sociaux, vient en appui de collègues, mène des projets de modification importante ou de nouveaux supports web ou réseaux sociaux

		Commercial et marketing	
Groupe 1	Employé G1 Activités d'exécution simples nécessitant des temps d'apprentissage courts		
Groupe 2	Employé G2 Maîtrise de travaux diversifiés avec modes opératoires connus	Chargé de diffusion/ événementiel I : employé débutant chargé, sous l'autorité du chef des ventes et/ ou de la direction, de promouvoir la vente par abonnement ou au numéro du journal (papier ou numérique) et de participer à toutes actions de commercialisation et de promotion du journal et de ses produits dérivés. Il assure notamment le réassort et la mise en place de la PLV. Ce poste implique la connaissance des logiciels nécessaires à sa fonction.	Assistant en publicité I : reçoit les ordres de publicité, suit et participe à l'exécution des ordres de publicité d'après les instructions données par l'annonceur ou l'agence de publicité ou le service commercial. Établit le bordereau détaillé des publicités à paraître chaque semaine. Tient à jour les statistiques. Ce poste nécessite une connaissance des logiciels relatifs à la gestion de la publicité.
Groupe 3	Employé G3 Prise d'initiatives sur des questions connues et habituelles	Chargé de diffusion/ événementiel II : employé expérimenté, il est capable d'effectuer toutes les tâches du chargé de diffusion I. Il contrôle la mise en place du titre, assure le suivi des dépositaires et des diffuseurs ainsi que le réglage des ventes. Il recherche les meilleures conditions de diffusion du journal et de ses produits dérivés. Il peut gérer des abonnements et suivre les encaissements. Il maîtrise tous les logiciels ayant trait à la diffusion et exploite les statistiques.	Assistant en publicité II : effectue les tâches de l'assistant publicité I, avec une autonomie et des prises d'initiatives plus larges. Il peut notamment assurer et coordonner la réalisation de travaux à partir d'orientations définies par son supérieur hiérarchique Attaché commercial I : sous l'autorité du chef de publicité et/ ou de la direction de l'entreprise, il prospecte la publicité auprès des annonceurs, assure la liaison avec les annonceurs, établit les documents nécessaires à l'exécution et à la facturation, contrôle la bonne exécution des ordres, assure la tenue du fichier clientèle. Assure la rédaction de textes publicitaires simples.

Groupe 4	Employé G4 Maîtrise technique de son domaine d'activité amenant à mobiliser différents savoirs ou savoir-faire Peut exercer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise	Chargé de diffusion/ évènementiel III : employé très expérimenté, en mesure de réaliser toutes les tâches du chargé de diffusion II. Il prend l'initiative et la responsabilité, en l'absence du chef des ventes, de l'exécution des actions de promotion du journal et des produits dérivés et de leur diffusion. Il peut effectuer des opérations impliquant d'autres métiers de l'entreprise	Attaché commercial II : il effectue toutes les tâches de l'attaché commercial groupe 3. Disposant d'une technicité particulière, il peut prendre en charge des relations commerciales plus complexes et être appelé à prendre un niveau d'initiative plus élevé.
Groupe 5	Employé G5 Est en appui technique auprès d'autres salariés Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail	Chargé de diffusion/ évènementiel IV : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion III. Peut prendre certaines décisions ou initiatives en l'absence de son supérieur hiérarchique et assurer la coordination d'un collectif de travail	
Groupe 6	Employé G6 Responsabilité d'opérations techniques complexes ou exercées avec une certaine autonomie dans le champ de son emploi Gestion de projets sur le périmètre de son emploi ou d'emplois similaires	Chargé de diffusion/ évènementiel V : prend en charge les tâches et responsabilités du chargé de diffusion IV. Peut assurer des projets simples d'amélioration ou d'adaptation impliquant des salariés d'autres métiers ou des relations extérieures, peut réaliser des analyses et des tableaux de bord de performance de la diffusion et des ventes, peut assister le chef des ventes dans la mise en œuvre de la politique marketing de l'entreprise	

B. Salaires minima

Groupe	Emplois			Salaire mensuel minimum conventionnel
	Administratif et support	Production, technique et fabrication	Commercial et marketing	
Employé G1	Employé de presse I Employé de bureau, d'entretien, de manutention	Employé de fabrication I		1 900 euros
Employé G2	Employé de presse II Aide comptable I Coursier Chauffeur	Employé de fabrication II Correcteur I	Chargé de diffusion/ évènementiel I Assistant en publicité I	1 940 euros
Employé G3	Employé de presse III Aide comptable II	Employé de fabrication III Correcteur II	Chargé de diffusion/ évènementiel II Assistant en publicité II Attaché commercial I	1 980 euros
Employé G4	Employé de presse IV Comptable I Technicien support informatique I	Employé de fabrication IV Assistant Webmaster	Chargé de diffusion/ évènementiel III Attaché commercial II	2 020 euros
Employé G5	Employé de presse V Assistant de direction Technicien support informatique II	Employé de fabrication V Webmaster I	Chargé de diffusion/ évènementiel IV	2100 euros
Employé G6	Comptable II Technicien support informatique III	Webmaster II	Chargé de diffusion/ évènementiel V	2 250 euros

Ces barèmes sont majorés d'une prime d'ancienneté (assiette : salaire minima) d'un montant de 5 % lorsque le salarié a été présent 5 ans dans l'entreprise et de 10 % lorsque le salarié a été présent 10 ans.

Article 1.2

Prime d'ancienneté

Les employés de la presse hebdomadaire régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 1.3
Indemnisation maladie

Après 1 an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du 4e jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

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

Article 2 — Cadres de la presse hebdomadaire régionale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 2.1
Classifications et salaires minima

Valeur du point : + 0,90 % soit 12,89 €.

(En euros.)

Fonction	Coefficient	Salaire brut
Niveau I. Cadre opérationnel		
Cadre opérationnel IA	158	2 036,62
Cadre opérationnel IB	170	2 191,30
Niveau II. Cadre de direction	190	2 449,10
Niveau III. Cadre dirigeant	210	2 706,90

Article 2.2
Prime d'ancienneté

Les cadres de la presse hebdomadaire régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise ;
- 12 % pour 12 années et plus de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 2.3 (1)
Indemnisation maladie

Après 1 an de présence dans l'entreprise, cette dernière verse, dès le premier jour d'absence, en cas d'accident du travail et à partir du 4e jour d'absence en cas de maladie, une indemnité complémentaire calculée de telle sorte que l'employé ait son salaire maintenu à 100 % pendant 3 mois et 75 % pendant les 3 mois suivants.

Les paiements seront effectués, le cas échéant, sous déduction des sommes perçues par l'intéressé, soit au titre de la sécurité sociale ou de la loi sur les accidents du travail, soit au titre du régime de prévoyance des employés.

Si plusieurs arrêts pour maladie ont lieu au cours d'une période de 12 mois de date à date, les périodes d'indemnisation ne peuvent excéder au total le temps indiqué au paragraphe 1 de cet article.

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

Article 2.4
Indemnité de départ en retraite

Lorsque l'intéressé peut prétendre à la liquidation de ses droits, sans abattement, aux régimes de retraite, le départ pour mise à la retraite, soit du fait du cadre à partir de 60 ans, soit du fait de l'employeur lorsque l'intéressé a 65 ans ou plus, ne peut en aucun cas être considéré comme une rupture de contrat donnant droit à l'indemnité de licenciement prévue à l'article 9.2 de la convention collective nationale de la presse quotidienne et hebdomadaire en régions.

Celui qui voudrait mettre fin au contrat de travail pour ce motif devra en prévenir l'autre partie 6 mois à l'avance.

Toutefois, le jour de son départ à la retraite, le cadre recevra en même temps que sa dernière mensualité, et en sus de celle-ci, une indemnité de départ égale aux 3/12 des rémunérations perçues durant les 12 mois précédents.

Si l'entreprise adhère à une convention de retraite prévoyant une indemnité de départ, le cadre bénéficiera des conditions les plus avantageuses. Cette somme, dans tous les cas, est versée sous forme d'indemnité de fin de carrière.

(1) Les stipulations de l'article 2.3 de l'annexe 1 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail relatifs au maintien de salaire, selon lesquels l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par

l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Annexe 2 Dispositions applicables à la presse quotidienne régionale

Article 1er — Ouvriers de la presse quotidienne régionale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 1.1 (1)

Classifications et salaires minima

(En euros.)

Minimum garanti mensuel	1 491,03
D'où service de jour	57,35
D'où service de nuit	65,95
Prime de transport	33,00

Article 1.2 (2)

Indemnisation maladie

Sous réserve des conditions et modalités ci-après énumérées, tout ouvrier de la presse quotidienne régionale ayant 1 an de présence effective dans l'entreprise bénéficiera, en cas de maladie professionnelle ou non, ou d'accident, d'une garantie de salaire fixée comme suit :
(3)

- du 4e au 30e jour d'arrêt, 3/4 de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairement dans l'entreprise ;*
- du 31e au 180e jour d'arrêt, la totalité de son salaire moyen mensuel ou toute autre formule qui serait acceptée paritairement dans l'entreprise.*

Toutefois, dans le cas où l'arrêt pour cause de maladie ou d'accident serait supérieur à 21 jours sans interruption, ou dans le cas d'hospitalisation d'une durée au moins égale à 24 heures, l'indemnisation interviendra à compter du premier jour.

1. L'année de présence effective correspond à 1 500 heures dans l'entreprise. Seuls, les arrêts de travail motivés par les accidents du travail et les maladies professionnelles sont considérées comme temps de présence effective à raison de 6 heures par jour d'incapacité.
2. Le salaire moyen mensuel est calculé suivant les dispositions des article 1er et 2 du décret du 13 juillet 1997 (moyenne arithmétique de la rémunération des 3 mois d'emploi habituel précédent le licenciement et selon les dispositions du décret.
3. La maladie professionnelle ou non, ou l'accident, doit être justifié par un certificat médical que l'intéressé fera parvenir à l'employeur dans les 48 heures suivant l'arrêt de travail, sauf cas de force majeure.

L'employeur pourra faire exercer un contrôle par un médecin de son choix ou, à la demande de l'intéressé, par un praticien choisi parmi ceux figurant sur la liste des experts auprès des tribunaux.

4. L'employeur versera à chaque intéressé une somme égale à la différence entre la garantie de salaire ci-dessus définie et les prestations ou indemnisations (basées sur le salaire) que l'intéressé pourrait percevoir de tout organisme public ou privé auquel l'employeur serait adhérent et verserait des cotisations.

À cette fin, et sauf cas de force majeure, l'intéressé devra accomplir toutes les formalités nécessaires et en temps voulu, sous peine de perdre le bénéfice de la garantie.

De même, toute indemnisation de salaire versée par un tiers au titre d'une responsabilité civile engagée dont l'intéressé serait bénéficiaire viendra en déduction de la part de garantie due par l'employeur.

5. *La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (basées sur le salaire) en cas d'immobilisation.* (4)
6. En aucune façon, les diverses indemnités (basées sur le salaire) perçues par l'intéressé, à quelque titre que ce soit, ne pourront dépasser son salaire habituel prévu au paragraphe 2° ; tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.
7. Une commission ad hoc paritaire sera constituée sur le plan de chaque entreprise pour veiller à ce que le bénéfice de ces dispositions puisse être appliqué essentiellement en fonction de l'intention évidente du malade de lutter contre son affection en mettant en œuvre les moyens prescrits par le corps médical.

Ces dispositions seront revues obligatoirement chaque année sur le plan national afin de pouvoir adapter leurs modalités ou supprimer les applications contestables qu'elles auraient pu permettre.

8. En aucun cas, le nombre de jours indemnisés à une date donnée pendant les 12 mois précédant cette date, ne peut excéder 180 jours.

Article 1.3 (5)

Indemnité de départ en retraite

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans, ou à 60 ans en cas d'incapacité reconnue par la sécurité sociale, ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de 60 ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :
– un demi-mois mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;

- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les 12 derniers mois précédant le départ.

- (1) *L'article 1.1 de l'annexe 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.*
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)
- (2) *Les stipulations de l'article 1.2 de l'annexe 2 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail relatifs au maintien de salaire, selon lesquels l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.*
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)
- (3) *Les alinéas 1 à 3 de l'article 1.2 de l'annexe 2 sont étendus sous réserve du respect, d'une part, des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail relatifs au maintien de salaire dont le montant est conditionné à l'ancienneté et, d'autre part, de l'article L. 2251-1 du même code relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, tel qu'interprété par la Cour de cassation dans son arrêt du 13 juin 2019 (Cass. soc., 13 juin 2019, n° 17-31.711).*
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)
- (4) *L'alinéa 12 de l'article 1.2 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect, premièrement, de l'article L. 2251-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, et, deuxièmement, des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs au maintien de salaire en cas d'arrêt de travail. Ainsi, l'obligation légale de maintien de salaire ne peut être subordonnée à la souscription préalable par le salarié d'une assurance spécifique.*
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)
- (5) *L'article 1.3 de l'annexe 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail lesquelles prévoient le mode de calcul des indemnités applicable dans le cas d'une mise à la retraite qui diffère de celui permettant le calcul des indemnités applicable dans le cas d'un départ à la retraite.*
(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 2 — Employés de la presse quotidienne régionale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 2.1 (1)

Classifications et salaires minima
Barèmes des salaires minima des employés (art. 5 de l'accord national du 12 décembre 2002)
Application au 1er novembre 2017.
Taux : 0,4 %.
(En euros.)

Échelon de rémunération minimale	1	2	3	4	5	6
Salaire	1 491,03	1 550,26	1 640,80	1 734,86	1 841,72	1 983,37

Article 2.2

Prime d'ancienneté
Les employés de la presse quotidienne régionale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :
- 5 % après 5 ans de présence ;
- 10 % après 10 ans de présence ;
- 15 % après 15 ans de présence ;
- 20 % après 20 ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 2.3

Indemnisation maladie
Les absences justifiées par la maladie dûment constatée par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, ne peuvent constituer une cause de rupture du contrat de travail.
Cependant, si la maladie devait occasionner une interruption de travail d'au moins deux années consécutives, la rupture du contrat de travail interviendrait de plein droit, sans préavis ni indemnité de part ni d'autre.
Après 6 mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail, constatés par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les trois premiers mois et à 75 % du 4e au 6e mois.
Si plusieurs congés maladie sont accordés à l'employé pendant une période de 12 mois de date à date, la durée de plein traitement et de trois quarts de traitement ne peut excéder au total celle des périodes ci-dessus fixées.
Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des

journaux.

Article 2.4 (2)

Indemnité de départ en retraite

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans, ou à 60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale, ou encore dans le cadre de l'accord interprofessionnel. Assedic permettant le départ volontaire à partir de 60 ans, touchent une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Sauf accord particulier, les dispositions légales et/ ou conventionnelles relatives à la durée de préavis restent applicables.

Le salaire mensuel de départ est défini comme étant la moyenne des sommes perçues pendant les 12 derniers mois précédant le départ.

(1) L'article 2.1 de l'annexe 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 2.4 de l'annexe 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail lesquelles prévoient le mode de calcul des indemnités applicable dans le cas d'une mise à la retraite qui diffère de celui permettant le calcul des indemnités applicable dans le cas d'un départ à la retraite.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 3 — Cadres de la presse quotidienne régionale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 3.1

Classifications et salaires minima

Application au 1er novembre 2017.

Taux : 0,4 %.

(En euros.)

Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficient	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire	1 839,28	2 023,21	2 207,13	2 483,03	2 758,92	3 034,81	3 310,70	3 586,60

Article 3.2

Prime d'ancienneté

Les cadres de la presse quotidienne régionale bénéficient d'une prime selon leur temps de présence dans l'entreprise qui n'est pas inférieure à :

- 5 % pour 5 années de présence dans l'entreprise ;
- 10 % pour 10 années de présence dans l'entreprise ;
- 15 % pour 15 années de présence dans l'entreprise ;
- 20 % pour 20 années de présence dans l'entreprise.

Cette prime est calculée sur le salaire de base de l'intéressé.

Article 3.3 (1)

Indemnisation maladie

Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, et le cas échéant contre-visite, il est garanti au personnel d'encadrement intéressé les appointements correspondants à des arrêts de travail dans la limite de :

- 6 mois pour arrêts fractionnés sur la période des 12 derniers mois glissants ;
- 7 mois pour arrêt continu sur la période des 12 derniers mois glissants.

Les personnels d'encadrement des entreprises bénéficiant antérieurement d'un régime globalement plus favorable continuent d'en bénéficier, mais ne peuvent prétendre à l'effet cumulatif de deux régimes (celui de la convention collective, plus celui de l'entreprise).

À l'issue de la période de protection ci-dessus, l'employeur pourra prononcer le licenciement si le remplacement effectif est nécessaire sous réserve des dispositions particulières prévues par la législation concernant les accidents du travail et les maladies professionnelles.

L'indemnisation par l'entreprise est effectuée en complément des allocations que l'intéressé est en droit de recevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles, assurances et organismes paritaires, etc.).

En aucun cas, le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne peut dépasser les ressources nettes dont aurait bénéficié le cadre s'il avait travaillé.

Tout dépassement entraîne, le cas échéant, restitution à due concurrence.

La garantie de salaire sera accordée aux intéressés pratiquant un sport de compétition ou une activité dangereuse dans la mesure où ils auront préalablement contracté une assurance agréée par l'employeur prévoyant le versement d'indemnités (assises sur le salaire) en cas

d'immobilisation. (2)

Article 3.4

Indemnité de départ en retraite

Tout membre du personnel d'encadrement quittant volontairement l'entreprise au plus tard dans les 12 mois suivant la date à laquelle il peut obtenir la liquidation de sa retraite de sécurité sociale au taux plein, perçoit lors de la cessation de son activité une indemnité de départ à la retraite qui se substitue à l'indemnité légale de départ à la retraite et qui est fixée, selon son ancienneté, à :

Pour le personnel d'encadrement du groupe 1 :

- un demi-mois de salaire après 5 ans de présence ;
- un mois de salaire après 10 ans de présence ;
- 2 mois de salaire après 20 ans de présence ;
- 3 mois de salaire après 30 ans de présence.

Pour le personnel d'encadrement des groupes 2,3 et 4 :

- un 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.

Le salaire à prendre en considération est égal à la somme de la rémunération fixe du dernier mois travaillé et du 1/12 des éléments salariaux variables de périodicité régulière (mensuelle à trimestrielle) des 12 derniers mois, augmentée du 1/12 d'elle-même au titre du 13e mois.

En cas de départ à la retraite dans des conditions différentes de celles visées ci-dessus, il sera fait application des dispositions législatives.

(1) Les stipulations de l'article 3.3 de l'annexe 2 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D. 1226-5 du code du travail relatifs au maintien de salaire, selon lesquels l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article 3.3 de l'annexe 2 est étendu sous réserve du respect, premièrement, de l'article L. 2251-1 du code du travail relatif à la hiérarchie des normes entre dispositions légales et convention ou accord collectif, et, deuxièmement, des articles L. 1226-1 et suivants du code du travail relatifs au maintien de salaire en cas d'arrêt de travail. Ainsi, l'obligation légale de maintien de salaire ne peut être subordonnée à la souscription préalable par le salarié d'une assurance spécifique.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Annexe 3 Dispositions applicables à la presse quotidienne départementale

Article 1er — Ouvriers de la presse quotidienne départementale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 1.1 (1)

Classifications et salaires minima

(En euros.)

Salaire mensuel de base	
De jour	De nuit
1 143,41	1 314,56

(En euros.)

Salaire minimum garanti	
De jour	De nuit
1 462,33	1 681,72

« Article 44 “ Nouveaux embauchés ” accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD.

... en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste. »

Article 1.2 (2)

Indemnisation maladie

Après 6 mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie ou d'accident du travail constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les 3 premiers mois et à 75 % du 4e au 6e mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Les dispositions relatives à la maternité et à la protection des femmes enceintes sont réglées par l'article 29 du livre 1er du code du travail et de la loi du 17 juillet 1980.

En raison de la prise en compte par l'entreprise des 3 jours de franchise de sécurité sociale, il n'y aura pas de remplacement systématique en cas d'absence (s). La production nécessaire sera assurée en conscience par l'équipe au travail dans le cadre du service normal en vigueur dans l'entreprise.

Article 1.3

Indemnité de départ en retraite

Les ouvriers quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans (60 ans en cas d'inaptitude reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite.

Les ouvriers partant volontairement à partir de 60 ans avec 85 % de leur salaire ou de tout accord équivalent d'entreprise ne peuvent prétendre aux dispositions ci-dessus.

(1) L'article 1.1 de l'annexe 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 1.2 de l'annexe 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail lesquelles prévoient le mode de calcul des indemnités applicable dans le cas d'une mise à la retraite qui diffère de celui permettant le calcul des indemnités applicable dans le cas d'un départ à la retraite.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 2 — Employés de la presse quotidienne départementale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 2.1 (1)

Classifications et salaires minima

(En euros.)

Coefficient	Profession	Salaire
100	Garçon de bureau	1 036,01
	Manutentionnaire	1 036,01
	Magasinier	1 036,01
108	Employé aux écritures	1 118,86
	Dactylographe	1 118,86
	Employé sur machines adresses	1 118,86
	Téléphoniste-standardiste	1 118,86
	Chauffeur de messageries	1 118,86
112	Sténo-dactylographe	1 161,46
116	Aide-comptable 1er échelon	1 201,76
	Aide-caissier	1 201,76
	Mécanographe-comptable	1 201,76
120	Secrétaire sténo-dactylo	1 243,18
	Guichetier	1 243,18
	Employé d'exécution	1 243,18
124	Aide-comptable 2e échelon	1 284,64
130	Secrétaire à responsabilité	1 346,80
	Dessinateur publicitaire	1 346,80
140	Caissier	1 450,38
150	Comptable 1er échelon	1 553,99
160	Comptable 2e échelon	1 657,54
	Secrétaire de direction	1 657,54
Salaire minimum professionnel garanti employé (après 6 mois de présence)		1 462,33
# Protocole d'accord sur le SMPG employé de la PQD du 25 avril 2001. Ce niveau ne relève pas la valeur du point 100		
Art. 4.4 « Nouveaux embauchés » accord-cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de la PQD. ... en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste.		

Article 2.2

Prime d'ancienneté

Les employés de la presse quotidienne départementale recevront, selon leur temps de présence dans l'entreprise, une prime d'ancienneté qui ne devra pas être inférieure à :

- 3 % après 3 ans de présence ;

- 6 % après 6 ans de présence ;
- 9 % après 9 ans de présence ;
- 12 % après 12 ans de présence ;
- 15 % après 15 ans de présence ;
- 18 % après 18 ans de présence.

Cette augmentation sera calculée sur le salaire minimum de leur catégorie et depuis leur entrée dans l'entreprise.

Article 2.3
Indemnisation maladie

Après 6 mois de présence dans l'établissement, en cas de maladie, de maternité ou d'accident du travail, constaté par certificat médical et contre-visite, s'il y a lieu, les appointements seront payés à 100 % pendant les 3 premiers mois et à 75 % du 4e au 6e mois.

Le règlement des sommes touchées au titre de la sécurité sociale et des sociétés de secours mutuel obligatoire sera effectué au compte des journaux.

Article 2.4 (2)
Indemnité de départ en retraite

Les employés quittant, volontairement ou non, l'entreprise à partir de 65 ans (60 en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale ou bénéficiant des dispositions de l'article L. 332 du code de la sécurité sociale ou dans le cadre de l'accord interprofessionnel Assedic permettant le départ volontaire à partir de cet âge) toucheront une indemnité de départ en retraite calculée selon l'ancienneté :

- un demi-mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- un mois de salaire après 15 ans d'ancienneté ;
- un mois et demi de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 30 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en compte pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le départ en retraite.

(1) L'article 2.1 de l'annexe 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) L'article 2.4 de l'annexe 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 1234-9 et R. 1234-2 du code du travail lesquelles prévoient le mode de calcul des indemnités applicable dans le cas d'une mise à la retraite qui diffère de celui permettant le calcul des indemnités applicable dans le cas d'un départ à la retraite.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

Article 3 — Cadres administratifs et techniques de la presse quotidienne départementale

Texte officiel · en vigueur depuis le 1er janvier 2022

Article 3.1 (1)
Classifications et salaires minima

Premier groupe. Cadres subalternes

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Profession	Salaire
A	100	Maîtrise d'un service de garde, de nettoyage, manutention (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1 333,15
B	120	Maîtrise d'un service de garages, magasins, éconômats, adressographes (ayant au moins 5 personnes sous ses ordres)	1 585,83
		Inspecteur des ventes	1 585,83
C	138	Maîtrise d'un service de garages, magasins, éconômats, adressographes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1 839,76
		Inspecteur des ventes principales ou générales (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	1 839,76

Deuxième groupe. Cadres supérieurs

(En euros.)

Catégorie	Coefficient	Professions	Salaire
A	178	Chef du service comptabilité du service du personnel, du service abonnements et dépositaires	2 373,02
		Chef du service des ventes (ayant au moins 3 personnes sous ses ordres)	2 373,02
		Chef du service publicité (ayant au moins 5 collaborateurs sous ses ordres, les 1er ne pouvant être qu'une secrétaire)	2 373,02
B	214	Secrétaire général ou directeur de l'ensemble des services administratifs	2 852,98

« Article 44 “ Nouveaux embauchés ” accord cadre sur la réduction de la durée du temps de travail pour les personnels hors journalistes de

la PQD.
... en tout état de cause, la rémunération ne pourra être inférieure durant 3 ans à plus de 10 % du salaire minimum du poste. »
Application : 1er novembre 2017.
Taux : 0,4 %.
(En euros.)

Groupe d'emplois	I		II		III		IV	
Sous-groupe d'emplois	I 1	I 2	II 1	II 2	III 1	III 2	IV 1	IV 2
Coefficient	100	110	120	135	150	165	180	195
Salaire	1 839,28	2 023,21	2 207,13	2 483,03	2 758,92	3 034,81	3 310,70	3 586,60

Article 3.2
Prime d'ancienneté
Article 3.2.1
Cadres administratifs

Les cadres de la presse quotidienne départementale reçoivent une prime d'ancienneté selon leur temps de présence dans l'entreprise égale à :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 15 % après 15 ans ;
- 18 % après 18 ans ;
- 20 % après 20 ans.

Cette prime pourra être calculée sur le salaire de leur catégorie définie au barème et depuis leur entrée dans l'entreprise.
Article 3.2.2
Cadres techniques

La prime d'ancienneté est calculée sur les appointements de base applicables à la fonction remplie par le bénéficiaire et suivant le temps de présence dans la fonction de cadre dans l'entreprise :

- 3 % après 3 ans ;
- 6 % après 6 ans ;
- 9 % après 9 ans ;
- 12 % après 12 ans ;
- 15 % après 15 ans ;
- 18 % après 18 ans.

La prime d'ancienneté est plafonnée à 20 %.

Toutefois, la prime d'ancienneté supérieure à ce pourcentage payée dans les entreprises, est maintenue.

Par contre, toute prime, tout supplément ou avantage divers accordé, sous quelque forme que ce soit, peut être absorbé en tout ou partie au titre de l'ancienneté, aux taux prévus ci-dessus.

Article 3.3 (2)
Indemnisation maladie

Après 1 an de présence dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par un certificat médical, il est garanti au cadre intéressé les appointements correspondant à des arrêts de travail dans la limite de :

- 6 mois pour arrêts fractionnés dans une période de 12 mois ;
- 7 mois pour arrêt continu dans une période de 12 mois.

Les paiements seront effectués sous déduction des indemnités (basées sur le salaire) que l'intéressé est en droit de percevoir par ailleurs (sécurité sociale, mutuelles et organismes paritaires).

En aucun cas le cumul de la garantie et des indemnités ci-dessus définies ne pourra dépasser les appointements habituels du cadre.

Tout dépassement entraînera, le cas échéant, une diminution de la part de l'employeur à due concurrence.

Les absences justifiées par les indisponibilités visées ci-dessus ne rompant pas le contrat de travail, les indemnités de congés payés et de treizième mois ne seront donc pas réduites.

Article 3.4
Indemnité de départ à la retraite des cadres administratifs

Les conditions de départs à la retraite des cadres administratifs de la presse quotidienne départementale sont définies par l'article 7 de la convention collective du 1er avril 1954 (Renaudot-ANEP).

(1) L'article 3.1 de l'annexe 3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)

(2) Les stipulations de l'article 3.3 de l'annexe 3 sont étendues sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1, D. 1226-2 et D.

1226-5 du code du travail relatifs au maintien de salaire, selon lesquels l'indemnité légale de maintien de salaire, intégralement financée par l'employeur, ne peut être réduite du fait de prestations versées par un régime de prévoyance, sauf à proportion de la part exclusivement financée par l'employeur.

(Arrêté du 22 septembre 2025 - art. 1)