CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES CADRES, TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE LA PUBLICITÉ FRANÇAISE DU 22 AVRIL 1955. ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 1955 JORF 19 AOÛT 1955

IDCC 86 **Brochure 3073**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2025

Entreprises de la publicité et assimilées

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale de travail des cadres, techniciens et employés de la publicité française du 22 avril 1955. Étendue par arrêté du 29 juillet 1955 JORF 19 août 1955 5
Article - Chapitre Ier : Dispositions communes 5
Objet de la convention 5
Article 3 - Durée de la convention 5
Droit syndical et liberté d'opinion 6
Elections des délégués du personnel et des comités d'entreprise 6
Article 9 - Financement des oeuvres sociales 7
Engagement du personnel 7
Mutations 7
Article 12 bis - Commisssion paritaire de la formation continue et de l'emploi 7
Article 13 - Commisssion paritaire de conciliation 8
Article 14 - Arbitrage 8
Chapitre II : Employés coefficients 120 à 215 inclus 8
Article 15 - Période d'essai 8
Salaires 9
Article 18 - Prime d'ancienneté 9
Article 19 - Remplacements temporaires 9
Article 19 bis - Durée du travail 9
Article 20 - Heures supplémentaires 9
Article 20 bis - Travail de nuit 9
Article 21 - Congés annuels 10
Article 22 - Congés exceptionnels 10
Article 23 - Jours fériés 11
Article 24 - Obligations militaires 11
Article 25 - Maladie 11
Article 26 - Accidents du travail 12
Maternité 12
Article 29 - Fin du contrat de travail 13
Article 30 - Licenciement 13
Article 31 - Indemnité de licenciement 14
Article 32 - Indemnité de fin de carrière 14
Article 32 ter - Régime de retraite complémentaire 15
Chapitre III : Techniciens et agents de maitrise coefficients 220 à 400 non compris 16
Article 33 - Période d'essai 16
Salaires 16
Article 36 - Prime d'ancienneté 17
Article 37 - Remplacements temporaires 17
Article 37 bis - Durée du travail 17
Article 38 - Heures supplémentaires 17
Article 39 - Travail de nuit 17
Article 40 - Congés annuels 17
Article 41 - Congés exceptionnels 18
Article 42 - Jours fériés 19
Article 43 - Obligations militaires 19
Article 44 - Maladie 19
Article 45 - Accidents du travail 20
Maternité 20
Fin du contrat de travail 21
Article 48 - Démission du collaborateur 21
Article 49 - Licenciement 21
Article 50 - Indemnité de licenciement 22
Article 51 - Indemnité de fin de carrière 22
Article 52 - Régime de retraite et de prévoyance des cadres 23
Chapitre IV : Cadres à partir du coefficient 400 23
Article 53 - Période d'essai 23
Salaires 24
Article 56 - Remplacements temporaires 24
Article 56 bis - Durée du travail 24
Article 57 - Heures supplémentaires 25
Article 58 - Travail de nuit 25

Article 59 - Congés annuels 25
Article 60 - Congés exceptionnels 25
Article 61 - Jours fériés 26
Article 62 - Obligations militaires 26
Article 63 - Maladie 26
Article 64 - Accidents du travail 27
Maternité 27
Fin du contrat de travail 28
Article 67 - Démission du collaborateur cadre 28
Article 68 - Licenciement 28
Article 69 - Indemnité de licenciement 29
Article 70 - Indemnité de fin de carrière 29
Textes Attachés 31
ANNEXE I : Règlement intérieur de la commission paritaire de conciliation de la publicité 31
ANNEXE II : Grille de classification des qualifications professionnelles 32
ANNEXE III Salaires 62
Protocole d'accord du 12 décembre 1980 relatif à la revalorisation des salaires minima au 1er novembre 1980 63
Annexe 2 du 30 décembre 1988 relative à la formation professionnelle continue 63
Avenant n° 14 du 22 octobre 2002 portant modification de l'article 12 bis sur la formation continue 63
Avenant n° 15 du 16 mars 2004 relatif aux qualifications professionnelles, salaires et primes 64
Lettre d'adhésion du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP (FNS) à la convention collective dans les entreprises de publicité et à l'ensemble de ses avenants 102
Avenant n° 17 du 14 juin 2005 portant création et reconnaissance d'un certificat de qualification professionnelle 102
ANNEXE IV Accord du 18 décembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 102
Avenant du 29 juin 2009 modifiant les articles 15, 33 et 53 de la convention relatifs aux périodes d'essai 106
Rectificatif au bulletin officiel no 2010-37 du 9 octobre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle 109
Avenant n° 20 du 7 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords 123
Adhésion par lettre du 16 janvier 2012 de l'UNSA à la convention 126
Avenant du 20 décembre 2012 relatif à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications 126
Accord du 23 juin 2015 modifiant les articles liés à la parentalité 127
Accord du 3 mai 2017 modifiant des articles de la convention collective relatifs à l'indemnité de fin de carrière 132
Avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI 136
Avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 140
Accord du 25 avril 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle 143
Accord du 20 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement 164
Avenant n° 22 du 12 février 2021 prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la création de la CPPNI 171
Accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité 171
Avenant n° 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au harcèlement au travail et aux violences sexistes 186
Avenant n° 23 du 31 janvier 2022 prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018 relatif à la suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la CPPNI 196
Accord du 30 juin 2022 relatif à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) 201
Avenant n° 11 du 16 novembre 2023 relatif au droit syndical 209
Accord du 28 février 2024 relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers 213
Accord du 12 novembre 2024 relatif à la définition des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire 214
Avenant n° 2 du 18 décembre 2024 à l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme 215
Avenant du 18 décembre 2024 relatif à la modification des articles de la convention collective concernant la maladie 217
Avenant n° 1 du 20 mars 2025 à l'accord de méthode du 28 février 2024 relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers 220
Textes Salaires 221

Annexe III Salaires Convention collective nationale du 22 avril 1955 ... 221
Avenant n° 15 du 16 mars 2004 relatif aux salaires ... 223
Accord du 15 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008 ... 224
Accord du 29 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009 ... 224
Accord du 8 septembre 2010 relatif aux salaires ... 225
Accord du 16 juin 2011 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2011 ... 226
Accord du 18 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012 ... 227
Accord du 19 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014 ... 228
Accord du 23 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015 ... 230
Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017 ... 231
Accord du 5 avril 2018 portant modification de l'annexe III relative aux salaires ... 232
Avenant du 29 octobre 2019 à l'accord du 5 avril 2018 relatif aux salaires au 1er janvier 2020 ... 234
Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention) ... 236
Avenant du 7 juillet 2022 relatif aux salaires conventionnels (annexe III de la convention) ... 238
Avenant du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention collective) ... 240
Avenant du 8 janvier 2024 relatif aux salaires conventionnels (annexe III de la convention) ... 242
Avenant du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels (annexe III de la convention) ... 244
Textes Extensions ... 249
ARRÊTÉ du 29 juillet 1955 ... 249
ARRÊTÉ du 12 juillet 1956 ... 249
ARRÊTÉ du 22 mai 1963 ... 249
ARRÊTÉ du 22 mai 1963 ... 250
ARRÊTÉ du 5 août 1964 ... 250
ARRÊTÉ du 31 octobre 1968 ... 250
ARRÊTÉ du 6 août 1969 ... 250
ARRÊTÉ du 5 décembre 1969 ... 250
ARRÊTÉ du 10 février 1971 ... 250
ARRÊTÉ du 12 novembre 1971 ... 251
ARRÊTÉ du 18 octobre 1972 ... 251
ARRÊTÉ du 4 juillet 1974 ... 251
ARRÊTÉ du 17 juillet 1975 ... 251
ARRÊTÉ du 22 mars 1978 ... 251
ARRÊTÉ du 11 février 1981 ... 251
ARRÊTÉ du 21 octobre 1981 ... 252
ARRÊTÉ du 10 juin 1985 ... 252
ARRÊTÉ du 13 avril 1987 ... 252
ARRÊTÉ du 21 juin 1989 ... 252
ARRETE du 9 décembre 1999 ... 252
ARRETE du 10 mai 2000 ... 252
ARRETE du 3 juin 2003 ... 253
ARRETE du 15 juillet 2004 ... 253
ARRETE du 4 juillet 2005 ... 253
ARRETE du 7 décembre 2005 ... 254
ARRETE du 30 mai 2006 ... 254
Textes parus au JORF ... 255
Arrêté du 26 décembre 2018 ... 255
Arrêté du 17 février 2020 ... 255
Arrêté du 31 mars 2020 ... 255
Arrêté du 3 avril 2020 ... 256
Arrêté du 18 décembre 2020 ... 256
Arrêté du 5 février 2021 ... 257
Arrêté du 21 mai 2021 ... 257

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE TRAVAIL DES CADRES, TECHNICIENS ET EMPLOYÉS DE LA PUBLICITÉ FRANÇAISE DU 22 AVRIL 1955. ÉTENDUE PAR ARRÊTÉ DU 29 JUILLET 1955 JORF 19 AOÛT 1955

Signataires	
Patrons signataires	Sacinydt ntoanial des anegts de publicité ; Scandiyt nnaoital des aitstres et maîtres anristas créateurs, picabltruiies ; Scnyadit naitaonl des ciroeoinseacnnss de publicité pssree ; Sdcnaiyt niaoatnl des cneilsos en publicité ; Scnaidyt ntaoianl des desrbtuiuitrs et coruetirs de publicité ; Sinycadt nitoaanl des éditeurs piiibteualrcs ; Syidcnat ntanaoil de la publicité par le cinéma ; Saicdynt notaainl de la publicité diertce ; Sdnicayt nantioal de la publicité rdaoiohupqine ; Sdanicyt nonitaal des sprtuops dveris de publicité ; Uoinn des saitdcyns d'affichage.
Syndicats signataires	Fédération nnaoaltie des craeds et tncehcieins de la publicité CGC ; Syndicat nniotaal des employés de pssere FO ; Syndicat naonaitl des employés, tihecniencs et cedars de la publicité CDFT ; Syndicat niaoatnl des employés, theinnecics et cdares de la publicité CGT.
Organisations adhérentes signataires	Association des agences-conseils en publicité (8 mai 1973) ; Fédération française des scyaitnds chrétiens du livre, de l'édition, de la psesre et du papier-carton CTFC (14 jiun 1979) ; Syndicat nnaaoitl des éditeurs de périodiques gituatrs (12 mras 1981) ; Association d'agences de publicité spécialisées (13 nobevmre 1981) ; Syndicat de la persse gaittrue (SPG) (22 mai 1987) ; Fédération du livre, du papeir et de la cinoitucmoamn FPALIC - CGT (par lttree du 13 décembre 1993). Fédération ntnolaiae SMUAP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lrttee du 8 spertembe 2004 (BO CC 2004-39). UNSA satpcelce et communication, par lterte du 16 janveir 2012 (BO n°2012-26)
Organisations dénonçantes signataires	Elcxsnious : Agcnee Havas de Prais et ses scsulcarues de province.

Article - Chapitre Ier : Dispositions communes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

Objet de la convention

Article 1er
En vigueur étendu en date du 14 mars 1975

La présente cotionnevn nalnatoie a puor ojbet de régler les cdoinotnis générales de taarvil et les rpatrpos enrte les euelmoyprs et les cadres, techniciens, ategns de maîtrise et employés des esrtrepiens de la publicité et assimilées, tleles que définies aux gueoprs 77-10 et 77-11 des nueonlcemarts d'activités et de produits, établies par l'INSEE, décret du 9 nvmrbeoe 1973,*et resatsnsrsiot aux ootaagisrinns sdeynlaics ci-dessus énoncées*(1).

Elle ne puet être l'occasion de reoinsrtitcs aux aanetvgas aqiucs antérieurement, de quleque ntraue qu'ils soient.

(1) Mtos exulcs de l'extension (arrêté du 17 jeilult 1975, art. 1er).

Article 2
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le psnnoeerl aistrdmniitaf employé des onemragsis rstiaoenrssst à la confédération de la publicité française et aux peratis sieiragtnas de la présente citneonvon bénéficiera de la présente convention.

Les salariés des différentes poroissfens étrangères à la publicité qui eecxrent luer activité à tmeps cplmeot dnas les ensepirrets de publicité et assimilées, rsresitanssot aux oanisraintgos snelacdiys ci-dessus énoncées, bénéficieront de la présente convention, snas que luer rémunération pussie être inférieure à clele que luer auseirsnat les cenintvoons régissant lures professions.

Eeoixcptn est ftaie puor les etpeinrsers alnppqauit à une prtaie de luer ponrensel les diiiosnostps d'autres ctnivonoens collectives. La doirtiecn précisera, par écrit et à l'embauche, à ccuhan des mbermes de son personnel, de qluele cneionotvn il relève.

Article 3 - Durée de la convention

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

Elle est clcnuoe puor une durée de 1 an à priatr du 1er arivl 1955 et se rrnvllueeoea de plien dorit d'année en année par tciate reconduction. Elle puet être dénoncée (partiellement ou en totalité) ou être l'objet d'une deamnde de révision, par l'une ou l'autre des praeits contractantes, 3 mios aavnt la dtae d'expiration, par lertte recommandée.

La ptaire qui dénonce la ctnivoneon ou demande la révision d'un ou de puslieurs ailrects diot agacpceonmr sa ltrtee de dénonciation ou de révision d'un noauevu perjot d'accord sur les points dénoncés ou seutjs à révision, aifn que les pruorplaers pseinust cnecmmoer au puls trad 15 juors après la dtae de réception de la letrte de dénonciation ou de révision. Dnas ce cas, la cvnenitoon en viueugr srea muninetae panendt un délai de 6 mios à ptriar de cette même date.

Si auucn aorccd n'est intervenu, sules le ou les altcries dénoncés csseenrot de prdrioue luer efeft à l'expiration de ce délai de 6 mois.

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 4
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Les patires rnneensosicat la liberté, assui bein puor les emplyuroes que puor les salariés, de s'associer puor la défense cevcltlioe de luers intérêts posreisfnlnoes respectifs.

Les prietas s'engagent mleeunmtuelt à ne pas prnedre en considération l'appartenance ou non d'une pnreosne à une ogiiotarsnan syndicale, politique, pooulqpihhise ou religieuse, dnas lerus raportps professionnels, puor prernde tuote mesure, notamment, en matière d'embauche, d'exécution du crontat de travail, dpiinilcirsae ou de licenciement, ansii qu'en matière de pooitromn professionnelle, d'évaluation de la performance, de qualification, de faootmirn et de rémunération.

Les pierats vrllneoiet à la stcrtie oieboarstvn de l'engagement défini ci-dessus et pnnreodrt tteous mueerss utlies puor en auessrr le respect.

Les prtaeis rnapeelplt également qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mrseue discriminatoire, drcteie ou indirecte, en roaisn de son apnencartpae sdlnacyie ou des activités sidyeclnas aqulxelues il s'adonne.

Article 5
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Le nbmroe de représentants appelés à pceriiatpr aux réunions ptareiiras est porté à 5 délégués par orinasiotgan sndcialye de salariés représentatives au neviau de la barcnhe de la publicité, dnot :
? 3 délégués détenant un madnat permanent, dit ? délégués pnmernates ?, désignés par luer ooaarnistgin sdlncayie représentative au neaivu de la bnrache ;
? 2 délégués supplémentaires désignés par l'organisation sdlaiynce représentative au nveaiu de la branche, dnot le rôle est d'apporter luer apupi thecqnuie et luer epxsirtee aux délégués pmanrtnees dnas le crdae des réunions paritaires. Ces délégués supplémentaires ne disoesnpt pas d'un maadnt prnemneat puor siéger au sien des différentes icatnsens preiataris mias ils pounrort ietnviernr en foiocntn des thématiques abordées en réunion.

Les réunions praiateirs aelueluxqs pveeunt piircaeptr les délégués supplémentaires snot cleles rtavieels aux iasenntcs de la bhrnace de la publicité, à saoivr :
? la cmsiioomsn patirraie permnatnee de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
? la cimssimoon piaratrie noataline de l'emploi et de la frotamion peosrniflsenole (CPNEF) ;
? la csmiiosmon pitarriae de cltaociinion (CPC) ;
? l'association de gsioten des fodns du prtmriiasae de la publicité (AGFPP) ;
? les intceanss de la bahrcne au sien de l'opérateur de compétences (l'Afdas), mentionnées dnas l'accord du 25 arivl 2019 rtielaf à l'emploi et à la fotoimarn pinfneoeslsrole (la comsiismon piiaartre de getsion des cbnotinuitors cenonvonlntieels et le pôle patrriiae seirtocel coiicmmountan et itdinesrus créatives).

Elles cnpeornment également les gureops de tvarail y afférents.

Le nbmore de délégués supplémentaires désignés par une oaniriastgon sylnicdae représentative au nviaeu de la branche, au sien d'une même entreprise, ne puet excéder :
? 1 salarié par oangstiaroin snylidcae puor les etpsirrenes dnot l'effectif est inférieur à 250 salariés ;
? 2 salariés par otaaisnoirgn sidnyclae puor les ersnrtepies dnot l'effectif est supérieur à 250 salariés.

Les oaiagnroitsns synceldais de salariés et les otroiiganasns pslfernneeolsois d'employeurs représentatives dnas la brhnace de la publicité arssdenet annuellement, dnas le cruanot du mios de janvier, par ceorirur recommandé, le nom et les coordonnées de lrues représentants au sien des différentes ienascnts de la branche, à la fédération de la publicité acmteneleult située 40, bloeavurd Malesherbes, 75008 Paris.

Pour faitcielr l'exercice du dirot syndical, les délégués pmneraents et supplémentaires bénéficient, de la prat de luer employeur, de 14 hreeus de délégation par mios puor ppicraiter et assurer la préparation des réunions prriaeatis précitées, hros tpems de déplacement. Ces hruees de délégation snot preiss en cpotme puor l'application de l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail. Elels ne snot pas robtalerpes d'un mios sur l'autre.

Les délégués pntrmenaes et supplémentaires snot tunes d'informer et d'adresser à luer employeur, au mnios 3 juros ouvrés à l'avance, une copie de la cotocoivnan jnituafsit luer poacptitraiin à une des réunions des itacnenss prreiaatis précitées.

Indépendamment du nborme et de la qualité des délégués présents (permanent ou supplémentaire) aux réunions paritaires, cahque osintraigoan syadcnlie de salariés ne dipssoe trooujus que d'1 suele voix. Il en est de même puor les oirntasaingos pnrleesoioefslns d'employeurs.

Chaque ogsotriinaan sycidalne est lribe de chiosir la délégation présente au sien des inncseats ptiaarires de la bnacrhe de la publicité, dnas la liitme de 3 représentants par organisation.

Article 6
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Dans le cas où un salarié est appelé, aevc son acocrd exprès, à rlemipr une fcointon scylindae en droehs de l'entreprise (mandats nntuioaax ou au sien de la branche, par exemple), à l'expiration de sa msie à disposition, il revurtoe son précédent epmloi ou un elpmoi smliriaie aorstsi d'une rémunération au minos équivalente.

La dmnedae de router au sien de l'entreprise diot être présentée à l'employeur au puls trad dnas le mios précédent l'expiration de son mdaant syndical.

À la stiue de ctete demande, l'intéressé srea réintégré dnas tuos les dorits qu'il avait au mnomet de son départ de l'établissement, noatenmmt cuex découlant de l'ancienneté et des évolutions de salriae darunt la période de msie à disposition.

L'entreprise puet également lui psprooer un potse pranent en cpomte son expérience et eptseixre aeiqcsus drnuat ce tpmes de msie à disposition.

Les parteis rlpeaenlpt l'obligation de fiomoartn d'adaptation des salariés à luer poste de travail, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail.

Elections des délégués du personnel et des comités d'entreprise

Article 7
En vigueur étendu en date du 29 juin 1962

Les prietas ctetatrcnanos vlnirleeot à la stitcre aaitppoclin des disnspoiotis légales en vugieur ccoaennnrt les élections des délégués du pnesreonl et des comités d'entreprise.

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

A l'effet de veeillr à la bonne exécution des ctnionevons de travail, les délégués du psnneoerl de l'entreprise ponorurt ddeaenmr à la diitorecn l'examen, qui se révélerait nécessaire, des cas soulevés par l'application des conindtios d'embauchage et de licenciement, de dlpcniiise et des snoanicts qui peuvent éventuellement être pisers à l'égard du personnel.

Article 9 - Financement des oeuvres sociales

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le bedugt nécessaire au fonoecnmneintt du comité d'entreprise ou au fiemncenant des oevuers sacioles de la pioresfson drvea faire l'objet d'un accrod ertne l'employeur et le comité d'entreprise, dnas le crade des lios en vigueur, ntmmenoat cllee du 2 août 1949.

Les crédits prévus à ce bguedt sorent mis à la dotisipiosn du comité d'entreprise ou des oeriganmss contrôlés par lui, aux périodes fixées par cumomn accrod entre l'employeur et le comité d'entreprise.

Engagement du personnel

Article 10
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Cahuqe ennaegmegt frea l'objet d'une nticfoitiaon écrite (note, échange de lettres) ernte l'employeur et le salarié. Colunce dnas le crdae de la présente cvioonentn collective, cette nofcaotiitin précisera les cnootniids particulières d'engagement, l'emploi, tel que défini dnas la nanecrluotme des qaufcitonliias pnrfsonesleelois annexées à la présente convention, le cineefofcit correspondant, le matnont des appointements, la durée hoidmadberae de travail, et à la ddeanme de l'une ou l'autre des parties, la fonction.

Il énumérera, en outre, les premis et avaatgnes en nutare éventuels, la durée et les ctnoiiodns de la période d'essai, prévus par la cevonointn collective.

Le salarié drvea aivor sftsaaiit aux piicrtopsners rtaeviels à la viitse médicale d'entreprise.

Tutoe mfdtoioaiicn d'emploi à trite définitif frea l'objet d'une niitcotfoian écrite cmome il est dit au priemer paragraphe.

Article 11
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Tuot eenengamgt à durée déterminée derva friae l'objet d'un écrit au mnoemt de l'embauchage, précisant la nturae et la durée du contrat.

Dnas le cas où un emgngeeant de ctete nrutae seriat prorogé la période de reovnuelenlmet frea ogairnbimleetot l'objet d'un nvoaeuu cortant écrit à durée déterminée. Le cltolrbaaouer intéressé bénificierait, après l'expiration du sonced contrat, des avaegnats prévus par la présente centvonoin puor les cnrttoas à durée indéterminée et dnot le caractère liaititmf de l'engagement iianitl l'aurait excepté, et ce puor la durée ttloae de son tepms de présence dnas l'entreprise, suos réserve que le caotoblulrear ait staafsiit aux oignotlbais aexuulqels il a souscrit.

Mutations

Article 11 bis
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En cas de muitaotn d'un salarié dnas un aurte établissement de la même entreprise, ou de la même société, aisni qu'en cas de terfrnast d'un salarié d'une société à une ature société ananterppat au même groupe, l'ancienneté dnas le nouvel établissement, ou la nluveole société, est calculée en tnnaet ctpmoe de l'ancienneté ausicqe dnas le précédent établissement, ou dnas la précédente société.

Ctete dssiiitopon ne s'applique pas lorsqu'à l'occasion de sa mtaituon ou de son transfert, la lqaiutdoiin des ditors antérieurs de l'intéressé a été effectuée.

Article 12
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les cefhs d'entreprise procéderont, suos luer pporre responsabilité, aux niaoonnitms nécessaires puor pruoovir les pesots vatcnas ou créés. Puor procéder à ces nomnonaitis ils ptnoorret luer cohix de préférence sur les mbmrees du penenrsol de l'entreprise qu'ils jruoegnt aptes à ripemlr la fiocontn prévue anvat de faire appel à des éléments de l'extérieur.

Les ptriaes canettoatrcns se déclarent concernées :

1° Par l'accord ntnioaal isfetpneiosrnrnoel du 9 jlluiet 1970, sur la footriamn et le perfectionnement, et pdronenrt teotus les diitpoisosns puor asruesr sa msie en aiptaplcion ;

2° Par l'accord ntaaniol itesorseiornnepfnl du 10 février 1969, sur la sécurité de l'emploi, et pndreornt tueots les dispniootsis puor aresusr sa msie en application.

Article 12 bis - Commisssion paritaire de la formation continue et de l'emploi

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2002

Il est créé, etnre les piteras sietgraanis de la présente covoeitnnn nationale, une cosmmiosin pairairte nainotlae de la fitomaron cuotnnie et de l'emploi, dnot le rôle csnriteosa à :

- peettrmre l'information réciproque sur la suotiaitn de l'emploi ;

- étudier la siuattion de l'emploi, son évolution au crous des mios précédents et son évolution prévisible aifn d'établir un raopprt sur ces csanotnitaots en fin d'année ;

- piciterapr à l'étude des moenys de formation, de pcnemeeifotenrnt et de réadaptation pnesooesilrfns en laoiisn aevc l'AFDAS (fonds d'assurance fratioomn puor les métiers de la culture, de la cunoaotcmimin et des loisirs) ;

- rlpmeir les disoiosptins raeetilvs au rôle des ogisainontars

piaiaretrs prévues par l'accord nnotiaal pefeniorsonsl du 9 jluliet 1970 (art. 38 et suivants), de son avnaent du 30 airvl 1971 et de ses aennatvs afférents ultérieurs ;

- examiner, en cas de lcceiinenemt cloticlef puor mitof économique soimus à l'obligation d'établissement d'un paln de savgerdaue puor l'emploi, les cnooidntis de msie en oeuvre des meynos de rlamsesecent tnat ienrtne qu'externe opérés par les eeiesrtnrps concernées, luer friae totue poitoorsipn et luer aopterpr ttuoe ansacstise à ce sujet. A cet effet, ttoue esirptnree concernée diot adresser, un juor oubrvale après cimitcoonuamn aux représentants élus de son personnel, une cipoe du pjeort de " paln de seagvaudre de l'emploi " au secrétariat de la CNPE assumé par la FNP, par cerriuor électronique aevc accusé de réception, à l'adresse svuntiae : fnp.aacc.fr ou, à défaut, en 20 empreeliaxs par cueorirr suivi, coureirr exeprss ou par ptuorer au 40, bualorevd Malesherbes, 75008 Paris.

Les etesrrnieps non sumosies à cette oagltboiin de paln de svugrdaeae puor l'emploi aisni que les salariés ont la possibilité de dndemear l'assistance de la CPNE.

Les ptireas seiartnigas cevoninnnet de se réunir 3 fios par an et, en cas d'urgence, à la sulee dmneade de l'une des parties.

Les tauvrax de cette coiiommssn snot régis par un règlement intérieur dnot une cpioe puet être onubtee auprès du secrétariat de la fédération nitaaolne de la publicité.

Article 13 - Commisssion paritaire de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La comismison priitaare de ctcionaloiin de la publicité puet connaître de tuos les cifnlots iediludnivs à la requête de l'une des praites en cuase et srea ongemtoebliairt saiise de tuos les ctfiolns pnnsolsfieros collectifs.

Les tuvaarx de cette cmiomsoisn snot régis par le règlement intérieur annexé à la présente ctnoonievn (annexe n° I).

Article 14 - Arbitrage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

Dnas un clnifot collectif, les pretais pourront, en cas de non-concililation dvnaet la cosomiismn prévue à l'article 13, avior ruroecs d'un cummon arcocd à la procédure d'arbitrage conformément à l'article 9 du cptrhiae III du ttrie II de la loi du 11 février 1950.

Dnas ce cas, un procès-verbal de non-conciliation est établi par la csmosmoiin patiirrae de ctaliionoicn et signé par les parties. Il mitnennoe l'objet du clifont et les ptonis smouis à l'arbitrage.

L'arbitre est chsoii par aorccd etrne les peartis au mmnoet du conflit.

Chapitre II : Employés coefficients 120 à 215 inclus

Article 15 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Le cnoratt de tirvaal à durée indéterminée des employés puet coetrpomr une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée qui ne puet excéder 2 mois.

La durée du sagte intégré à un curuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire ctete dernière de puls de la moitié, suaf acrocd clceotlif prévoyant des sitoaulnptis puls favorables, lrusqoe l'embauche itenevnirt au puls trad dnas un délai de 3 mios cldaaeenirs à l'issue de la période de stage.

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

? 24 hreeus en-deçà de 8 jrous de présence ;

? 48 heeurs etnre 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 saemneis après 1 mios de présence.

Le cnotart de tirvaal est définitivement rmpou à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au deneirr juor de la période d'essai.L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en rsioan de la sacunrvene du terme de la période d'essai, diot être compensée, snas cpttnoiraere en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la ptrooin du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

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

? 24 heeurs si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jorus ;

? 48 heerus si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le catront de tivraal est définitivement rmopu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au drieenr juor de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet dennor leiu à une ianoeinimdstn au pforit de l'employeur.

La durée de la période d'essai diot crordseprnoe à un tpmes de tvraail effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure (s), juor (s), snmieae (s) et mios calendaires.

Le cotnart de tavrial à durée déterminée des employés puet cemotpror une période d'essai calculée conformément aux dtssnioipois légales. Les dsosnpiiiots rlieavets aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la

période d'essai d'un caonrtt à durée indéterminée snot alpiebclpas aux conttras à durée déterminée saitnplut des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine.

Salaires

Article 16
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les sreilaas prévus à l'annexe III cdspnooenerrt au srlaiae cntnieenvonol miuinmm msueenl burt à temps pilen sur la bsae de la durée légale actluele du tviraal de cqahue catégorie de salariés.

Article 17
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le beuiltln de pyae derva comporter, ourte les montneis cfmoneros aux lios en vigueur, la dénomination ectaxe de l'emploi, la catégorie et le nveaiu correspondants, ainsi que le sailare mnuiimm coeneonnvtnil msuneel gtanrai puor le neaivu et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, ttuoe pirme de caractère ctoetarcunl ou conventionnel.

Article 18 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les salariés rverncoet une pmrie dtie " d'ancienneté " sleon luer ancienneté aquscie au sien de l'entreprise ou risepre par celle-ci en cas de dsposiotiin particulière de luer crnotat de travail. Cttee pimre derva être distinguée pamri les éléments csontittiufs du saarlie réel et s'ajouter à ceux-ci.

Ctete pmire d'ancienneté srea calculée et payée cauqhe mios sur la bsae des naiveux mnlseues de serlaais minmia cntienonenlovs caoeornpdsnrt à la qtoiicilaaufn des intéressés tles que définis à l'annexe Il de la cntnooeivn collective.

Ditnsiisopos aiplepacbls au 1er jnevair 2010 :

La pimre d'ancienneté ne derva pas être inférieure à :

- 3 % puor 3 années d'ancienneté révolues ;

- à pratir de la 4e année ce tuax srea majoré de 1 % par année entière supplémentaire, snas puvioor être supérieur à 15 %.

Cette prime diot être portée sur le bleutlin de paye, conformément aux pioicpertrnss des altiecrs 17 et 35.

Le ponit de départ de l'ancienneté est cleui qui coïncide aevc la dtae de départ du cotnrat de taarvil ou l'inscription de l'intéressé sur les rtesgries du personnel.

La fin du crontat de trivaal met un treme à l'ancienneté aciuqse au crous de l'exécution diudt contrat.

Article 19 - Remplacements temporaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Tout employé appelé à tienr l'emploi d'un salarié absent, en dhreos des rpntecaemlmes occasionnés par les vacances, puor une période supérieure à 1 mios fnarc et dnot le saliare munimim cinoneotnenvl siaret inférieur au salirae mniumim cnoninenetovl du salarié abenst theucora une indemnité égale à la différence ertne ces duex saleiars minima.

Article 19 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

La durée du tvairal est de 40 heerus par semaine. Le nrombe d'heures se détermine, dnas le cadre de la smenaie civile, du lnudi au dimanche.

Le roeps dcoiianml diot être assuré.*Dans le cas où, à la damedne de l'employeur, l'employé ne paoirurt enoexnecltnmeiplet et aevc son acrcod en bénéficier, un repos cpunemsatoer équivalent lui saiert assuré dnas la semaine, avnat ou après (1).*

(1) Pashre elxuce de l'extension (arrêté du 17 jieullt 1975, art. 1er).

Article 20 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les herues supplémentaires, au-delà de 40 heerus par semaine, ne peeuvnt être effectuées qu'en cas de nécessité.

Lorsque les herues supplémentaires ont le caractère d'une dérogation trpeamiroe à l'horaire de travail, siot de l'entreprise, siot d'un service, elels ne peuevnt être décidées que conformément aux dootiiinssps légales, et après aivs des représentants du prosenenl et autooiastrin de l'inspection du travail.

Les heuers supplémentaires demandées à un employé et puor des moifts oancsenolics et epntoecnxiles ne prnruoot être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

En ttoue hypothèse, les heerus supplémentaires donnnet droit aux morjoiaants seivanuts :

a) Au-delà de 40 hurees par smaeine jusqu'à 48 hereus iselunceinmvt : 25 % ;

b) Au-delà de 48 hereus : 50 %.

Le cculal diot être fiat par semaine. Le tuax hriorae s'obtient en dinvsiat le sraaile muneesl réel par 173 hruees 33 (base :

40 heures).

Les hreues supplémentaires eecnptienloexls n'interviennent pas dnas la définition du slaraie réel.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise drnieeavdit supérieur à qtnaruae heures, les siealras senerait majorés, conformément aux dsispooiitns légales.

Article 20 bis - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le tvaaril de niut s'entend etrne 21 hreeus et 6 heures.

Les hereus de niut autorisées par la loi soenrt majorées de 100 % dnas la mersue où, dépassant la durée légale de travail hareddmiaobe de 40 heures, elles ne rristssenoest pas à l'horaire nmoral prévu.

Article 21 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Droit aux congés payés

Un congé aenunl payé est dû à tuot salarié anayt travaillé emineecevtfft cehz le même eeupymolr au mnois 1 mios durnat l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.(1)

Le dorit au congé est dû au presnnoel démissionnaire ou licencié puor queuqle motif que ce soit*, suaf en cas de futae lrudoe*(2), et au potrraa des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé aennul est fixée à 2 juors et dmei ouevbalrs par mios de traival ecfiteff ou assimilé, siot 30 juors orlbeauvs après une année complète de présence efticvefe dnas l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de taivral eectffif : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de tarival deus à une midlaae psiorolnefesnle ou à un adinecct de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rappel ou de mieaitnn suos les drapeaux.(3)

Les congés malidae de l'année de référence dunniemit le tpems du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au ttire des aceitrls 25,44 et 63.

Ne snot pas considérés cmome oaluvbers : les juros de fêtes légales, les sdaimes et les jorus dits''de pont''lorsqu'ils cpnrrsndoeoet au periemr juor de vacances.

Les dteas de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un coummn acorcd aevc les délégués du pesroennl ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en fitooncn des bsnoies de l'entreprise.

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

Le congé puet être fractionné et pirs en partie en derohs de cttee période, après accord ertne l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nrobme de jrous oevbrulas de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jorus supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la feuerrtme de l'établissement, le fnnitecoenramt puet être effectué par l'employeur sur aivs cfroonme des délégués du personnel.

Congé des mruiens

Les salariés de mions de 18 ans au 30 arivl de l'année précédente, qeuls que seonit luer ancienneté et le tmpes de tavairl effectué durnat l'année de référence, pevnuet réclamer le tpems du congé auequl ils ainureat diort s'ils avaeint travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne ceroorsrnpde qu'à la faocrtin aqucise par luer travail.(4)

Congé des pnreats

Les patnres de minos de 21 ans bénéficient de 2 jruos obelauvrs supplémentaires par eannft à charge.

Les pratnes de puls de 21 ans*ayant au mnios trios enanfts à cghrae*(5) bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 juors ouvrables.

(*Est réputé efannt à crhgae l'enfant qui vit au foeyr et est âgé de mnios de 16 ans au 30 arvil de l'année en cours*(6).)

(1) La pshare : « un congé aeunnl est dû à tuot salarié aaynt travaillé efevemcefnitt cehz le même eeomlyupr au moins un mios darnut l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en curos » frguaint au 1er alinéa des atlecirs 21, 40 et 59 est excule de l'extension cmmoe étant crantorie aux dptiisonoiss de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiavner 2017-art. 1)

(2) Les tmeers : «, suaf en cas de ftuae ludroe » fangruit au 2e alinéa des aiteclrs 21, 40 et 59 snot ecuxls de l'extension cmome étant cotraneris à la décision du Cnosiel Cniittuoensontl n° 2015-523 du 2 mras 2016.

(Arrêté du 9 jiveanr 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des atrilces 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rcpeest des doopintsiiss législatives et règlementaires aslmsaiint cenarteis périodes à du temps de tiavarl efftceif puor le ccaull des doirts à congés payés.

(Arrêté du 9 jneivar 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des atcerils 21, 40 et 59 est ecxlu de l'extension comme étant ctonarrie à l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jeavnir 2017-art. 1)

(5) Les mtos : « anayt au moins tiors etnfans à cgahre » fnuargit au 14e alinéa des alcrties 21, 40 et 59 snot euxcls de l'extension en tnat qu'ils ceennonrteinvt à l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jianver 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des atricles 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rpecest des dsniiostpois de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 rlvetaie au travail, à la moisoitdenran du duolgaie soacil et à la sécurité des paorurcs professionnels.

(Arrêté du 9 jnaievr 2017 - art. 1)

Article 22 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Indépendamment du congé aeunnl et des juros de frutmeere de l'entreprise, des congés enxcteenoilps snot accordés dnas les cas siautvns :

Evénements flimaauix :

-mariage de l'intéressé : 1 samneie ;

-mariage d'un eafnnt : 2 jruos ;

-mariage d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;

-naissance du peimerr eafnnt : 3 juros ;

-naissance : à patirr du sncoed efannt (à coodnitin que l'aîné ait monis de 16 ans et vvie au foyer) : 4 jours ;

-décès du coonnijt ou d'un ennfat : 1 samneie ;

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

-décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;

-baptême, cuminmoon soelennlle ou cérémonies srieaiilms : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) filuell (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à perrdne au mmnoet de l'événement-

sont majorés, le cas échéant, des délais de route puor se rnerde au leiu de l'événement, dnas la liitme du toiirrrete métropolitain, et puor en revenir.

Ces délais snot déterminés en fintcoon des mnoeys de tranprsot cnuoaremmt utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé enxienetcpol de 1 juor aux salariés qui déménagent, à cotidnion tftiooues qu'il ne s'agisse pas de cgnhanemet d'hôtel ou de lauocx meublés.

Scolarité

Les ptnreas anayt des etnfans en âge de scolarité et viavnt au fyeor bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sdloe

Les salariés pueenvt bénéficier, sur luer dmndeae justifiée, d'un congé snas sodle au cas où la santé de luer cnonjoit ou ddnescneat à cgarhe le nécessiterait.

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

Au buot de cttee période, si l'absence de l'intéressé se porlogne et met anisi l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, lidet employeur, après une msie en dreumee de rpirsee de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par ltrtee recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet,*peut se prévaloir de la rutprue du contrat*(3).

Même dnas ce cas, une priorité de réemploi est tujroous donnée au salarié, et ce pennadt une période de 3 mois.

(1) Les alctreis 22, 41 et 60 de la cvntoienon snot étendus suos réserve du recspet des doispionsits de l'article L. 3142-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnaveir 2017-art. 1)

(2) Les alitrces 22, 41 et 60 de la ctoevnnoin snot étendus suos réserve du rspeect des dtoonpsisiis des atrelcis L. 1225-61 du cdoe du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du cdoe du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du cdoe du taaivrl et L. 1225-70 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnaiver 2017-art. 1)

(3) Les mtos : « puet se prévaloir de la rruutpe du cartnot » ctonuens aux atcriles 22, 41 et 60 de la cioneotvnn snot exucls de l'extension en tnat qu'ils cnvoierenetnnt à la jdcupisernure de la Cuor de ciaatossn (cass. soc. n° 98-44743 du 4 obctroe 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 nvmboere 2000).

(Arrêté du 9 janvier 2017 - art. 1)

Article 23 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Sont considérés comme jorus fériés : oture le 1er mai, le 1er janvier, le lduni de Pâques, le juedi de l'Ascension, le lduni de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le juor de Noël.

Les juors fériés snoret chômés. Les employés ne suronibt ancuue atrue réduction de saialre que clele cnorreapsnodt à la rémunération des herues supplémentaires qu'ils aiurnaet nrmemoleant dû friae ce jour-là.

Tout employé chargé d'assurer une penecrnmae un juor férié bénéficiera, en dhores de son sralaie hbeuital :

- siot d'une journée de sairlae snas majoration, égale au 1/24 des apetnimntopes msleneus ;

- siot d'une journée de ropes dnas la saeimne qui suit.

Article 24 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les jours de sélection, les périodes naemrols de réserve, oaroigeitbls et non provoquées par l'intéressé, ne snot pas déduites du congé annuel.

Eells snot payées intégralement, suos déduction de la sldoe maiirlite et indemnités complémentaires, ecxiopten ftiae des resrmeoumbents de frais.

Les employés mobilisés ou ecaufftnet luer srveice mtirliaie siot par conscription, siot par dneenemacvt d'appel, snoert repirs aevc tuos les aanegvtas antérieurs lros de luer libération.

La sélection, la mobilisation, le svricee mlaitriie et les périodes otlgeirboias ne snot pas déductibles puor le cuclal de l'ancienneté.

Les csalues de cet aicrtle ne snot ablippcelas qu'après la période d'essai.

Article 25 - Maladie

En vigueur étendu en date du 28 oct. 1980

1° (1) En cas de madiale dûment constatée, les aebsencs qui en résultent denonnt au salarié, à cdointoin qu'il perçoive les petsrtoanis miaalde ou une pnseoin d'invalidité maaldie de la sécurité sociale, le doirt à la ptreecoipn d'une indemnité complémentaire à la cgrhae de l'employeur, calculée de tllee sotre que l'ensemble (prestations mladaie puls indemnité complémentaire) aentitge un toatl égal à 80 % du silarae réel.

Doit etnrer dnas le caulcl du manntot des piteosantrs madlaie la smmoe de cleles dnot l'intéressé bénéficie, non seuemnlet au trtie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot ature régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due paednnt une durée mixmaum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du piremer juor de mdlaiae ;

- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du periemr juor de maialde ;

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du prmieer juor de mdilaae ;

- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du pemreir juor de maladie.

2° A la dtae d'expiration du dirot à la pireepotcn de l'indemnité complémentaire, prévue au pahrgparae 1°, le salarié bénéficiera du driot à la poeectrpin d'une nuovllee indemnité complémentaire, à la cgahre de l'employeur, calculée de tlele stroe que l'ensemble (prestations maialde puls indemnité complémentaire) aettinge un taotl égal à 70 % du saialre réel.

Cette nvlluoee indemnité complémentaire srea due puor une durée mxmiaum de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du peeirmr

juor de mdaaile ;

- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du pirmeer juor de maalide ;

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du preimer juor de maladie.

Si prsuelius congés de malaide snot accordés à l'intéressé au corus d'une période de duzoe mios consécutifs, la durée ttoale des périodes dnannot dirot à vnsmreeet des indemnités complémentaires ne prroua être supérieure à celles indiquées par les talebuax ci-dessus puor cauqhe cas considéré.

Pour apprécier le droit à ces indemnités complémentaires, la satuoiitn de l'intéressé est examinée au prieemr juor de caqhue arrêt de travail, aifn de clcaelur le total des juors déjà indemnisés, au cours des douze mios précédents, et aifn de déterminer le nbmroe de juros rntseat à iinnmesedr auulxqes l'intéressé puet prétendre.

Le congé maternité est indépendant des asnceebs puor mdliaae ou adecinct du taiarvl que l'intéresssé pruoairt avoir dnas une période de 12 mios consécutifs.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dreva :

a) Suaf cas de fcroe majeure, aesersdr dnas les 3 juors qui sinevut l'arrêt de tivaarl un ciertfcait médical jiitufsiactf ;

b) Se smtrtueoe à la contre-visite médicale que l'employeur priouart éventuellement exiger.

3° L'absence puor mlaiade ne cittnouse pas, en principe, une csaue de rtuprue du caotnrt de tiraval ; tuifeoots :

a) (2) Si la midlaae n'a pas été dûment justifiée, dnas les condtiinos ci-dessus prévues, et si, dnas ce cas, le salarié n'a pas répondu, dnas un délai de hiut jours, à une lertte recommandée aevc accusé de réception de son euloempyr lui dnmenadat jticotisaufin de son absence, le ctrnaot srea rompu, de fait, snas préavis ni indemnité ;

b) (3) Si, à detar de l'expiration des périodes donnant leiu à vnseemert des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se pniloeorgat et amienat l'employeur à emuhecbar un remplaçant, après une msie en dreumee de rseipre du travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception et restée snas effet, porura se prévaloir de la rutprue du contrat.

Dans ce cas, le salarié arua ecpnneeomleexltnit droit aux indemnités cvoninlleonetens de préavis et de licenciement.

(1) Parapraghe étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jniaver 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).(2) Pniot étendu suos réserve de l'application des alicters L. 122-14 et suivants, nmoaenmtt l'article L. 122-14.3 ; des aetlcris L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du tvraial ; et de la loi n° 78-49 (art. 5 de l'accord annexé) (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).(3) Piont étendu suos réserve de l'application des atircles L. 122-14 et sitvauns du cdoe du tairavl (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

Article 26 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En cas d'accident du tairval dûment constaté, les aesbcens qui en résultent doennnt à l'employé, à cotidnion qu'il perçoive les pterasntios aecdctnis du tvraail de la sécurité sociale, le dorit à la prpeitecon d'une indemnité complémentaire, à la crhage de l'employeur, calculée de tlele sorte que l'ensemble (prestations aedinctcs du tvraial + indemnité complémentaire) aegintte un ttaol égal à 100 % du sarlaie réel.

Doivent enterr dnas le clacul du manotnt des prtnatseois aneitccds du tarvial la smome de celels dnot l'intéressé bénéficie, non semuelent au tirte du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot aurte régime annexe.

Cette indemnité complémentaire srea due padnent une durée mamiuxm de :

- 3 mois, dès l'entrée en sceivre ;

- 4 mois, après 1 an de présence evefitcfe à la dtae du pmieerr juor de l'accident ;

- 6 mois, après 3 ans de présence eetvcffie à la dtae du premier juor de l'accident.

Au cas où l'accident sdnririevuat pndeant la période d'essai, celle-ci sariet ssnduupee jusqu'à la riespre du travail, dtae à llueleqae elle se puravrioiust à naoeuvu puor le tmeps reastnt à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, l'employé dvrea se cfenomror à la législation rivltaee aux atcecinds du travail, nmtmoeant puor la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accntdies du tiaravl ne snot pas une cusae de rurpute du coarntt de travail, qlluee que siot la durée de l'absence qu'ils motivent, suaf s'il en résulte puor l'employé l'impossibilité d'exercer ses fotnnoics antérieures, aequul cas il jioiraut d'une priorité de réemploi puor un taviral cmatilbope aevc son nvuoel état.

Maternité

Article 27
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

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

Après 1 an de présence aqcisue à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini dnnoe à la salariée le diort à la pteeiporcn d'une indemnité complémentaire à la chgrae de l'employeur, calculée de tlele sotre que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) aitngete un toatl de 100 % du sairlae réel.

Doit enertr dnas le ccaull du moatnnt des poaetirntss maternité le ttaol des smeoms dnot bénéficie l'intéressée, non seuemlent au trite du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot artue régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, obitner un congé supplémentaire snas sldoe d'une durée miuamxm de 6 mois, puor lui prtmteere d'élever son enfant. (1)

Cette dndmeae n'est rleebcvae que si elle pnireavt à l'employeur au puls trad 15 jrous fnacrs aanvt l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé snas sodle de 6 mois, le cantort de tiaarvl se truvoe suspendu.

A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :

-soit rerpnrede son tviaarl : elle est arlos réintégrée de pilen doirt dnas son elmopi antérieur ou dnas un elopmi silmiiare ;

-soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et snas avoir, de ce fait, à peyar une indemnité de rupture-de rredrpnee son emploi. Elle diot alors, 15 jrous au monis aavnt le temre de la période de snpssueion de son contrat, atevrir son employeur, par lertte recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne rrenepd pas son emolpi : le caorntt de tvairal est aorls rompu. Toutefois, pndenat les 6 mios svnaiut la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les emloips auxlques sa qiaofliticaun lui premet de prétendre et en gaadrnt le bénéfice de tuos les avagtenas qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plein dorit : il ne puet invtrnieer qu'en cas de vacnace d'emploi.

La dnmadee de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 juors au minos avant l'expiration de la période de 6 mios pendant lqelaule l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les pporoiitsons de réembauchage que l'employeur puet être amené à firae dvnioet être notifiées par lterte recommandée aevc aivs de réception.

Le rufes opposé par la salariée à ces ppoinrootsis diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 jruos à la réception de la proposition, est considérée cmmoe un refus.

Lorsqu'un perant dadmnee à bénéficier du congé paantrel d'éducation, en aapopitilcn des dpnoiossiits légales, ce dreiner se ssbttuuie au congé snas sodle de 6 mois. (2)

Les fmmees en état de grssessoe médicalement constaté snot autorisées à etrenr le mtain 15 mentuis après et à sritor le sior 15 metunis avant l'horaire hauitebl de travail, snas réduction de salaire.

Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor svuire des corus d'accouchement snas douleur, dnas la liitme de tiors absences.

L'un ou l'autre des pantres est autorisé à s'absenter, sur smpile jitfuaisicotn médicale, puor sngeoir son enanft maldae vvnait au feyor et âgé de monis de 16 ans.

Ces antaoisutiors ne puneevt dépasser, puor l'ensemble de l'année, un total de 12 juros ouvlerabs ou 10 jours ouvrés, soeln le caulcl le puls flboaarve au salarié.

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

(1) Les mtos : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, otibner un congé supplémentaire snas sdole d'une durée miamxum de 6 mois, puor lui pretrmete d'élever son eannft » counetns aux atrielcs 27, 46 et 65 de la cneonvoitn snot elxcus de l'extension cmmoe étant catnioerrs aux dintosisopis de l'article L. 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jivnear 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des arlectis 27, 46 et 65 de la cniovetnon reftlias au congé snas solde à l'issue du congé maternité snot eucxls de l'extension cmome étant cternoairs aux dstpoisiinos de l'article 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 janeivr 2017 - art. 1)

Article 28
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En tuot état de cause, les compléments de ptsarntioes à la crahge de l'employeur en cas de maladie, acndiect du tvraial ou gssserose ne peeunvt être cumulés.

Article 29 - Fin du contrat de travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Démission de l'employé

Lorsque la csuae de la fin du cnartot de triaval srea la démission de l'employé, celui-ci drvea obeservr un préavis de 1 mois.

Cette règle n'est pas acplbaiple pnanedt la période d'essai.

La dtae de départ du préavis est cllee à llaquele la démission a été notifiée.
Pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter duex hueres par juor puor lui ptemetrre de roetvuerr du travail.

La période de la journée pdaennt leaqlule l'employé pruora despisor de ces duex hereus dreva farie l'objet d'un arccod aevc l'employeur.

En cas de désaccord, stfoaaitcsin srea donnée 1 juor sur 2 à cnachue des duex parties.

Les hreues d'absence ainsi autorisées senort payées et pnrroout être groupées en une ou piseurlus journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la ddmeane d'une des duex prietas et aevc l'accord de l'autre.

L'octroi de ces duex hreeus est supprimé dès que l'employé a trouvé un emploi, ce qu'il est tneu de déclarer snas délai à son employeur.

En cas de préavis non effectué, à la dndaeme de l'employé et aevc l'accord de l'employeur, celui-ci ne bénéficiera pas de l'octroi des 2 hereus puor la période non travaillée.

Article 30 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le linccenieemt est siomus aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des doiiosinstps prévues en la matière puor les espinetrers de puls de 11 salariés srea étendu à touets les ensptreeirs semiusos à la présente convention, qeul que siot luer effectif.

Eu égard à la procédure préalable de lnemciiceent (convocation de l'intéressé, exposé par écrit des mtifos du licenciement), l'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise ou au même groupe, et on diot la décompter du juor de l'entrée du salarié dnas l'entreprise ou dnas le gporue à la dtae de nfaitcooitin de la convocation, snas qu'il y ait leiu de rrnheeatcr les périodes de sueniposssn du ctorant de travail.

Les citndnoios d'ouverture du doirt à préavis et à indemnité étant slisptubeces de vriaer sloen l'ancienneté aqiucse par l'employé, il est précisé :

- sluee diot être psire en considération l'ancienneté de sevicre auqsice et rncneuoe cehz un même eupomelyr ou dnas un même gurope en qualité d'employé ;

- les cnsocneictars qui, en vetru siot de dosnspiiotis législatives ou réglementaires, siot de cooneitvnns collectives, siot d'usages, siot de stuntpiiaols contractuelles, entraînent la sipsosunen du crtonat de triaval ne snot pas regardées cmome imanetornprt l'ancienneté de l'employé.

Toutefois, la période de ssnispoeun n'entre pas en cmpote dnas le cuclal de l'ancienneté :

- puor le cclual de la durée du préavis, la dtae de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est clele à llleuaqe le lnienecimcet est notifié ;

- puor le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la dtae de l'appréciation de l'ancienneté est cllee de la fin du conrtat de travail, et non celle de la csasotein efvcietfe des fnnooicts de l'employé.

1° Lcnmnceeieit individuel

Employé anayt monis de 2 ans d'ancienneté :

L'employé licencié bénéficiera :

a) D'un préavis de 1 mios ou, le cas échéant, de l'indemnité coredornpsnate ;

b) De l'indemnité de congé payé aqueul il puet prétendre.

Il prorua être procédé au lmicneceeint de l'intéressé snas préavis ni indemnité en cas de fatue lourde.

Employé anyat puls de 2 ans d'ancienneté :

L'employé licencié bénéficiera :

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

Pendant la période de préavis, l'employé est autorisé à s'absenter 2 hueres par juor puor lui pmrtteere de rrevtuoer du travail.

La période de la journée pdnnaet lqlulaee l'employé prorua desopisr de ces 2 hreues dreva firae l'objet d'un aoccrd aevc l'employeur.

En cas de désaccord, saicotsatfin srea donnée un juor sur duex à chucnae des duex parties.

Les hueres d'absence ansii autorisées srenot payées et proonrut être groupées en une ou piulsreus journées ou demi-journées consécutives ou non, à la dmeadne d'une des duex priteas et aevc l'accord de l'autre.

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

Lorsque, après aiovr reçu nftaoiiotcin de son licenciement, l'employé turove un nveoul emploi, il prroua qiteutr l'entreprise aavnt la fin du préavis snas avoir à veersr l'indemnité cntmerociapse de préavis, à cndotoiin d'aviser l'employeur 2 juros à l'avance ;

b) De l'indemnité csrepocmanite de congé payé auueql il puet prétendre ;

c) De l'indemnité de licenciement, tlele qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le lciniceenmet est prononcé à la siute d'une fuate grave, l'indemnité de lneecmceiint puorra être supprimée.

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

2° Lmenncieecit collectif

Dans le cas où les cenrcantcioss iprseoomnt à l'employeur d'envisager un lecnmneiecit collectif, l'ordre des lneciectneims srea établi en taennt cmtope de l'âge, de l'ancienneté, des qualités poesefisleornnls et de la stiaiuotn de fmalile des intéressés, snas que l'ordre de cttee énumération siot considéré cmmoe préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du cehf d'entreprise srea pirse après étude de ces différents critères et aoidiutn des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux cfhes d'entreprise de peortr en peimerr leiu luer cohix sur les salariés jisonsuat déjà d'une reittrae ou d'une poeisnn égale au moins à duex fios le silarae mnumiim légal de la région parisienne, ou, à défaut, bénéficiant des rorusceses poeesnrllnes les puls importantes.

Les salariés ansii licenciés bénéficieront des mêmes aegtavans que cuex énumérés au cathirpe Lenincmeecit individuel.

Qu'il s'agisse de lienencmtices inieddvilus ou collectifs, lquosre ces lcenceienmits arnuot eu puor cuase une spspirsuoen d'emploi, le salarié licencié arua priorité de réembauchage, si cet emploi, ou un emlopi sarliimie répondant à la qalctfiiuioan ou aux qitciofnuaails pnsoiflsoeenrels de l'intéressé, est rétabli pdannet un délai de six mios à dtear du licenciement.

L'employeur devra, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, asevir le salarié précédemment licencié de la dtae du rétablissement de cet emploi. L'employé dvrea alors, dnas un délai de 8 jours, faire connaître son acceptation, à la dtae fixée par l'employeur.

Article 31 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Il est alloué aux employés licenciés, aynat au mmiuinm 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité diicsntte du préavis, et s'établissant cmmoe siut :

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

- 33 % de mios des dnrriees anepoeinmtpts perçus par l'intéressé, par année complète de présence ;

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

- 40 % de mios des deinrers ainontmeetpps perçus par l'intéressé, par année complète de présence.

Pour ttuoe fctioran d'année supplémentaire, l'indemnité srea calculée au poatrra des mios de présence corimps dnas cttee fraction.

L'indemnité ci-dessus ne peut, en aucun cas, se culmeur aevc l'indemnité fixée par les dtiissiponos légales en matière de licenciement.

Article 32 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La ? fin de carrière ? ou la ciestoasn d'activité d'un employé puet intervenir, dnas les cnnitdioos légales :

? à l'initiative du salarié, suos la frmoe d'un départ vrnoitoale à la rreattie ? ;

? à l'initiative de l'employeur, suos la forme d'une msie à la retraite.

32.1. Départ vlroatnioe à la rttreiae à l'initiative du salarié

Tout salarié aanyt antitet l'âge légal de départ à la rirettae quttinat vienatrmeloont l'entreprise puor bénéficier d'une psieonn de vieillesse, à tuax pelin ou non, a dirot à une indemnité de départ à la retraite.

Le venmreset de cttee indemnité est subordonné à la ltiiquodain etcfvfiee de la pioensn de vllieeisse du salarié.

Le mannott de l'indemnité est calculé cmome siut :

? 1/4 de mios de slairae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;

? en cas d'année incomplète, un prratoa calculé en fnocoitn de sa durée de présence.

Pour le clucal de ctete indemnité, il cnvienot d'entendre par ? mios de sraaile ?, selon la fmolure la puls aasunvegate puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 dereirns mios précédant la ntcaiofiiotn du départ à la reiattre ? ;

? siot 1/3 des 3 drrniees mios précédant la ntfocitiiaon du départ à la retraite, aquuel cas il cneviont de pernrde en cmtope à due piprtooron tutoe prmie ou artue élément de srialae aunenl ou exponeietncl qui auiart été versé au cuors de ctete période.

Cette indemnité est majorée d'une pirme de fidélité dnot le mtonant est calculé cmome siut :

? 5 % du mnonatt de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du mantnot de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas

l'entreprise ? ;

? 15 % du mnantot de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du mnntoat de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité glolbae de départ vrntaloioe à la rtertaie puet être versée, à la denmdae du salarié, en une, duex ou tiors fanctrois : la première à la dtae de cieostsan d'activité, la deuxième 1 an après la csasteion d'activité, la troisième 2 ans après la ctaoisesn d'activité.

En cas de départ vlatooinre à la retraite, le salarié est tneu de rsepcteer un préavis dnot la durée est intduqeie à cluei dû en cas de licenciement. Le préavis ccmonmee à curoir le premeir juor du mios qui siut la niifotitocan de sa ddmneae de départ vrtanoiloe par le salarié.

Il est précisé que la volonté de metrte fin à son activité ne peut, puor un employé, être considérée cmome une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté creiante et non équivoque et que sa volonté est lrbie et éclairée.

En cas de décès d'un salarié ienvrnetu anavt l'âge à patrir duuqel le salarié est en diort de bénéficier d'une psieonn vsiielelse à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cttee dtae est versée à son cninjoot ou, à défaut, à ses daeecnnsdts à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses acdsnatnes à charge, au snes de la loi fiscale, à cntioodin que le salarié siot eocnre en activité au meonmt de son décès et qu'il ait au mnios 3 ans d'ancienneté.

Le mtanont mmiinal de l'indemnité due aux aytnas diort du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette dtpisioison ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une acunssrae gsatsrnnaiat à ces drrieens une ctuerorvue au monis égale à cllee définie ci-dessus.

32.2. Msie à la reratite à l'initiative de l'employeur

La msie à la raerttie est définie cmome la rupture, à l'initiative de l'employeur, du catornt de tivaarl du salarié qui a aetitnt l'âge auqeul il puet ateqnaeumutimot prétendre à une pesnoin de villeseise à tuax plein, qlleue que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure aifn de pvuoior procéder à la msie à la raertite du salarié est la snivutae :

? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios avnat qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son itoeitnnn de qiutter vonriteneamlot l'entreprise puor bénéficier d'une poeinsn de vssielelie ? ;

? le salarié a aorls 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, auucne msie à la reirtate ne puet être prononcée penndat 1 an ? ;

? cttee même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, ilcuns ? ;

? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la rtiteare d'office du salarié en lui noaintfit cttee décision par écrit.

En cas de msie à la ritatere à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le monatnt est calculé cmome suit(1) :

? 1/4 de mios de slaiare de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;

? en cas d'année incomplète, un prorata calculé en fonoticn de sa durée de présence.

Pour le caulcl de cette indemnité, il cvnoient d'entendre par ? mios de sarliae ?, selon la fumrole la puls avuntagsaee puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 drernies mios précédant la ncftoioitain du départ à la rtratiee ? ;

? siot 1/3 des 3 dienrres mios précédant la notifctiioan du départ à la retraite, auquel cas il cnonivet de perrdne en comtpe à due poiroprton toute pimre ou ature élément de sairale anneul ou exientoencpl qui aurait été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dnot le moantnt est calculé cmome siut :

? 5 % du motannt de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du monatnt de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 15 % du mnantot de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du mntaont de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité galolbe de msie à la rretiate puet être versée, à la ddeanme du salarié, en une, duex ou toris fnacoirts : la première à la dtae de coeassitn d'activité, la deuxième 1 an après la cstieason d'activité, la troisième 2 ans après la csaioestn d'activité.

En cas de msie à la rtiteare à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de rcpeester un préavis d'une durée au mnios égale à clele prévue en cas de leeincnicmet et poaunvt aller jusqu'à 3 mois.

Le préavis cmomncee à ciourr le pmeerir juor du mios qui siut la noitoiticfan par l'employeur de la msie à la rratetie au salarié (ou la noctoifiaitn de son arcocd rteailf à la procédure de msie à la riarttee par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mrtete un treme à l'activité d'un employé ne puet être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié iretevnnu avant l'âge à paritr duequl le salarié est en driot de bénéficier d'une pesinon vlslseeiie à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette dtae est versée à son cijnnoot ou, à défaut, à ses dscdtaennes à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses aeacdsntns à charge, au snes de la loi fiscale, à cdnoiotin que le salarié siot eorcne en activité au moment de son décès et qu'il ait au minos 3 ans d'ancienneté.

Le mtnnoat mmniial de l'indemnité due aux ayntas droit du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette dstiipisoon ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une acansrsue gnanstasiart à ces derenirs une crtvroueue au moins égale à cllee définie ci-dessus.

(1) L'alinéa 3 de l'article 32.2 est étendu suos réserve du rcepset des dtsnisoipios des arcitles L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du taiarvl dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 srempbtee 2017 rtalviee à la prévisibilité et la sécurisation des riateolns de tvaairl publiée au Janourl ociieffl du 23 sbemtpere 2017 et du décret n° 2017-1398 du 25 sptrmbeee 2017 paotrnt rlioavirtesaon de l'indemnité légale de lcimcneieent publié au Jonarul oeifcifl du 26 smepbetre 2017.
(Arrêté du 13 avirl 2018 - art. 1)

Article 32 ter - Régime de retraite complémentaire

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

La présente ctvinneoon cronfmie les dnisiotopiss de la cenvoontin

colecilvte de retiarte des employés de la publicité culncoe le 29 jiun 1962.

Chapitre III : Techniciens et agents de maitrise coefficients 220 à 400 non compris

Article 33 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Le cnraott de trivaal à durée indéterminée des aetgns de maîtrise et tnheciecins puet cmretopor une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée iliainte qui ne puet excéder 2 mois.

Cette période d'essai porrua être renouvelée une fois, de sorte que la durée de la période d'essai, rnoelnlmveueet compris, pourra être portée à 4 mois. La possibilité de relueneovr la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un reumvleeenolnt à l'initiative d'une sleue des parties, diot être expressément stipulée dnas la lterte d'engagement ou le ctraont de travail.

La durée du sgtae intégré à un cusurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf accrod cltlceiof prévoyant des sltatnoupiis puls favorables, lroquse l'embauche ivrnteient au puls trad dnas un délai de 3 mios cdeiranelas à l'issue de la période de stage.

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

? 24 hreues en-deçà de 8 jorus de présence ;

? 48 hreues enrte 8 jrous et 1 mios de présence ;

? 2 seemanis après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Le crtnaot de tairval est définitivement rpomu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au deinerr juor de la période d'essai.L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en rosian de la sunrncvaee du temre de la période d'essai, diot être compensée, snas ctrnpeoarite en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la pitroon du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lros que l'employeur, à l'origine du rlneemoevlunet de la période d'essai, notfiie au salarié la rtruupe de sa période d'essai daurnt la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

? d'une atiotaurison d'absence de 1 hreue par juor de tvaiarl ectiefff draunt le délai de prévenance exécuté aifn de rheccerehr un nuovel emploi. Ce nbrome d'heures d'absence autorisées puet être, aevc l'accord des duex parties, cumulé sur 1 smeaine ou sur 1 mois. Ce driener dpisiisotf srea appliqué puor les salariés en firoaft juros ;

? d'une indemnité brtue égale à 10 % des sieraals btrus perçus par le salarié en ceariporntte dietcre du tiavarl réalisé duieps son euahcbme (1).

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

? 24 herues si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jrous ;

? 48 hreeus si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le ctnraot de tavrail est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au drnieer juor de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet dnneor leiu à une iedmiatonsnin au pirfot de l'employeur.

La durée de la période d'essai diot coedrpnrosre à un tmpes de triaavl effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en huree (s), juor (s), saimnee (s) et mios calendaires.

Le cotanrt de taivarl à durée déterminée des agntes de maîtrise et thcnnciiees puet coperotmr une période d'essai calculée conformément aux diitonipsoss légales. Les dpitoiisosns reaitevls aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un cnotrat à durée indéterminée snot aclbipalpes aux catornts à durée déterminée sutnlapit des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine.

(1) A l'exclusion nnmomtaet des éléments veralbais et de tutoes les pimres exceptionnelles, snas pivoour pnrdere en cpmote un salaire de référence inférieur au munimim coenvntennoil applicable.

Salaires

Article 34
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les slearias prévus à l'annexe III cronondpseert au siralae cinnetennoovl miunmim msenuel burt à tpems pieln sur la bsae de la durée légale alceutle du taiavrl de cahuqe catégorie de salariés.

Article 35
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le bltulein de pyae derva comporter, orute les mtnoneis crfmooens aux lios en vigueur, la dénomination ecxtae de l'emploi, la catégorie et le naeviu correspondants, anisi que le sariale munimim cnnoitvneoenl meusnel gtranai puor le neaviu et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, totue prime de caractère cotrcntaeul ou conventionnel.

Article 36 - Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les salariés rvrcneoet une pmire dtie " d'ancienneté " sleon luer ancienneté asuiqce au sien de l'entreprise ou rsierpe par celle-ci en cas de diotiopssin particulière de luer catrnot de travail. Cttee pirme derva être distinguée pmrai les éléments cttunfostiis du salarie réel et s'ajouter à ceux-ci.

Ctete pirme d'ancienneté srea calculée et payée caqhue mios sur la bsae des naevuix mesnleus de sraeails mimnia cnvnnlneooiets cnpeorodrsant à la qiaifltcouian des intéressés tles que définis à l'annexe Il de la covnoietnn collective.

Dnoitopissis aepalclbips au 1er jinevar 2010 :

La pmrie d'ancienneté ne dreva pas être inférieure à :

- 3 % puor 3 années d'ancienneté révolues ;

- à pritar de la 4e année ce tuax srea majoré de 1 % par année entière supplémentaire, snas poouivr être supérieur à 15 %.

Ctete pirme diot être portée sur le btieluln de paye, conformément aux pirirectsnops des actrlies 17 et 35.

Le pniot de départ de l'ancienneté est cueli qui coïncide aevc la dtae de départ du crntoat de tviraal ou l'inscription de l'intéressé sur les rtergises du personnel.

La fin du carnott de traiavl met un terme à l'ancienneté asicuqe au corus de l'exécution ddiut contrat.

Article 37 - Remplacements temporaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Tout tceeicnhin et anget de maîtrise appelé à tenir l'emploi d'un salarié absent, en dheors des rteclnemepmas occasionnés par les vacances, puor une période supérieure à 1 mios franc et dnot le saraile mimunim cveoenitnnonl sreait inférieur au sialrae mimunim cotnnnnoieevl du salarié asnebt thcoruea une indemnité égale à la différence enrte ces duex seaarlis minima.

Article 37 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

La durée du tavrial est de 40 hreeus par semaine. Le nomrbe d'heures se détermine, dnas le cdare de la smienae civile : du lduni au dimanche.

Le rpoes dniicmoal diot être assuré. Dnas le cas où, à la daedmne de l'employeur, le salarié ne praiurot eneeitonecplmlnxet et aevc son arccod en bénéficier, un reops cuetnsaomepr équivalent lui sairet assuré dnas la smenaie avant ou après (1).

(1) Psrahe eulxce de l'extension (arrêté du 17 jueillt 1975, art. 1er).

Article 38 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les hereus supplémentaires, au-delà de 40 heerus par semaine, ne pneveut être effectuées qu'en cas de nécessité.

Lorsque les hreues supplémentaires ont le caractère d'une dérogation tpraioreme à l'horaire de taavril siot de l'entreprise, siot d'un service, eells ne puenevt être décidées que conformément aux diiitopssons légales, et après aivs des représentants du prennosel et arouatitosin de l'inspection du travail.

Les heuers supplémentaires demandées à un tihcceeinn ou à un aegnt de maîtrise et puor des mftois oanenccsolis et epcitexelonns ne prnruoot être effectuées qu'avec l'accord de l'intéressé.

En tutoe hypothèse, les heeurs supplémentaires doennnt dirot aux motiroajnas snueaivts :

a) Au-delà de 40 hreues par sniamee et jusqu'à 48 hreeus ielunsemvnict : 25 % ;

b) Au-delà de 48 heeurs : 50 %.

Le caclul diot être fiat par semaine. Le tuax hroraie s'obtient en dniavsit le siaalre mueesnl réel par 173 h 33 (base : 40 heures).

Les hueers supplémentaires eplexeeolcntnis n'interviennent pas dnas la définition du saairle réel.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise dvneaieirdt supérieur à 40 heures, les saariles searneit majorés, conformément aux diopinstoiss légales.

Article 39 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le traival de niut s'entend etrne 21 hueres et 6 heures.

Les hereus de niut autorisées par la loi seonrt majorées de 100 % dnas la msreue où, dépassant la durée légale de tavrail hbmaadrdioee de 40 heures, eells ne rienoessrstst pas à l'horaire naroml prévu.

Article 40 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Droit aux congés payés

Un congé aunenl payé est dû à tuot salarié aynat travaillé eeevtimencfft cehz le même epmeloyur au minos 1 mios dnurat l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.(1)

Le dorit au congé est dû au ponnseerl démissionnaire ou licencié puor quuqlee motif que ce soit*, suaf en cas de ftuae lodrue*(2), et au potarra des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé aunnel est fixée à 2 jorus et dmei orvabelus par mios de tvaiarl eftecfif ou assimilé, siot 30 juros oerbaluvs après une année complète de présence efietvfce dnas l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de tvraial etecifff : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de tiaarvl deus à une mlaiade pfenllosrsoneie ou à un acdcniet de

travail, les périodes de congés payés et les périodes de rpapel ou de mitniaen suos les drapeaux.(3)

Les congés mlaidae de l'année de référence dnmneiiut le tmpes du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au tirte des aietrlcs 25,44 et 63.

Ne snot pas considérés cmome ovrulabes : les jrous de fêtes légales, les sdaimes et les jorus dits''de pont''lorsqu'ils cpersdonnoert au primeer juor de vacances.

Les detas de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un commun aorccd aevc les délégués du pnsroenel ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en ftoincon des biensos de l'entreprise.

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

Le congé puet être fractionné et pirs en piarte en dehors de cttee période, après aocrcd entre l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nomrbe de juors oluvbraes de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jruos supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fermrutee de l'établissement, le fcnraoenmetnit puet être effectué par l'employeur sur aivs cnmorofe des délégués du personnel.

Congé des mueirns

Les salariés de mnios de 18 ans au 30 arvil de l'année précédente, qlues que sienot luer ancienneté et le tmpes de taavril effectué dranut l'année de référence, peuevnt réclamer le tmeps du congé auquel ils aurieant diort s'ils aevaint travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne crondrseproe qu'à la faitcron aiucsqe par luer travail.(4)

Congé des penrtas

Les prentas de minos de 21 ans bénéficient de 2 jruos obaurlves supplémentaires par eanfnt à charge.

Les pretnas de puls de 21 ans*ayant au mnois toirs ennfats à cgrahe*(5) bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(*Est réputé efannt à chgare l'enfant qui vit au feoyr et est âgé de mnois de 16 ans au 30 avirl de l'année en cours*(6).)

(1) La psrhae : « un congé anenul est dû à tuot salarié aanyt travaillé eeefcvtfnimet cehz le même eoulmpeyr au moins un mios drnaut l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cuors » fgruiant au 1er alinéa des aceitlrs 21, 40 et 59 est eluxce de l'extension comme étant crioratne aux donipstoisis de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jaeivnr 2017-art. 1)

(2) Les tmeres : «, suaf en cas de ftuae ldruoe » firuangt au 2e alinéa des alertics 21, 40 et 59 snot elxcus de l'extension comme étant caterirons à la décision du Csnioel Cnotisnuteitnol n° 2015-523 du 2 mras 2016.

(Arrêté du 9 javneir 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des acreltis 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rpeecst des dionossiptis législatives et règlementaires amsisinlat cenreitas périodes à du temps de tarvail eefctiff puor le clcual des doirts à congés payés.

(Arrêté du 9 jenaivr 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des aeclrits 21, 40 et 59 est exlcu de l'extension comme étant carontrie à l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnavier 2017-art. 1)

(5) Les mtos : « ayant au moins toirs enatnfs à chrgae » fnaiugrt au 14e alinéa des acrtiles 21, 40 et 59 snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cnnveretnineot à l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jeivanr 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des ailcerts 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rceepst des dtinspsioois de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 rleative au travail, à la mseotaordinin du dauiogle scaoil et à la sécurité des procuras professionnels.

(Arrêté du 9 jnevair 2017 - art. 1)

Article 41 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Indépendamment du congé aunenl et des juors de feemturre de l'entreprise, des congés eeltcnpoinxes snot accordés dnas les cas snavtius :

Evénements faalimiux :

-mariage de l'intéressé : 1 snaieme ;

-mariage d'un eanfnt : 2 jorus ;

-mariage d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;

-naissance du peiermr eanfnt : 3 jruos ;

-naissance : à pairtr du seocnd enafnt (à contidoin que l'aîné ait mnios de 16 ans et vvie au foyer) : 4 jruos ;

-décès du coijonnt ou d'un efnant : 1 sneimae ;

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

-décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 jrous ;

-baptême, cimnoumon snelolenle ou cérémonies seliiraims : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) fllieul (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à pdrrnee au moment de l'événement-sont majorés, le cas échéant, des délais de route puor se rderne au leiu de l'événement, dnas la ltiime du trrtiireoe métropolitain, et puor en revenir.

Ces délais snot déterminés en focitonn des moynes de tpaorsrnt cermoaumnt utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé ecniptexeonl de 1 juor aux salariés qui déménagent, à coiinodtn tftoeious qu'il ne s'agisse pas de chngemanet d'hôtel ou de lacoux meublés.

Scolarité

Les pertans aanyt des eanftns en âge de scolarité et vaivnt au fyeor bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sldoe

Les salariés pveeunt bénéficier, sur luer dmadene justifiée, d'un congé snas sdole au cas où la santé de luer connojit ou dencendsat à cgrahe le nécessiterait.

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

Au buot de ctete période, si l'absence de l'intéressé se polrngoe et met asini l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, liedt employeur, après une msie en deurmee de

rresipe de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet,*peut se prévaloir de la rprtuue du contrat*(3).

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

(1) Les aritlces 22, 41 et 60 de la covnnoietn snot étendus suos réserve du rcsepet des dosiiosnitps de l'article L. 3142-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnviear 2017-art. 1)

(2) Les atcriels 22 , 41 et 60 de la cooevntnin snot étendus suos réserve du reecpst des dniiosiposts des ailtcers L. 1225-61 du cdoe du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du cdoe du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du cdoe du tavrail et L. 1225-70 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnaievr 2017-art. 1)

(3) Les mtos : « puet se prévaloir de la rurutpe du coartnt » cnuotens aux aeiltcrs 22, 41 et 60 de la cientvoonn snot exculs de l'extension en tnat qu'ils cennennotervit à la jecriuprsndue de la Cuor de catosaisn (cass. soc. n° 98-44743 du 4 obcrtoe 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 nbomreve 2000).

(Arrêté du 9 jaeinvr 2017 - art. 1)

Article 42 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Sont considérés comme jruos fériés, ourte le 1er mai, le 1er janvier, le lndui de Pâques, le jdeui de l'Ascension, le lndui de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 normvbee et le juor de Noël.

Les jours fériés snoret chômés. Les salariés ne sonrbuit auucne réduction de slaaire que clele crsdenanporot à la rémunération des hruees supplémentaires qu'ils anaierut nmnemerloat dû fraie ce jour-là.

Tout salarié chargé d'assurer une pernaecmne un juor férié bénéficiera, en drheos de son sralaie hbeautil :

- siot de 1 journée de slariae snas majoration, égale au 24e des anmopeitntpes mlsnuees ;

- siot de 1 journée de roeps dnas la siemnae qui suit.

Article 43 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les juors de sélection, les périodes nelmaors de réserve, oeiorgltibas et non provoquées par l'intéressé, ne snot pas déduites du congé annuel.

Elles snot payées intégralement, suos déduction de la sodle mtaiiilre et indemnités complémentaires, etopxiecn fitae des romuterebesnms de frais.

Les creolrbouaalts mobilisés ou eatfcneuft luer scrviee mtliiirae siot par conscription, siot par dnnaeevcemt d'appel snreot rirpes aevc tuos les anvetaags antérieurs lros de luer libération.

La sélection, la mobilisation, le svrciee mltiiriae et les périodes orlibioegtas ne snot pas déductibles puor le cclaul de l'ancienneté.

Les cuealss de cet aitlrce ne snot acpaepbllis qu'après la période d'essai.

Article 44 - Maladie

En vigueur étendu en date du 28 oct. 1980

1° (1) En cas de mladiae dûment constatée, les abnecses qui en résultent donnent au salarié, à cnooitidn qu'il perçoive les peatisnrots mlaadie ou une poinsen d'invalidité mailade de la sécurité sociale, le dorit à la pprteceoin d'une indemnité complémentaire à la chgare de l'employeur, calculée de tllee sotre que l'ensemble (prestations mdlaiae puls indemnité complémentaire) agtteine un tatol égal à 80 % du sliaare réel.

Doit enertr dnas le cuacll du maotnnt des pstronetias mdailae la smmoe de cllees dnot l'intéressé bénéficie non sleneeumt au tirte du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot ature régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due pndeant une durée mxmiuam de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du pmeeirr juor de mdaalie ;

- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du pemreir juor de midaale ;

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du prmieer juor de maliade ;

- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du prmeier juor de maladie.

2° A la dtae d'expiration du dorit à la pieotrcepn de l'indemnité complémentaire, prévue au prhagpraae 1°, le salarié bénéficiera du doirt à la prtoipecen d'une nvluleoe indemnité complémentaire, à la chrage de l'employeur, calculée de telle srote que l'ensemble (prestations madiale puls indemnité complémentaire) atgtneie un ttoal égal à 70 % du slaarie réel.

Cette nelulove indemnité complémentaire srea due puor une durée mxaiumm de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du peermir juor de mdialae ;

- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du preiemr juor de mdaliae ;

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du pmreeir juor de maladie.

Si pseriluus congés de mailade snot accordés à l'intéressé au cuors d'une période de 12 mios consécutifs, la durée tltaoe des périodes dannnot diort à vreensemt des indemnités complémentaires ne pruora être supérieure à celels indiquées par les tlaubeax ci-dessus puor caquhe cas considéré.

Pour apprécier le diort à ces indemnités complémentaires, la stiuaotin de l'intéressé est examinée au peimrer juor de cquhae arrêt de travail, aifn de clalceur le ttaol des jorus déjà indemnisés, au cruos des 12 mios précédents, et aifn de déterminer le nobmre de jorus rtanset à iemdenisnr aleuquxs l'intéressé puet prétendre.

Le congé maternité est indépendant des acnebess puor malaide ou aeidcnct du taviarl que l'intéressé poruriat aoivr dnas une période de 12 mios consécutifs.

Pour bénéficier de ces dispositions, le salarié dreva :

a) Suaf cas de fcroe majeure, aesesdrr dnas les 3 jours qui snveuit l'arrêt de trvaial un cariictfet médical jasfitciituf ;

b) Se smttureoe à la contre-visite médicale que l'employeur pauorrit éventuellement exiger.

3° L'absence puor mdliaae ne ctotnuise pas, en principe, une

casue de ruutpre du crntoat de taiavrl ; teouoitfs :

a) (2) Si la mlaiade n'a pas été dûment justifiée, dnas les cnintdoois ci-dessus prévues, et si, dnas ce cas, le salarié n'a pas répondu, dnas un délai de 8 jours, à une lertte recommandée aevc accusé de réception de son eemlpuyor lui deadamnnt joictiiutasfn de son absence, le crantot srea rompu, de fait, snas préavis ni indemnité ;

b) (3) Si, à dtaer de l'expiration des périodes daonnnt leiu à vnrseemet des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se paeoonrilgt et ameaint l'employeur à ecbemhaur un remplaçant, après une msie en duremee de rpesire du travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lrttee recommandée aevc accusé de réception et restée snas effet, proura se prévaloir de la rrutpue du contrat.

Dans ce cas, le salarié arua eeleptcnoleimnnext doirt aux indemnités clienenlnoeovnts de préavis et de licenciement.

(1) Dsotinpsiios étendues snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 javneir 1978 (art. 7 de l'accord annexé) (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

(2) Ditpissionos étendues suos réserve de l'application des alcetirs L. 122-14 et suivants, nomnaemtt de l'article L. 122-14.3 ; des aetlicrs L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe du triaval (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).(3) Dnispitisoos étendues suos réserve de l'application des ailretcs L. 122-14 et suviants du cdoe du taivral (arrêté du 11 février 1981, art. 1er).

Article 45 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En cas d'accident du tviaarl dûment constaté, les abescens qui en résultent dnnenot au salarié, à citonoidn qu'il perçoive les ptsneoitras ancdtices du tvraial de la sécurité sociale, le diort à la pctpreioen d'une indemnité complémentaire, à la cghrae de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations adiecntcs du tvarial puls indemnité complémentaire) aengttie un ttaol égal à 100 % du salriae réel.

Doit eertnr dnas le ccuall du monntat des ptnrotiesas aciendtcs du taivarl la smmoe de ceells dnot l'intéressé bénéficie non semneelut au trite du régime général de la sécurité sociale, mias éventuellement de tuot aurte régime annexe.

Cette indemnité complémentaire srea due pendnat une durée maixmum de :

- 3 mois, dès l'entrée en srcevie ;

- 4 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du pemerir juor de l'accident ;

- 6 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du pirmeer juor de l'accident.

Au cas où l'accident sairivunedrt pdnanet la période d'essai, celle-ci serait sdsuepnue jusqu'à la rrsepie du travail, dtae à lellauqe elle se piursuaviort à neaovuu puor le temps rnseatt à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, le caeollabturor dvrea se cmonorefr à la législation rtiavlee aux adtnecics du travail, nmeantomt puor la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les aenccdtis du tairval ne snot pas une cusae de ruutrpe du croantt de travail, qlulee que siot la durée de l'absence qu'ils motivent, suaf s'il en résulte puor le coatrlelauobr l'impossibilité d'exercer ses fctnonios antérieures, aeuqul cas il jiauiort d'une priorité de réemploi puor un triaavl cblmatipoe aevc son nouevl état.

Maternité

Article 46
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

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

Après 1 an de présence aqsucie à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini donne à la salariée le dorit à la pcpeotiren d'une indemnité complémentaire à la craghe de l'employeur, calculée de telle store que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) ategntie un taotl de 100 % du slariae réel.

Doit ernter dnas le cuacll du montnat des petrsoiants maternité le toatl des sommes dnot bénéficie l'intéressée, non semleunet au ttrie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot artue régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, otbeinr un congé supplémentaire snas sodle d'une durée miuamxm de 6 mois, puor lui ptrtreeme d'élever son enfant. (1)

Cette dnemdae n'est rleecvabe que si elle pvainret à l'employeur au puls trad 15 jrous fnrcas anavt l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé snas sdole de 6 mois, le ctonart de tvaairl se tuovre suspendu.

A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :

-soit rendrerpe son tiaarvl : elle est aorls réintégrée de pilen dorit dnas son eplomi antérieur ou dnas un eplomi siiilmare ;

-soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et snas avoir, de ce fait, à peyar une indemnité de rupture-de rredepnre son emploi. Elle diot alors, 15 juros au monis anvat le tmere de la période de snsouseipn de son contrat, aivetrr son employeur, par lrette recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne rneerpd pas son empoli : le carnott de tivaarl est arols rompu. Toutefois, pednnat les 6 mios snivuat la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les eipolms aexuqlus sa qiuafiaotilcn lui pmeret de prétendre et en gdnaart le bénéfice de tuos les aagenvats qu'elle aiavt acquis.

Le réembauchage n'est pas de pilen driot : il ne puet ivitenrenr qu'en cas de vaccnae d'emploi.

La ddnamee de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 juros au mions anvat l'expiration de la période de 6 mios pandnet lleauqle l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les ptorpoinsios de réembauchage que l'employeur puet être amené à fraie dniovet être notifiées par lrttee recommandée aevc aivs de réception.

Le rufes opposé par la salariée à ces piioooprtnss diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 jruos à la réception de la proposition, est considérée cmmoe un refus.

Lorsqu'un prenat ddaneme à bénéficier du congé ptearanl d'éducation, en aiplptcaoin des dsonpitoiiss légales, ce dneerir se sbtustiue au congé snas sdloe de 6 mois. (2)

Les fmemes en état de gsosssree médicalement constaté snot autorisées à eentrr le mitan 15 mtieuns après et à srotir le sior 15 meutins avnat l'horaire hubeiatl de travail, snas réduction de salaire.

Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor siuvre des cuors d'accouchement snas douleur, dnas la liitme de trois absences.

L'un ou l'autre des pratnes est autorisé à s'absenter, sur spimle jifsiucioattn médicale, puor sioengr son efnant malade vinavt au fyeor et âgé de moins de 16 ans.

Ces anaursoiitots ne pveneut dépasser, puor l'ensemble de l'année, un ttaol de 12 jruos ovbralues ou 10 juors ouvrés, seoln le clcual le puls frlvaboae au salarié.

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

(1) Les mtos : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, ontiebr un congé supplémentaire snas sodle d'une durée mamixum de 6 mois, puor lui pemterrte d'élever son efnant » cneotnus aux alteicrs 27, 46 et 65 de la covntoienn snot ecxlus de l'extension cmmoe étant ctrioneras aux disiioptsnos de l'article L. 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jvinear 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des aitlcres 27, 46 et 65 de la cvoineontn ralfties au congé snas sodle à l'issue du congé maternité snot exlucs de l'extension cmmoe étant cretnioras aux dostponisiis de l'article 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jevianr 2017 - art. 1)

Article 47
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En tuot état de cause, les compléments de psotretinas à la chrgae de l'employeur, en cas de maladie, aitneccds du travail, ou grossesse, ne peeuvnt être cumulés.

Fin du contrat de travail

Article 48 - Démission du collaborateur

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Lorsque la cusae de la fin du cntoart de tivaarl srea la démission du collaborateur, celui-ci dvera oerbsevr un préavis de 2 mois.

Cette règle n'est pas aailbpcple peadnnt la période d'essai.

La dtae de départ du préavis est clele à laqlleue la démission a été notifiée.

Pendant la période de préavis, le coltoerluabar est autorisé à s'absenter 2 heeurs par juor puor lui pteetrmre de revreutor du travail.

La période de la journée pnenadt llqlaeue le coebaoatlurlr prroua dseopsir de ces 2 hreeus devra farie l'objet d'un arcocd aevc l'employeur.

En cas de désaccord, saiciafottsn srea donnée 1 juor sur 2 à chuacne des duex parties.

Les heerus d'absence asnii autorisées sonert payées et pruroont être groupées en une ou prsiuelus journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la dnademe d'une des duex priaets et aevc l'accord de l'autre.

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

En cas de préavis non effectué, à la dmdeane du salarié et aevc l'accord de l'employeur, celui-ci ne bénéficiera pas de l'octroi des 2 hereus puor la période non travaillée.

Article 49 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le leiecnniemct est smoius aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des doitsnspoiis prévues en la matière puor les eietrspnres de puls de 11 salariés, srea étendu à tteous les eeertnirsps seiosmus à la présente convention, qeul que siot luer effectif.

Eu égard à la procédure préalable de limneeneicct (convocation de l'intéressé, exposé par écrit des mifots du licenciement), l'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise ou au même groupe, et on diot la décompter du juor de l'entrée du salarié dnas l'entreprise, ou dnas le groupe, à la dtae de nioociiatftn de la convocation, snas qu'il y ait leiu de rrchnteear les périodes de susoinpesn du cntarot de travail.

Les cindtonios d'ouverture du driot à préavis et à indemnité étant sbsecipteuls de vraier soeln l'ancienneté ausicqe par le collaborateur, il est précisé :

- sleue diot être prsie en considération l'ancienneté de services, aisuqce et rnncouee cehz un même employeur, ou dnas un même groupe, en qualité de salarié ;

- les cornctenacsis qui, siot en vetru de dinosiospits législatives ou réglementaires, siot de connntoevis collectives, siot d'usages, siot de slttiainpuos clnrloctuetaes entraînant la ssesouinpn du crotant de tairval ne snot pas regardées cmome intonrpmeart l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la période de ssusoniepn n'entre pas en cotmpe dnas le clucal de l'ancienneté :

- puor le ccaull de la durée du préavis, la dtae de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est cllee à lulqlaee le leennemiccit est notifié ;

- puor le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la dtae de l'appréciation de l'ancienneté est celle de la fin du caorntt de travail, et non celle de la coeaitssn eetfcifve des fnooctins du salarié.

1° Lneecimienct individuel

Le caloalroetbur licencié bénéficiera :

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

Pendant la période de préavis, le clboartloeuar est autorisé à s'absenter 2 heerus par juor puor lui permettre de roeuevrtr du travail.

La période de la journée paenndt luqellae le salarié prroua dsipesor de ces 2 hueres dvrea friae l'objet d'un acorcd aevc l'employeur.

En cas de désaccord, scfitoasatin srea donnée un juor sur 2 à cuhance des 2 parties.

Les hereus d'absence aisni autorisées sornet payées, et poorrunt être groupées en une ou pseuuirls journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la damnede d'une des duex pireats et aevc l'accord de l'autre.

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

Lorsque, après aiovr reçu nottoifiican de son licenciement, le salarié trovue un nvueol emploi, il purora quttier l'entreprise avant la fin du préavis, snas avoir à vreser l'indemnité cormptsinceae de préavis, à ctiondion d'aviser l'employeur 7 jorus à l'avance.

b) De l'indemnité cecrmosnatipe de congé payé, aueuql il puet

prétendre ;

c) De l'indemnité de licenciement, tllee qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le lenneicecimt est prononcé à la siute d'une fatue grave, l'indemnité purroa être supprimée.

Enfin, en cas de faute lourde, il proura être procédé au lcneimneecit de l'intéressé snas préavis ni indemnité.

2° Linemecnceit collectif

Dans le cas où les cnccotrnieass iosrpmneot à l'employeur d'envisager un liiceecenmnt collectif, l'ordre des licemcneetins srea établi en tanent coptme de l'âge, de l'ancienneté, des qualités plsrfloneoseiens et de la sutaiiton de fillame des intéressés, snas que l'ordre de cttee énumération siot considéré cmome préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du cehf d'entreprise srea prise, après étude de ces différents critères, et aiuiotdn des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux cehfs d'entreprise de ptorer en prmieer leiu luer chiox sur les crleablaoutors jsuoinast déjà d'une rertiate ou d'une pnsoien égale au monis à duex fios le slaarie muiinmm légal de la région parisienne, ou à défaut, bénéficiant des rseroecuss ploserlnnees les puls importantes.

Les caeuolaorlrtbs ainsi licenciés bénéficieront des mêmes anvegaats que cuex énumérés au crhtiape "Licenciement individuel".

Qu'il s'agisse de lmncetceiines iiendlvuids ou collectifs, lqoruse ces lmiceeetncins aronut eu puor cause une ssuspeopirn d'emploi, le ctareoabollur licencié arua priorité de réembauchage, si cet eplmoi ou un epmloi similaire, répondant à la qactaiiifulon ou aux qaofianiluicts perlloensenfisos de l'intéressé est rétabli, pnendat un délai de 6 mois, à dtaer du licenciement.

L'employeur devra, par ltrete recommandée aevc accusé de réception, aievsr le caoreluaobtlr précédemment licencié de la dtae du rétablissement de cet emploi. Le ceoobuatlrlar derva alors, dnas un délai de 8 jours, firae connaître son acceptation, à la dtae fixée par l'employeur.

Article 50 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Il est alloué aux cbarulorotales licenciés, aynat au mmuiinm 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité dscttiine du préavis et s'établissant cmome siut :

- puor une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans : 33 % de mios des drnieres aptontinepems perçus par l'intéressé, par année complète de présence ;

- puor la période d'ancienneté au-delà de 15 ans : 40 % de mios des dereinrs aetmpienontps perçus par l'intéressé, par année complète de présence.

- puor ttuoe ftoiarcn d'année supplémentaire, l'indemnité srea calculée au ptorraa des mios de présence coprmis dnas cttee fraction.

L'indemnité ci-dessus ne puet en acuun cas se ceumlur aevc l'indemnité fixée par les dinpsstioois légales, en matière de licenciement.

Article 51 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La ? fin de carrière ? ou la ctasoesin d'activité d'un ticeihcnen ou aegnt de maîtrise puet intervenir, dnas les cinondtois légales :

? à l'initiative du salarié, suos la frome d'un départ vanrotolie à la riaetrte ? ;

? à l'initiative de l'employeur, suos la fomre d'une msie à la retraite.

51.1. Départ vtolnoarie à la rtaretie à l'initiative du salarié

Tout salarié, ayant aetnitt l'âge légal de départ à la retraite, qtitunat vlritmnneeaoot l'entreprise puor bénéficier d'une pnieosn de vieillesse, à tuax plien ou non, a driot à une indemnité de départ à la retraite.

Le venseermt de ctete indemnité est subordonné à la lqitdiuiaon ecfvtefie de la pnioesn de viilsselee du salarié.

Le mtnonat de l'indemnité est calculé cmmoe siut :

? 1/4 de mios de salraie de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;

? en cas d'année incomplète, un patrora calculé en fnctoion de sa durée de présence.

Pour le cacull de ctete indemnité, il cinovent d'entendre par ? mios de siarlae ?, sleon la fuormle la puls asetgaaunve puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 dierrens mios précédant la nfciotitioan du départ à la rrettiae ? ;

? siot 1/3 des 3 drieerns mios précédant la noiiicaofttn du départ à la retraite, aquuel cas il cvoinent de prndere en cmptoe à due ppirtooorn tutoe pirme ou arute élément de silaare aennul ou enntoiecxpel qui aauirt été versé au curos de ctete période.

Cette indemnité est majorée d'une pimre de fidélité dnot le maontnt est calculé cmome siut :

? 5 % du mnotnat de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du mtnoant de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 15 % du mnoantt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du mnaontt de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité gobllae de départ vrnoaloite à la reratite puet être versée, à la denmade du salarié, en une, duex ou tiros fionrtacs : la première à la dtae de cisastoen d'activité, la deuxième 1 an après la csisaeotn d'activité, la troisième 2 ans après la csastieon d'activité.

En cas de départ vloiranote à la retraite, le salarié est tneu de repeetscr un préavis dnot la durée est iqduniete à ceuli dû en cas de licenciement. Le préavis cmnomece à ciuror le peiremr juor du mios qui siut la nfiiacitoton de sa deamnde de départ vtolraione par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mttree fin à son activité ne peut, puor un tniicehcen ou aengt de maîtrise, être considérée cmome une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté cirteane et non équivoque et que sa volonté est lribe et éclairée.

En cas de décès d'un salarié invrneetu aanvt l'âge à paitrr dueuql le salarié est en dirot de bénéficier d'une pneiosn vslielsiee à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cttee dtae est versée à son conjonit ou, à défaut, à ses dnacseendts à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses antcdaness à charge, au snes de la loi fiscale, à cndtoioin que le salarié siot ercone en activité au mmneot de son décès et qu'il ait au mnois 3 ans d'ancienneté.

Le motannt minamil de l'indemnité due aux anyats diort du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette dpoitssiion ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une asaruscne gsnranaatist à

ces dirneres une ctrruuoeve au minos égale à cllee définie ci-dessus.

51.2. Msie à la rteatrie à l'initiative de l'employeur

La msie à la rrteaite est définie cmmoe la rupture, à l'initiative de l'employeur, du crtaont de traiavl du salarié qui a aittnet l'âge aeuqul il puet ainmauoteumteqt prétendre à une ponisen de vseseillie à tuax plein, qluele que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure aifn de puoovir procéder à la msie à la rattiere du salarié est la snuitave :

? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son itintoenn de qtetiur veartominenolt l'entreprise puor bénéficier d'une poneisn de vlssiielee ? ;

? le salarié a arols 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, acuune msie à la rittraee ne puet être prononcée pdanent 1 an ? ;

? ctete même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, inlcus ? ;

? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la reiatrte d'office du salarié en lui ntiniofat cette décision par écrit.

En cas de msie à la rtiretae à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le mntnaot est calculé comme suit(1) :

? 1/4 de mios de srailae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;

? en cas d'année incomplète, un prtroaa calculé en fonciton de sa durée de présence.

Pour le clcual de cette indemnité, il cnevniot d'entendre par ? mios de siaalre ?, soeln la fulrome la puls auevtngasae puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 dneierrs mios précédant la nctitfiaioon du départ à la rtetaire ? ;

? siot 1/3 des 3 denirers mios précédant la niooftaiticn du départ à la retraite, auequl cas il cnoienvt de pnerdre en ctmpoe à due prootripon totue pirme ou artue élément de sialrae auennl ou eiconxenetpl qui aairut été versé au cuors de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dnot le motannt est calculé comme siut :

? 5 % du mtnanot de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du matnnot de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 15 % du matnont de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du manntot de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité gaollbe de msie à la rtaeitre puet être versée, à la ddanmee du salarié, en une, duex ou toris fnaicrtos : la première à la dtae de csitoaesn d'activité, la deuxième 1 an après la csiteosan d'activité, la troisième 2 ans après la ctsaieson d'activité.

En cas de msie à la raittere à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de rtepsecer un préavis d'une durée au mnios égale à celle prévue en cas de leccenimneit et ponuavt aellr jusqu'à 4 mois.

Le préavis cmnmceoe à croiur le premeir juor du mios qui siut la nafciitootin par l'employeur de la msie à la rtiatere au salarié (ou la ncoifiiotatn de son aocrcd raeitlf à la procédure de msie à la ritrteae par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mrtete un treme à l'activité d'un tnechicein ou anget de maîtrise ne puet être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié ieervntnu avant l'âge à pitarr dueuql le salarié est en droit de bénéficier d'une pinsoen vslisieele à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette dtae est versée à son cnniojot ou, à défaut, à ses denedtcanss à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses andntescas à charge, au snes de la loi fiscale, à cdnotoiin que le salarié siot ecnore en activité au moenmt de son décès et qu'il ait au mions 3 ans d'ancienneté.

Le matnnot miinaml de l'indemnité due aux anatys droit du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette disitpisoon ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une ansursace gnrisatsanat à ces drneeirs une crtuveroue au mions égale à celle définie ci-dessus.

(1) L'alinéa 3 de l'article 51.2 est étendu suos réserve du rpecset des doiossitpins des alcteirs L. 1237-7, L. 1234-9 et R. 1234-2 du cdoe du taarivl dnas luer rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sbeeprtme 2017 rlieatve à la prévisibilité et la sécurisation des rilaontes de taaivrl publiée au Jnrauol ofificel du 23 srtembepe 2017 et du décret n° 2017-1398 du 25 strmeebpe 2017 ptronat rsoivrolaieatn de l'indemnité légale de leneecnciimt publié au Joarnul ociiffel du 26 smebtrepe 2017.
(Arrêté du 13 avirl 2018 - art. 1)

Article 52 - Régime de retraite et de prévoyance des cadres

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La présente ceovonitnn cmforine les dsisntpiioos de la cvntoeonin cioetllvce naonitlae pnartot adhésion de la bnahrce plsnrseoloiefne de la publicité à la cniotenovn cilleotvce notlnaiae de rttearie et de prévoyance des cdreas du 14 mras 1947 cucnole le 30 décembre 1948 et homologuée par l'arrêté du 22 jlieult 1949 du msirntie du travail, insérée au Joraunl oceiffil du 3 août 1949, et de ses avenants.

Chapitre IV : Cadres à partir du coefficient 400

Article 53 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Le cotnrat de tariavl à durée indéterminée des cerdas puet cptoromer une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée itainlie qui ne puet excéder 3 mois.

Cette période d'essai purroa être renouvelée une fois, de stroe que la durée de la période d'essai, rneeeuomvellnt compris, prroua être portée à 6 mois. La possibilité de reonlveeur la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un rennvmlleuoeet à l'initiative d'une suele des parties, diot être expressément stipulée dnas la letrte d'engagement ou le cnaotrt de travail.

La durée du satge intégré à un cusurs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de

réduire ctete dernière de puls de la moitié, suaf arcocd ctliocelf prévoyant des sttuapnliois puls favorables, lqorsue l'embauche inetrevnit au puls trad dnas un délai de 3 mios cnarleadeis à l'issue de la période de stage.

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

? 24 hreeus en-deçà de 8 juors de présence ;

? 48 hreues etnre 8 jruos et 1 mios de présence ;

? 2 seamnies après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Le cotrant de triaval est définitivement rmpou à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au denrier juor de la période d'essai.L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en rosain de la srnunveace du tmree de la période d'essai, diot être compensée, snas ceroatntpire en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la ptoiron du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.

Dès lros que l'employeur, à l'origine du rlnnlemueeeovt de la période d'essai, nifoite au salarié la ruuprte de sa période d'essai darunt la période de renouvellement, le salarié bénéficie :

? d'une aouitaiotrsn d'absence de 1 huere par juor de tivraal effeticf druant le délai de prévenance exécuté aifn de reehcchrer un neuovl emploi. Ce nmrboe d'heures d'absence autorisées puet être, aevc l'accord des duex parties, cumulé sur 1 saeinme ou sur 1 mois. Ce dneerir dotsiispif srea appliqué puor les salariés en foifart juros ;

? d'une indemnité btrue égale à 10 % des silaares btrus perçus par le salarié en cptroteainre drtceie du tvriaal réalisé dpieus son ehbmuace (1).

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

? 24 hruees si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 juors ;

? 48 hreues si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.

Le coatrnt de tviraal est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au dienerr juor de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet dnenor leiu à une iemitiansdonn au pfriot de l'employeur.

La durée de la période d'essai diot cnopsdrerroe à un tmpes de tiavarl effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en herue (s), juor (s), sieanme (s) et mios calendaires.

Le canotrt de tvaairl à durée déterminée des cderas puet croemoptr une période d'essai calculée conformément aux dnisooisitps légales. Les diitposnoiss reveilats aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un cnatort à durée indéterminée snot apbapilcles aux crtotans à durée déterminée spatlinut des périodes d'essai supérieures ou égales à une semaine.

(1) A l'exclusion neotnammt des éléments vaablires et de tetuos les primes exceptionnelles, snas pouvior pnedrre en cmtpoe un saralie de référence inférieur au mnimium cneiotnvneonl applicable.

Salaires

Article 54
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les sarlaies prévus à l'annexe III cpneoendrsort au sialrae cnintvennooel muinmim msuneel burt à tpmes plien sur la bsae de la durée légale acelulte du tiaarvl de cuaqhe catégorie de salariés.

Article 55
En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le btlleiun de pyae devra comporter, otrue les mnnioets cnoermofs aux lios en vigueur, la dénomination etcaxe de l'emploi, la catégorie et le nvaieu correspondants, ansii que le salirae muminim covetnnoneinl meunesl gtaanri puor le nvaeiu et la catégorie considérés.

Il mentionnera, de manière distincte, tuote pirme de caractère ctcneruaotl ou conventionnel.

Article 56 - Remplacements temporaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Tout cadre, appelé à tnier l'emploi d'un salarié absent, en dhores des reepamecltnms occasionnés par les vacances, puor une période supérieure à 1 mios franc, et dnot le saliare muiminm ctoenveonnnil sareit inférieur au siarlae mnuimim civeonetnnonl du salarié absent, tohreuca une indemnité égale à la différence entre ces duex slaiears minima.

Article 56 bis - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

La durée du tvarial est de 40 heures par semaine. Le nmbore d'heures se détermine dnas le cadre de la smieane cviile : du lndui au dimanche.

Le rpeos dnomicial diot être assuré.*Dans le cas où, à la dadenme de l'employeur, le cltooabeuarlr cadre ne pourrait, exceptionnellement, et aevc son accord, en bénéficier, un ropes copunetmaesr équivalent lui sreiat assuré dnas la sneaime aavnt ou après (1).*

(1) Pahsre excule de l'extension (arrêté du 17 jlileut 1975, art. 1er).

Article 57 - Heures supplémentaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Il n'est pas tneu coptme des dépassements iuvideidlns d'horaire nécessités par les fcinotons du cbloueralotar cadre, ces dépassements étant ciorpms ftoirrnameefiat dnas lerus rémunérations garanties.

Dans le cas où l'horaire de l'entreprise sriaet ou dieidneravt supérieur à 40 heures, les saraeils seinaert majorés conformément aux dsoipnioists légales.

Article 58 - Travail de nuit

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le taarvil de niut s'entend entre 21 hreeus et 6 heures.

Les hruees de nuit, autorisées par la loi, seront majorées de 100 % dnas la mruese où, dépassant la durée légale de tiaravl haraobdemide de 40 heures, elles ne rsrisneteosst pas à l'horaire nrmoal prévu.

Article 59 - Congés annuels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Droit aux congés payés

Un congé anunel payé est dû à tuot salarié anyat travaillé efcenmteiveft cehz le même eepmolyur au monis 1 mios dnarut l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.(1)

Le dirot au congé est dû au prsneeonl démissionnaire ou licencié puor qquluee motif que ce soit*, suaf en cas de faute lurode*(2), et au prtraoa des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé anenul est fixée à 2 jruos et dmei obvlaures par mios de tiaavrl efeifctf ou assimilé, siot 30 juros oebluvars après une année complète de présence etivecffe dnas l'entreprise.

Sont assimilées à des périodes de tavairl efitefcf : les périodes de congé de maternité, les périodes-limitées à 1 an-d'interruption de tiraavl deus à une madlaie pelssfioonlenre ou à un acdcenit de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rppeal ou de mtineain suos les drapeaux.(3)

Les congés madilae de l'année de référence dinnmeiut le tepms du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au ttire des aetrlics 25,44 et 63.

Ne snot pas considérés cmome olrveubas : les juors de fêtes légales, les saemdis et les jorus dits''de pont''lorsqu'ils cerdpnornoset au peeirmr juor de vacances.

Les dates de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un cmoumn arcocd aevc les délégués du peeornnsl ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en ftooincn des bnoseis de l'entreprise.

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

Le congé puet être fractionné et pirs en prtiae en deohrs de cette période, après acocrd ertne l'employeur et le salarié.

Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nrbmoe de jruos oruelvbas de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jruos supplémentaires prévus en cas de fractionnement.

Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la fetemrure de l'établissement, le froneenactnimt puet être effectué par l'employeur sur aivs comnorfe des délégués du personnel.

Congé des mreinus

Les salariés de mions de 18 ans au 30 arivl de l'année précédente, qleus que sneiot luer ancienneté et le tmeps de taviral effectué dranut l'année de référence, pneuvet réclamer le tmpes du congé aeuqul ils aearunit driot s'ils aevinat travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne cenposrordre qu'à la factroin aqciuse par luer travail.(4)

Congé des prteans

Les patrnes de mnois de 21 ans bénéficient de 2 jours obeualrvs supplémentaires par eanfnt à charge.

Les patnres de puls de 21 ans*ayant au moins trios efntans à cgrahe*(5) bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.

(*Est réputé ennaft à crghae l'enfant qui vit au feyor et est âgé de moins de 16 ans au 30 aivrl de l'année en cours*(6).)

(1) La pahsre : « un congé auennl est dû à tuot salarié anyat travaillé eeicnvmteffet cehz le même eupylemor au moins un mios dnurat l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en corus » fgiaunrt au 1er alinéa des aeiltrcs 21, 40 et 59 est elcxue de l'extension cmome étant croanitre aux dsoinpiiosts de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiavner 2017-art. 1)

(2) Les tmeres : «, suaf en cas de faute loudre » fnuagrit au 2e alinéa des aeirctls 21, 40 et 59 snot ecuxls de l'extension cmmoe étant cteoarinrs à la décision du Cnesiol Conitetotsnniul n° 2015-523 du 2 mras 2016.

(Arrêté du 9 javnier 2017-art. 1)

(3) Le 4e alinéa des aclirtes 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rsepcet des diiptonisoss législatives et règlementaires assiimnalt caeetirns périodes à du tepms de tviaral efcfetif puor le caulcl des dtrois à congés payés.

(Arrêté du 9 jienvar 2017-art. 1)

(4) Le douzième alinéa des aiterlcs 21, 40 et 59 est exlcu de l'extension comme étant coiratnre à l'article L. 3164-9 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jnivaer 2017-art. 1)

(5) Les mtos : « aanyt au moins trois entafns à cghare » fgrianut au 14e alinéa des atlicers 21, 40 et 59 snot euclxs de l'extension en tnat qu'ils cronnetiennvet à l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 jnaievr 2017-art. 1)

(6) Le 15e alinéa des atleicrs 21, 40 et 59 est étendu suos réserve du rcspeet des dspoiintsios de l'article L. 3141-8 tel qu'il résulte de la loi du 8 août 2016 retvliae au travail, à la metarnidsoion du dgilaoue soacil et à la sécurité des prurcaos professionnels.

(Arrêté du 9 jenivar 2017 - art. 1)

Article 60 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Indépendamment du congé aunnel et des juors de fetrurmee de l'entreprise, des congés eiopnxeeltcns snot accordés dnas les cas svatunis :

Evénements falmiuiax :

-mariage de l'intéressé : 1 sminaee ;

-mariage d'un ennfat : 2 jruos ;

-mariage d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;

-naissance du preimer efnant : 3 juors ;

-naissance : à paitrr du snoced eanfnt (à cniodtion que l'aîné ait mnois de 16 ans et vvie au foyer) : 4 juors ;

-décès du coinjnot ou d'un efnant : 1 saemine ;

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

-décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 jours ;

-baptême, cmonmuoin seonlllene ou cérémonies seiimairls : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) fuielll (e) : 1 jour.

Ces congés exceptionnels-à prrndee au mneomt de l'événement-sont majorés, le cas échéant, des délais de rotue puor se rdrene au leiu de l'événement, dnas la lmitie du trriiertoe métropolitain, et puor en revenir.

Ces délais snot déterminés en focinotn des moyens de trnsrpoat cnaouremmt utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé exoeepintcnl de 1 juor aux salariés qui déménagent, à citdnooin teofoitus qu'il ne s'agisse pas de cenenahgmt d'hôtel ou de lcuaox meublés.

Scolarité

Les pternas anayt des etanfns en âge de scolarité et vnviat au fyeor bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sldoe

Les salariés puevnet bénéficier, sur luer deandme justifiée, d'un congé snas sdole au cas où la santé de luer cjninoot ou dnnesdacet à caghre le nécessiterait.

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

Au buot de ctete période, si l'absence de l'intéressé se pgolrone et met ansii l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, ldeit employeur, après une msie en drumeee de rirsepe de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lterte recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet,*peut se prévaloir de la rutprue du contrat*(3).

Même dnas ce cas, une priorité de réemploi est toujruos donnée au salarié, et ce peanndt une période de 3 mois.

(1) Les alitcers 22, 41 et 60 de la cnvoeniotn snot étendus suos réserve du rsecpet des dtssoiioipns de l'article L. 3142-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jivaner 2017-art. 1)

(2) Les artilecs 22, 41 et 60 de la cnoieontvn snot étendus suos réserve du rcepest des dnspsitooiis des arilects L. 1225-61 du cdoe du travail, L. 1225-62 à L. 1225-65 du cdoe du travail, 3142-6 à L. 3142-15 du cdoe du travail, L. 3142-16 à L. 3142-27 du cdoe du traaivl et L. 1225-70 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jieavnr 2017-art. 1)

(3) Les mtos : « puet se prévaloir de la rupture du cnroatt » cntenuos aux actelirs 22, 41 et 60 de la cenotoivnn snot euxlcs de l'extension en tnat qu'ils cnnrnoveetenit à la jrcdpeiruusne de la Cuor de cotssaian (cass. soc. n° 98-44743 du 4 oobctre 2000 et cass. soc. n° 98-43.283 du 22 nomevrbe 2000).

(Arrêté du 9 jevinar 2017 - art. 1)

Article 61 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Sont considérés cmome juros fériés, otrue le 1er mai, le 1er janvier, le lduni de Pâques, le juedi de l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, la Toussaint, le 11 novembre, le juor de No¨el.

Les jruos fériés seornt chômés. Les cterulaoalbros caedrs ne sruobnit auucne réduction de salaire.

Tout cutoaralboelr crade chargé d'assurer une pnnecerame un juor férié bénéficiera, en dorhes de son srailae htueaibl :

- siot de 1 journée de slaaire snas majoration, égale au 24e des aottipepmenns muleenss ;

- siot 1 journée de rpoes dnas la snamiee qui suit.

Article 62 - Obligations militaires

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Les juors de sélection, les périodes naoremls de réserve, oelgoatiirbs et non provoquées par l'intéressé, ne snot pas déduites du congé annuel.

Elles snot payées intégralement, suos déduction de la sldoe militaire, et indemnités complémentaires, epotxiecn fatie des rusmbeonemters de frais.

Les salariés mobilisés, ou enfctaefut luer secrvie militaire, siot par conscription, siot par dmnvaneecet d'appel, snoert rrpeis aevc tuos les aneatvgas antérieurs, lros de luer libération.

La sélection, la mobilisation, le scrviee militaire, et les périodes otiiaboglers ne snot pas déductibles, puor le cclaul de l'ancienneté.

Les celauss de cet alctrie ne snot aieapbcllps qu'après la période d'essai.

Article 63 - Maladie

En vigueur étendu en date du 28 oct. 1980

1° En cas de mldaaie dûment constatée, les acebesns qui en résultent donnnet au salarié, à cinoidotn qu'il perçoive les pnetaristos maldiae ou une pnieosn d'invalidité maialde de la sécurité sociale, le driot à la peripetocn d'une indemnité complémentaire à la cgarhe de l'employeur, calculée de tllee srtoe que l'ensemble (prestations midlaae puls indemnité complémentaire) aentigte un toatl égal à 80 % du siarlae réel.

Doit erentr dnas le cclaul du mnonatt des ptioanrstes maaldie la somme de cllees dnot l'intéressé bénéficie non seeenlumt au ttrie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot atrue régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due padennt une durée muximam de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du peemirr juor de maaldie ;

- 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du peiermr juor de maladie.

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du preiemr juor de mdlaiae ;

- 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du peermir juor de maladie.

2° A la dtae d'expiration du doirt à la pciroepetn de l'indemnité complémentaire, prévue au paagarphre 1, le salarié bénéficiera du driot à la poeecitrpn d'une nuelvole indemnité complémentaire, à la cghrae de l'employeur, calculée de tllee stroe que l'ensemble (prestations mladiae + indemnité complémentaire) atnetige un total égal à 70 % du salaire réel.

Cette nloeuvle indemnité complémentaire srea due puor une durée muxaimm de :

- 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du 1er juor maadile ;

- 2 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du 1er juor de miaadle ;

- 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du 1er juor de mdliaae ;

Si psiuelurs congés de madaile snot accordés à l'intéressé au cuors d'une période de 12 mios consécutifs, la durée totale des périodes dnaonnt driot à vemrsenet des indemnités complémentaires ne proura être supérieure à celles indiquées par les tbeualax ci-dessus puor cahuqe cas considéré.

Pour apprécier le doirt à ces indemnités complémentaires, la situiotan de l'intéressé est éxaminée au 1er juor de cquahe arrêt de travail, aifn de caucller le total des juros déjà indemnisés, au cours des 12 mios précédents, et aifn de déterminer le nomrbe de jorus rtneast à ieemnsdinr aqelxuus l'intéressé puet prétendre.

Le congé maternité est indépendant des abneescs puor mldiaae ou aceidcnt du tviraal que l'intéressé puorrait aiovr dnas une période de 12 mios consécutifs.

Pour bénéficier de ces dsioionstips le salarié devra :

a) Suaf cas de focre majeure, adresser, dnas les 3 jruos qui snivuet l'arrêt de travail, un ciatferict médical jaiisifctutf ;

b) Se suromtete à la contre-visite médicale que l'employeur piuraort éventuellement exiger.

3° L'absence puor maailde ne ciuttsnoe pas, en principe, une cause de rruutpe du croantt de travail, tfuotoies :

a) Si la mildaae n'a pas été dûement justifiée, dnas les cidotnonis ci-dessus prévues et, si, dnas ce cas, le salarié n'a pas répondu, dnas un délai de hiut jours, à une lttree recommandée, aevc accusé de reptiocen de son emyopleur lui dndmnaaet jifsatituiocn de son absence, le crotnat srea rompu, de fait, snas préavis ni indemnité ;

b) Si, à detar de l'expiration des périodes dnnanot leiu à vneeemrst des indemnités complémentaires par l'employeur, l'absence du salarié se proelngiaot et anaeimt l'employeur à ebacuehmr un remplaçant, après une msie en demuree de rsiepre du travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lettre recommandée aevc accusé de rtopcieen et restée snas effet, pourra se prévaloir de la ruurpte du contrat.

Dans ce cas, le salarié arua emneeletpneoclinxt driot aux indemnités colveninotnenles de préavis et de licenciement.

Article 64 - Accidents du travail

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En cas d'accident du travail, dûment constaté, les aeebnscs qui en résultent dnnoent au cbaeturlolaor cadre, à conioitdn qu'il perçoive les pniortetass aciedtcns du taarvil de la sécurité sociale, le driot à la prciepeton d'une indemnité complémentaire, à la cgrhae de l'employeur, calculée de telle sorte que l'ensemble (prestations aeccdntis du tavaril + indemnité complémentaire) agetitne un tatol égal à 100 % du slraaie réel.

Doivent eetnrr dnas le cuclal du mtnonat des prntaestois acicnetds du tvaairl la smmoe de celles dnot l'intéressé bénéficie, non seneuelmt au ttire du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot artue régime annexe.

Cette indemnité complémentaire srea due paednnt une durée muaimxm :

- de 3 mois, dès l'entrée en scirvee ;

- de 4 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du piremer juor de l'accident ;

- de 6 mios après 3 ans de présence effective, à la dtae du pmreeir juor de l'accident.

Au cas où l'accident sieuirnravdt pndenat la période d'essai, celle-ci saeirt sunpusede jusqu'à la riperse du travail, dtae à laleluqe elle se proauviuisrt à nouveau, puor le tpmes ratesnt à courir.

Pour bénéficier de ces dispositions, le ctrablaolouer drvea se ceomonrfr à la législation rlietave aux atnidcces du travail, nmeotnamt puor la déclaration de l'accident à l'employeur.

Les accidents du tviraal ne snot pas une csaue de rtrpuue du catonrt de travail, qlleue que siot la durée de l'absence qu'ils motivent, suaf s'il en résulte, puor le salarié, l'impossibilité d'exercer ses fincotnos antérieures, auquel cas il jauoriit d'une priorité de réemploi puor un tvaaril cbtilmaope aevc son nuveol état.

Maternité

Article 65
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

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

Après 1 an de présence aqsiuce à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini dnone à la salariée le dirot à la prepcoietn d'une indemnité complémentaire à la crahge de l'employeur, calculée de tlele stroe que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) atnetgie un ttaol de 100 % du sirlaae réel.

Doit ernter dnas le cclual du monatnt des paitorsetns maternité le taotl des smemos dnot bénéficie l'intéressée, non seeelumnt au ttrie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot artue régime complémentaire.

A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, oeibtnr un congé supplémentaire snas sdole d'une durée mixumam de 6 mois, puor lui premtetre d'élever son enfant. (1)

Cette dneamde n'est rvbleecae que si elle pevnairt à l'employeur au puls trad 15 jruos frcnas aanvt l'expiration du congé de maternité.

Pendant ce congé snas sdloe de 6 mois, le ctoarnt de trviaal se tuvroe suspendu.

A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :

-soit rrdepnree son tivaarl : elle est arols réintégrée de plien dorit dnas son epolmi antérieur ou dnas un emopli smliiraie ;

-soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir-sans délai-congé et snas avoir, de ce fait, à peayr une indemnité de rupture-de rperrdnee son emploi. Elle diot alors, 15 jruos au mnios anavt le tmree de la période de spieosnsun de son contrat, arevitr son employeur, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne rpeernd pas son epmloi : le crnotat de taiarvl est arlos rompu. Toutefois, pandent les 6 mios saniuvt la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les eomlpis aqlexuus sa qiatouiclfain lui pmreet de prétendre et en gdnarat le bénéfice de tuos les angeavats qu'elle avait acquis.

Le réembauchage n'est pas de plien dorit : il ne puet intrniever qu'en cas de vcacane d'emploi.

La dnemade de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 jorus au minos aavnt l'expiration de la période de 6 mios pndeant laqlelue l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.

Les poiosptroins de réembauchage que l'employeur puet être amené à farie dienvot être notifiées par lttree recommandée aevc aivs de réception.

Le rufes opposé par la salariée à ces pnriiooopsots diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 juors à la réception de la proposition, est considérée cmome un refus.

Lorsqu'un pnaret ddnemae à bénéficier du congé praaentl d'éducation, en aiapltcpoin des dsintiiopsos légales, ce dineerr se sttbusuie au congé snas sdole de 6 mois. (2)

Les feemms en état de gseosrsse médicalement constaté snot autorisées à enetrr le maitn 15 miunets après et à stiorr le sior 15 meutins anvat l'horaire haietubl de travail, snas réduction de salaire.

Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor suvrie des corus d'accouchement snas douleur, dnas la lmitie de tiros absences.

L'un ou l'autre des ptnears est autorisé à s'absenter, sur slmpie jsittfciaoiun médicale, puor snogier son enanft mladae vianvt au fyeor et âgé de minos de 16 ans.

Ces asruinttioaos ne pnuevet dépasser, puor l'ensemble de l'année, un ttoal de 12 jrous oerluvabs ou 10 jours ouvrés, sloen le calucl le puls fovlaarbe au salarié.

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

(1) Les mtos : « à l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressé peut, sur sa demande, oetnibr un congé supplémentaire snas sodle d'une durée muaixmm de 6 mois, puor lui ptrremete d'élever son efnnat » cotunens aux aerilcts 27, 46 et 65 de la cientonovn snot ecxuls de l'extension cmome étant cneorraits aux dnioptoisiss de l'article L. 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 janiver 2017-art. 1)

(2) Les alinéas des arcletis 27, 46 et 65 de la cnteovinon reiftlas au congé snas sdloe à l'issue du congé maternité snot elucxs de l'extension comme étant ctnerarois aux dpisntsoiios de l'article 1142-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 9 jiavenr 2017 - art. 1)

Article 66
En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

En tuot état de cause, les compléments de potratisens à la cgrhae de l'employeur en cas de maladie, adniecct du tvraial ou gessrosse ne puvneet être cumulés.

Fin du contrat de travail

Article 67 - Démission du collaborateur cadre

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Lorsque la casue de la fin du cratnot de tviaarl srea la démission du culboraetaolr cadre, celui-ci drvea ovsbeerr un préavis de 3 mois.

Cette règle n'est pas aaibplcple pndnaet la période d'essai.

La dtae de départ du préavis est clele à llluqaee la démission a été notifiée.

Pendant la période de préavis, le coorblataluer cdare est autorisé à s'absenter 2 herues par juor puor lui prremtete de rureetovr du travail.

La période de la journée paednnt laluelqe le salarié porura dopesisr de ces 2 hreeus dreva friae l'objet d'un aoccrd aevc l'employeur.

En cas de désaccord, stiaatiocfsn srea donnée un juor sur duex à cauhcne des duex parties.

Les heerus d'absence ansii autorisées seront payées et prnoourt être groupées en une ou pseuuilrs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la dndamee d'une des duex pateirs et aevc l'accord de l'autre.

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

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

Article 68 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Le lncciemeniet est souims aux règles de procédure prévues par la loi et la présente convention.

Toutefois, le bénéfice des doiosptsinis prévues en la matière puor les epieternrss de puls de 11 salariés srea étendu à tuteos les eitrsprenes smiouess à la présente convention, qeul que siot luer effectif.

Eu égard à la procédure préalable de leemieinccnt (convocation de l'intéressé, exposé des motifs par écrit du licenciement), l'ancienneté s'entend à l'appartenance à l'entreprise, ou au même groupe, et on diot la décompter du juor de l'entrée du salarié dnas l'entreprise ou dnas le groupe, à la dtae de ncfoiioaittn de la convocation, snas qu'il y ait leiu de renracehtr les périodes de ssupeosnin du catnrot de travail.

Les ctnndooiis d'ouverture du dirot à préavis et à indemnité étant sietecpbluss de vriear selon l'ancienneté aiucsqe par le salarié, il est précisé :

- sulee diot être pirse en considération l'ancienneté de srievce acquise, et ronucnee cehz un même employeur, ou dnas un même groupe, en qualité de salarié ;

- les ceoarsnctnics qui, siot en vteru des dsioosiipnts législatives ou réglementaires, siot de cenitoonnvs collectives, siot d'usages, siot de stplnutoiais contractuelles, entraînant la suinpsosen du cortnat de taivarl ne snot pas regardées cmome inerotrnapmt l'ancienneté du salarié.

Toutefois, la période de sepniuossn n'entre pas en ctopme dnas le cclaul de l'ancienneté.

Pour le caulcl de la durée du préavis, la dtae de l'appréciation de la durée de l'ancienneté est celle à lalqeule le lneeneiimcct est notifié.

Pour le bénéfice de l'indemnité de licenciement, la dtae de l'appréciation de l'ancienneté est celle de la fin du cnoartt de taavril et non celle de la caotessin efevcftie des finnoocts du salarié.

1. Lciemeeinnct individuel

Le celbaruaooltr carde licencié bénéficiera :

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

Pendant la période de préavis, le crotbaloluaer cdrae est autorisé à s'absenter 2 hereus par juor puor lui peetrtrme de reoreutvr du travail.

La période de la journée pnandet luallqee le salarié pruroa dsisepor de ces 2 herues drvea fraie l'objet d'un acrcod aevc l'employeur.

En cas de désaccord, sstcataofiin srea donnée un juor sur duex à cucnahe des duex parties.

Les hueers d'absence asnii autorisées seront payées, et pnuorort être groupées en une ou pleiuusrs journées ou demi-journées, consécutives ou non, à la dndmaee d'une des duex parties, et aevc l'accord de l'autre.

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

Lorsque après aovir reçu la niaiitotcfon de son lieccmeinnet le salarié truvoe un nvueol emploi, il puorra quetitr l'entreprise aanvt la fin du préavis, snas aiovr à vesrer l'indemnité copitersncmae de préavis, à cinotdoin d'aviser l'employeur 15 jorus à l'avance.

b) De l'indemnité criapecsnmote de congé payé à laqlulee il puet prétendre.

c) De l'indemnité de licenciement, tllee qu'elle est prévue à la présente convention. Cependant, si le lmcieenecnit est prononcé à la situe d'une fatue grave, l'indemnité de lemcenneicit prroua être supprimée.

Enfin, en cas de fuate lourde, il pruroa être procédé au lemieeccinnt de l'intéressé, snas préavis ni indemnité.

2. Lminceenciet collectif

Dans le cas où les ceicrnaotnscs ismnorepot à l'employeur d'envisager un lenccineiemt collectif, l'ordre des lemetceiincns srea établi, en tanent cmptoe de l'âge, de l'ancienneté, des qualités psserfilelnoeons et de la suititoan de flalime des intéressés, snas que l'ordre de cttee énumération siot considéré cmmoe préférentiel.

Pour cette discrimination, la décision du cehf d'entreprise srea prise, après étude de ces différents critères et aitoduin des représentants ou des délégués du personnel. Il est recommandé aux cfehs d'entreprise de poretr en pmreeir leiu luer cihox sur les salariés jiusasnot déjà d'une retiarte ou d'une pesionn égale au mnios à duex fios le slariae minmium légal de la région parisienne, ou à défaut bénéficiant des recoreusss prnsenloeels les puls importantes.

Les cotrbaerloulas caders asnii licenciés bénéficieront des mêmes ateanvags que cuex énumérés au chriatpe "licenciement individuel".

Qu'il s'agisse de lnienitcecems iueidldivns ou collectifs, lqursoe ces lceenmncieits arnout eu puor csaue une sspusoperin d'emploi, le caretooalbulr crdae licencié arua priorité de réembauchage, si cet emploi, ou un eplmoi similaire, répondant à la qitfciiaoluan ou aux qiianltoficuas pnirenseosfloels de l'intéressé, est rétabli, pnnadet un délai de 6 mois, à dtear du licenciement.

L'employeur drvea aviser, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, le salarié précédemment licencié de la dtae du rétablissement de cet emploi. Le ctraalbleoour cdrae drvea alors, dnas un délai de 8 jours, firae connaître son acceptation, à la dtae fixée par l'employeur.

Article 69 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 7 juin 1974

Il est alloué aux cataeruorlolbs cedras licenciés, ayant au muimnim 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, une indemnité dstnicite du préavis, et s'établissant cmome siut :

- puor une période d'ancienneté jusqu'à 15 ans : 33 % de mios des dreneris aeienpotpmtns perçus par l'intéressé par année complète de présence ;

- puor la période d'ancienneté au-delà de 15 ans : 40 % de mios des deenrirs ampinpeettons perçus par l'intéressé par année complète de présence ;

- puor tuote fcoritan d'année supplémentaire, l'indemnité srea calculée au portraa des mios de présence coimrps dnas ctete fraction.

L'indemnité ci-dessus ne peut, en auucn cas, se cmeluur aevc l'indemnité fixée par les diipontsoiss légales, en matière de licenciements.

Article 70 - Indemnité de fin de carrière

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La ? fin de carrière ? ou la caoetissn d'activité d'un cdrae puet intervenir, dnas les cntdoiions légales :

? à l'initiative du salarié, suos la frmoe d'un départ vooiatnlre à la rtairtee ? ;

? à l'initiative de l'employeur, suos la fmroe d'une msie à la retraite.

70.1. Départ vtooinarle à la rttireae à l'initiative du salarié

Tout salarié anayt aenttit l'âge légal de départ à la retraite, qatiuntt valemoinoenrtt l'entreprise puor bénéficier d'une poseinn de vieillesse, à tuax pelin ou non, a dirot à une indemnité de départ à la retraite.

Le vemnesert de ctete indemnité est subordonné à la louitqiaidn eitfcevfe de la pnesoin de vseilsilee du salarié.

Le manontt de l'indemnité est calculé cmmoe siut :

? 1/4 de mios de srliaae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise au ttrie des 10 premières années ? ;

? 1/3 de mios de saalire de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise puor les années seiunatvs ? ;

? en cas d'année incomplète, un prtoara calculé en foocnitn de sa durée de présence.

Pour le clcaul de ctete indemnité, il coivnnet d'entendre par ? mios de sairale ?, sloen la fluorme la puls asuvtanegae puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 deernirs mios précédant la nfiiootctain du départ à la ratritee ? ;

? siot 1/3 des 3 deeinrrs mios précédant la nitaotiofcin du départ à la retraite, aequul cas il cvinneot de pednrre en cmotpe à due pirroptoon ttuoe pirme ou arute élément de srilaae aennul ou ennotceexpil qui aaurit été versé au crous de cttee période.

Cette indemnité est majorée d'une prmie de fidélité dnot le mnaontt est calculé cmmoe siut :

? 5 % du mntaont de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du mtnoant de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 15 % du mnotant de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du mannott de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité gblaole de départ volortaine à la rteitrae puet être versée, à la dmdaene du salarié, en une, duex ou trios fiaonrcts : la première à la dtae de csoiaestn d'activité, la deuxième 1 an après la cteassoin d'activité, la troisième 2 ans après la csseitaon d'activité.

En cas de départ viotarnole à la retraite, le salarié est tneu de recsteper un préavis dnot la durée est ieqdiutne à cleui dû en cas de licenciement. Le préavis ccmenmoe à coirur le pmeierr juor du mios qui siut la notiacfiiton de sa ddnaeme de départ vltanrooie par le salarié.

Il est précisé que la volonté de mertte fin à son activité ne peut, puor un cadre, être considérée cmome une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté ceatnrie et non équivoque et que sa volonté est lbrie et éclairée.

En cas de décès d'un salarié ienrtnevu anvat l'âge à ptairr dqeuul le salarié est en dirot de bénéficier d'une peoisnn vsieslilee à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cttee dtae est versée à son conjiont ou, à défaut, à ses ddsntecnaes à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses atdcnnseas à charge, au snes de la loi fiscale, à cnidtoion que le salarié siot econre en activité au moemnt de son décès et qu'il ait au monis 3 ans d'ancienneté.

Le mntnaot maiinml de l'indemnité due aux aaynts dorit du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette dootsipiisn ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une aurcnssae garsainasntt à ces direerns une couvtrerue au monis égale à clele définie ci-dessus.

70.2. Msie à la rtriatee à l'initiative de l'employeur

La msie à la ritertae est définie cmome la rupture, à l'initiative de l'employeur, du crnotat de tiaarvl du salarié qui a antitet l'âge aequul il puet ateutmeoanqiumt prétendre à une pienosn de vsieesille à tuax plein, qlluee que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.

À ce jour, la procédure aifn de pouvior procéder à la msie à la rtetraie du salarié est la situavne :

? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios anavt qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son ionetntin de qttiuer vmnooatenirelt l'entreprise puor bénéficier d'une pnosein de vsieillese ? ;

? le salarié a aorls 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, aunuce msie à la rtirtaee ne puet être prononcée paednnt 1 an ? ;

? cttee même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, ilcuns ? ;

? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la riettrae d'office du salarié en lui nifaotnit cette décision par écrit.

En cas de msie à la rtaitere à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le mnnoatt est calculé cmome siut :

? 1/4 de mios de silarae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise au tirte des 10 premières années ? ;

? 1/3 de mios de saailre de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise puor les années suvatnies ? ;

? en cas d'année incomplète, un ptoarra calculé en ficootnn de sa durée de présence.

Pour le clacul de cette indemnité, il cienonvt d'entendre par ? mios de saarile ?, seoln la fmlruoe la puls atngeauasve puor le salarié :

? siot 1/12 de la rémunération des 12 dinreres mios précédant la ntioitfocain du départ à la retrtaie ? ;

? siot 1/3 des 3 drneires mios précédant la ntoictfiioan du départ à la retraite, aeuqul cas il cieovnnt de pednrre en cptmoe à due ptpoororin tuote pmrie ou aurte élément de sliaare aeunnl ou encpixenteol qui aaurit été versé au cours de cette période.

Cette indemnité est majorée d'une pmire de fidélité dnot le matnnot est calculé comme siut :

? 5 % du moatnnt de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 10 % du motnant de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 15 % du mtoannt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;

? 20 % du mnanott de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.

L'indemnité goablle de msie à la rraittee puet être versée, à la dndmeae du salarié, en une, duex ou toris fcanrtois : la première à la dtae de csiasteon d'activité, la deuxième 1 an après la ctssieoan d'activité, la troisième 2 ans après la cosistean d'activité.

En cas de msie à la ritetare à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de reeectspr un préavis d'une durée au monis égale à celle prévue en cas de lmceencniiet et pvauont alelr jusqu'à 6 mois.

Le préavis ccnoemme à crouir le pimerer juor du mios qui siut la nioiitacotfn par l'employeur de la msie à la rretiate au salarié (ou la nicitooatfin de son acrcod ratlief à la procédure de msie à la rriaette par le salarié, le cas échéant).

La volonté de l'employeur de mettre un tmree à l'activité d'un crdae ne puet être considérée comme un licenciement.

En cas de décès d'un salarié ienentrvu aanvt l'âge à prtair dqeuul le salarié est en diort de bénéficier d'une psneion vlieisesle à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette dtae est versée à son cnnojoit ou, à défaut, à ses daseendctns à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ancsdtnaes à charge, au snes de la loi fiscale, à citondion que le salarié siot enroce en activité au menomt de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.

Le mtnnaot mniiaml de l'indemnité due aux atayns driot du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.

Cette disoiopsitn ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une anrusasce gnnrasaastit à ces deerirns une coertvuure au moins égale à celle définie ci-dessus.

TEXTES ATTACHÉS

ANNEXE I : Règlement intérieur de la commission paritaire de conciliation de la publicité

Article - I. - Mission

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La cmioismosn pritiaare de colioantciin prévue à l'article 13 de la ciootevnnn ctlioevcle de la publicité est habilitée à connaître des ltgeiis sbcueslpiets de svernuir etnre tuot salarié d'une epirrtnsee de publicité et son employeur, asini que de tuot cfnloit psofnrineeosl collectif.

Article - II. - Composition

En vigueur étendu en date du 7 nov. 1957

La csoommsiin paairrtie croempnd :

- 6 représentants des epmreyolus ;

- 6 représentants des salariés,

désignés rsiecntpemveet par les oiaosnnritags sndaicleys d'employeurs et de salariés siitearngas de la cniooevtnn collective.

Les débats de la coosmsiimn patiriare snot présidés par le président de la fédération française de la publicité, celui-ci n'intervenant pas dnas les votes.

En cas d'empêchement du président, celui-ci désigne lui-même son remplaçant, prmai les vice-présidents de la fédération française de la publicité, représentant l'union patronale.

Un iceetnpusr du tviaral désigné par le mitinrse du trvaial puet aistessr aux séances.

Un délégué des salariés, élu par les mmbeers de la comiissmon paritaire, fiat fooictnn de secrétaire de la commission.

Article - III. - Parité et quorum

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La cmoismiosn ne puet vealnelmbat délibérer que constituée par un nrobme égal des mbeemrs de cncuhae de ses duex catégories constitutives. En cas d'absence, la catégorie cpaorotmnt le puls ganrd nborme dreva se réduire au même efftcief que celle de la moins nombreuse.

Le qouurm nécessaire à une délibération vlaalbe est fixé à 6 meemrbs minimum, non crpmois le président et l'inspecteur du travail.

Article - IV. - Compétence et fonctionnement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La cmissmooin a le pviuoor de cieoclinr les parties.

Elle diot être saisie, à la diicglnee d'une des parties, par lrtete recommandée aevc accusé de réception adressée au président de la fédération française de la publicité, du liigte qui n'a pu être résolu.

La dandmee iutndoirte diot mienteonnr l'objet du différend et qqleuues nteos scticucens sur celui-ci.

Les pertias pueevnt se friae asissetr d'un cesoinl coishi hros de l'entreprise impliquée dnas le ligite et d'un mebmre délégué du sncidayt auquel elles appartiennent.

En cas de nécessité, le président de la comisomisn puet désigner un rrtaueoppr cishoi au sien de celle-ci.

Article - V. - Règlement des conflits individuels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

Les patreis snot convoquées dnveat la cmssoioimn à une dtae qui ne puet être éloignée de puls de vnigt juors de clele de la réception de la demande.

Le délai etrne l'envoi de la coonacviotn et la cmauooirptn ne puet être inférieur à 8 jours, ni supérieur à 15 jours.

Lors de l'ouverture de la séance, avant tuot débat ou tueots explications, il est demandé aux pretias si elels aepntcect ctnoomijennet de considérer la cmiimoossn priraiate cmmoe amblaie compositeur.

Il sera, dnas l'affirmative, établi un cproimmos rédigé dnas les fmeors légales et mnennnitaot nnemtaomt :

1° Le nom des atiberrs ;

2° L'objet du cilnfot ;

3° Les ponits sur llsueqes les abtierrs drneovt statuer.

Les duex piatres drvneot aecceptr et sengir ce copimomrs préalablement à ttoue discussion.

Cette aitotcpecan étant donnée, les ptaeris senrot ednntuees sur le fond. Après cttee audition, elels drenovt se reirter puor peterrtme à la coimsmiosn de délibérer.

La sncentee rendue par la cosimsomin paritaire, à la majorité de ses membres, ne pourra vsier que les ddanemes présentées. Elle srea rédigée en 3 exemplaires, dnot un srea riems à cchanue des pertias et le troisième conservé au secrétariat. Ces eiapemrexls denvrot être signés de tuos les mbreems de la cooimissmn priatiare en conformité des acitlers 1016 et 1028 du cdoe de procédure civile.

Au cas où la minorité de la csiomsoimn raueirsfet de signer, les auters mremebs en fanreeit mention, et la setencne ariaut le même effet.

Au cas où les pritaes n'accepteraient pas cnnteimoojnet de considérer la csmsmiioon cmome aalmibe compositeur, celle-ci tnreeta la cioltiacnion en propasnot aux pretais une sluitoon équitable du conflit.

Un procès-verbal srea dressé fasiant état de l'acceptation ou du rufes par les pirtaes de la souiotln proposée par la commission.

Article - VI. - Règlement des conflits collectifs

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

La cmmsoosiin est sisaie à la dnadmee de la piarte la puls diligente. La citoanvcoon est ftaie dnas les délais les puls brefs.

ANNEXE II : Grille de classification des qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le nvuaeou système de csitocalfaiisn des qiiuanofaitcls poeenfnsrseillos est le fdeomnnet de l'établissement de la girlle des silareas minima de branche.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les évolutions technologiques, économiques, organisationnelles, hnauimes et de famotiron (initiale et continue) ont amené les oiarositngnas syandelcis représentatives de salariés de la bahrnce et les onioasgirtans poioelnfenlsrses rnlveaet de la coenntvoin ctilvceloe nioaaltne des estpnieerrs de publicité et assimilées à définir une nvuleloe gilrle de ctcaifosiailsn des qotiilaiuacfns professionnelles.

L'objet de cet accrod vsie à :

- déterminer la méthode peattrnemt de cslaesr les elopims ;

- reconnaître la qicafitioluan des fmmees et des hmmoes ;

- rémunérer les compétences ;

- faoeisrvr une mlrieluee évolution des carrières.

La présente gllire de cssioltiaacfin a été établie dnas le but de répondre de façon générale aux ecineegxs et à l'organisation acltelue de la prssioefon publicitaire.

Le naoeuvu système définit un prssuoecs d'analyse des elpioms ou des fonnciots petnmeatrt luer calneemsst dnas une nuleolve hiérarchie professionnelle.

Article 1 - Modalités d'application

Chaque pitrae ne pruroa être représentée par puls de 10 personnes.

La coimmisson frea tuos ses eotffrs puor pnairver à une conciliation. Le résultat de ses tvuaarx srea consigné dnas un procès-verbal rédigé assui rdaenimpet que pobislse et, antuat que friae se peut, sur-le-champ. Ce procès-verbal srea signé par les représentants qualifiés de cauqhe délégation.

Dans le cas de non-conciliation, il srea procédé conformément aux dnsosoitpiis de l'article 14 de la cviononten collective.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

La msie en ouerve de ctete nelluove glilre se frea au niveau des eiertepsnrs dnas le crdae des doptsniosiis légales et réglementaires en vigueur.

Les paetris snrtageiias de l'accord innivtet les drcntoeiis et les représentants du ponseenrl à farie le nécessaire puor que les aplatlpeonis d'emplois etanisxt dnas l'accord soneit rriepses dnas luer eersntipre aifn de faiiclter le csmseelant des salariés.
Si, puor des rnoiass objectives, craeients atalpoipnles des emplois-repères ne puanoivet pas être reprises, le clnasemest des salariés concernés dnas la gllire daviret se firae par astliisimaon axtuids emplois-repères.

En cas de difficulté d'application des nueellovs dsiipstoions clleinontevneons daonnnt leiu à liigte ivdudineil ou collectif, la cmosoiismn parritaie de clnoiioitcan instituée à la présente ctenovionn prroua être sasiie dnas son rôle de svuii et d'interprétation.

Sa siaisne se frea à l'initiative de la pitrae la puls diligente. Elle srea siisae et se réunira dnas les cnindoitos prévues par le règlement intérieur de la cmososmiin priaratie de conciliation.

Article 2 - Grille des critères

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les ogiratnsnaois sacleydins représentatives de salariés et les oiarsiagtonns pnoelroinefssles soussignées se snot accordées sur la gllire des critères définissant le système de coisatiflaicsn des qaoniuiitafcls psnoflrelsoeneis sur la bsae de 3 catégories : employés, techniciens-agents de maîtrise et cadres.

Les "points clés" et neivuax de frtiooamn ianiitle ou équivalente ne siarenuat être utilisés indépendamment des caractéristiques caprndnersoot à la catégorie et aux neviuax concernés.

1re catégorie

Emplois d'exécution, conanrspdoret à la catégorie "Employés".

Les caractéristiques dinieittvcss des qarute neuviax de qliiouftaaicn se fodnent sur le degré de complexité des tâches.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION Initiale ou équivalence
1.1	Débutant : ce pennosieirimtot ne proiua excéder une durée de 6 mios de taaviri effectif. Travaux aclesabices par une simlpe msie au cruract puor une porsenne les aanyt jmaas exercés.	Exécution de tâches slpemis puor luegleslesles l'adaptation est rijdae (simples itrfonnoams ou consignes).	Niveau VI de l'éducation naaioltne (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).
1.2	Travaux ne nécessitant auncue technicité particulière.	Il s'agit de l'exécution de tâches smlpes non nécessairement répétitives, sneuvot multiformes.	Niveau VI de l'éducation nlnioaate (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).
1.3	Travaux diviers nécessitant la msie en ouvree des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des ictfuntions reçues.	Il s'agit de tâches qui nécessitent la cianacnssoe et l'utilisation de la tohoclnegie d'un métier.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience pinlioasrtosnee équivalente.
1.4	Travaux cpelmoxes nécessitant, dnas le cdare des iorunnctsits reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des theuiqecns dnas la spécialité, des initiatives.	La caractéristique pnirclpiae de ce neivau est la maîtrise des thqiceneus qui, dnas la spécialité, laisse une anioumote gaunt au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience pesnnoflllesore équivalente.

2e catégorie

Emplois de gtseion d'activités et d'assistance rvaleent de la catégorie "Techniciens et anegts de maîtrise". Le cmleanesst dnas les neiavux 2.3 et 2.4 coorresnpd au statut d'assimilé carde et dnnoe accès au régime de rerttiae et de prévoyance des cadres.
La dmnntioae de la catégorie est la prsie en cagrhe d'activités définies siot dnas le crade d'un programme, siot dnas le carde de directives. Suos le terme "gestion d'activités" snot regroupés les emiopls qui nécessitent à la fios un savoir-faire, des qualités d'organisation, de ctadooinroin et de suivi, et la ccnnaiasonse de l'environnement professionnel.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION initiale ou équivalence
2.1	Organisation, cintodue et contrôle d'un enbesmle de tavraux à ptirar de decvriiets générales einaxget un savoir-faire ou la msie en ?uvre d'une ou de techniques, nécessitant le cohix des myones à mtetre en ?uvre.	Les caractéristiques de ce naievu cisetonuntt la bsae de tuos les epmolis de ctete catégorie. Toris pnitos clés : l'aspect mourilmfte du tivaarl (pluralité des tâches et des moyens) dnas la majorité des cas, l'autonomie à l'intérieur du crdae de taavirl défini, le savoir-faire au snes lagre qui crnoepmd netmaomnt la cnnoiscaasne et la msie en ?uvre de techniques.	Niveau IV (bac) ou expérience pnfelnsooreisle équivalente.
2.2	Justification d'une réelle maîtrise des qualités du pimerer niveau. Exigence de cnsnencsaaios particulières du foocnmninnteet de l'environnement professionnel. Nécessité d'assurer et de ceonrdoonr la réalisation de truaavx d'ensembles.	La maîtrise de l'emploi se meusre à la capacité de firae fcae à ttueos les sitaountis raevenlt du chmap de compétence des emiplos du pimreer niveau. Elle s'acquiert par l'expérience et la conancisnsae aoprodinpfe du mieilu professionnel.	Niveau III (bac + 2, BTS, DUT) ou expérience pseoierlnlofsne équivalente.
2.3	Compétences tehcniequs pmarenettt de sivrue l'ensemble des fnncooits inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le peoersnnl rattaché.	Une pleine maîtrise tnqcehuie custtnioe la caractéristique dtnamnoie de ce niveau.	
2.4	En puls des compétences reeuisqs au nviaeu 2.3, arsuse la msie en ?uvre des mneoys répondant aux ojebictfs déterminés par la direction.	Cette responsabilité puet iempilqur l'encadrement et la responsabilité sur le paln tceqnhuie d'un ou de pleirusus collaborateurs, cotmpe tneu de la maîtrise asqucie de l'ensemble des myneos techniques. Elle puet iqilemupr la piaatcliifonn et le contrôle de l'organisation du travail.	

3e catégorie

Emplois de conception, csordaonrepnt à la catégorie "Cadres".

La doamnntie d'ensemble : il s'agit des epmlois de "cadres", où la fncitoon de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ce neiavu puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fcleoonitnlne vis-à-vis des celoaralrotubs rvnaeelt du doimane de luer compétence.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION initiale ou équivalence

3.1	Cadre débutant : ce pimenitnenoost ne purroa excéder une durée de 12 mios de tiaravl efcefitf ou assimilé cmome tel.	Jeune diplômé dnot c'est le pemirer eplmoi dnas la bcrnhae qui puet aivor eu une première expérience pnfoeonelrslsie via des stages.	Niveau II et I de l'éducation nalanitoe ou expérience prifesosonllene équivalente.
3.2	Prise en crahge de msnioiss à ptairr d'orientation : eagxeint l'élaboration de soounilts ilqanpmuit la définition de myenos à mttree en ?uvre, meanttt en jeu une responsabilité de résultat, fsaiant une prat imatntrope aux qualités pnrsleenelos : créativité, autorité, décision, jugement...	Les caractéristiques de ce naeviu cesiuttnont la bsae des empiols des nuivaex 3.3 et 3.4.	
3.3	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du deuxième niveau, et pnteaetrmt de farie fcae à ttuoe sittiauon professionnelle.	La maîtrise de la fincootn se mesure à la capacité d'aborder et de résoudre des mnisioss délicates.	
3.4	Haut nvaeiu : d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière, d'innovation dnas un dimnaoe de compétence défini par l'autorité de doceirtin de l'entreprise ; de responsabilité particulière dnas le choix, la fairotmon et l'animation des cueloloatbarrs ; de délégation et contrôle de manière habituelle.	Le huat neaviu d'expertise et de responsabilité costuntie la caractéristique dtiistivcne eilsletnsee ernte les eimpols des niaveux précédents et cuex du quatrième niveau. Il ne s'agit puls de footnncis iqiplaumnt la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de msoinsis définies dnas le cadre d'orientations générales, mias de fcoontins qui iqmpunilet une responsabilité d'ensemble, enexiagt une etpixrese et une capacité particulière d'innovation qui susppoe en règle générale la cnsitotuoitn et la cuointde d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des mosnisis particulières.	

Au-delà du neaivu 3-4, l'énumération de critères n'est pas pertinente. Il s'agit généralement de fotonicns cnnrauocot à la dicertion de l'entreprise, et/ou dnot le cotnneu relève ieemtipnmiclt ou exinectmlpeit d'une délégation émanant de la puls haute autorité de direction. Il s'agit de careds hros catégorie.

Article 3 - Correspondances entre les anciens coefficients et les niveaux de la grille de classification

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Dans le crdae de la période titrsaorine de tiopsrantsion prévue puor les entreprises, aifn de pertterme la msie en pacle du noavueu système de classification, les ontgraniiaoss sicdelayns représentatives de salariés et les oaiinntsrgaos pnrooeenlesiflss soussignées réunies en ciisoommsn praiarite des searlias et de la cnovonetin clloivctee se snot accordées sur les cnrdepcanoeross stuenivas enrte les cfniceetifos hiérarchiques alelneteucmt référencés dnas la coeoivnntn cvoletlice de la publicité et les naiuevx de csociitlafasin svuantis :

NIVEAU	ÉQUIVALENCES INDICES
1re catégorie : employés	
I [débutant (*)]	120, 125, 130
II	120, 125, 130, 135, 140, 145, 150
III	155, 160, 165, 170, 175, 180
IV	185, 200, 215
2e catégorie : techniciens-agents de maîtrise	
I	220, 225
II	240, 250, 275
III	300, 325, 350
IV	375, 390
3e catégorie : cadres I [débutant (**)]	
I	400
II	400, 415, 425, 450 (1)
III	450, 475, 500
IV	550

(*) Pnendat 6 mois.
(**) Pnnaedt 1 an.
(1) S'applique excuvinesmelt à l'emploi-repère cehf de publicité junior.

Article - Annexe A : Classification des qualifications de la publicité

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le système de caaotiilisfcsn élaboré dnas le cdare du présent acocrd est destiné à se suuittebsr au taalbeu des qiiliaonaftucs pileflnserenooss fgnariut dnas la coetnvonin cceolitvle du 22 arvil 1955.

Cette naeotnlmcure est deevune obsolète du fiat de l'évolution des eiompls et des muitatons iteevruenns dnas les thqeucines

et les medos d'organisation.

Le nuoevau système définit un pursocess d'analyse des eiolpms ou des fonnitcos prntetmeat luer cmleesnsat dnas une nvloelue hiérarchie psolsirnnelfeoe qui sret de feennmodt à l'établissement de la glirle de searials mniima de la branche. Cttee girlle sraallaie fiat l'objet d'un accrod spécifique.

Avant d'aborder la présentation et l'organisation du dispositif, il coievnnt de reelppar qlelue a été la démarche des négociateurs.

I. - La démarche

La caiifscslotain a été élaborée en tneant cotpme des crotentains de duex oedrrs :

L'hétérogénéité des activités :

- la publicité regoupre des activités extrêmement variées où les fcionntos et eipolms exercés snot frot différents d'un scueetr à l'autre. Elle rsmbselae également des enpeitserrs dnot les medos d'organisation, les effectifs, les cooiugfntrnias snot très variés ;

- les aillpoetnpas d'emplois ou de métiers aapeurps puor qilfuaier cenetiars fcooitnns se révèlent en définitive rcoireuvr des réalités extrêmement dvireess solen la nrutae et l'activité des eptresierns concernées.

En définitive, même si la notoin de "métier" dnas le snes d'un savoir-faire pnienesoorfsl dmureee une référence svoenut rneuncoe dnas la branche, la diversité des activités, des fnotcnois et luer évolution, tnat sur le paln tnoioqghceule qu'organisationnel, exaiiegt une acrhppoe puls globale, ptnearetmt d'appréhender les emlpios à piatrr de caractéristiques slipmes ou des caractéristiques rlaiteevs siuatnt le neiavu de qaiaoiilfcutn par rpoarpt au précédent, qlleue que siot la naurte de l'entreprise, son activité, sa taille, son mdoe d'organisation.

La dpstiiceorn de ces caractéristiques csuiotnte l'ossature du système.

II. - L'organisation du système de classification

Sa structure

Le système s'articule à prtair d'une première dictstoiinn etrne 3 catégories d'emplois aisément identifiables, en fcoointn d'une dnntimoae :

- les epilmos d'exécution ;

- les elmipos de gtosien et d'assistance ;

- les eopimls de conception.

A l'intérieur de ccanhue de ces catégories snot distingués des niueavx de qualification, 4 nuievax puor cqauhe catégorie, dnot l'appréciation est fotconin des caractéristiques définies.

En aucun cas, il ne purroa être crée au sien des eitenrperss des catégories intermédiaires dnas les qilaaiufntocils prévues non puls que des nuiveax intermédiaires.
Pour les eloipms d'exécution, la lqiuoge cotnssie à différencier les nuevaix en fcintoon du degré de complexité des tâches.
Pour les eplimos de gestion et de conception, des caractéristiques cenommus snot définies dnas le 1er groupe. La dsonctiiitn entre le 1er et le 2e naveiu s'opère à patrir d'une appréciation de la maîtrise de l'emploi. Il s'agit dnoc d'une caractéristique relative. Le 3e neivau est défini solen un critère complémentaire.

S présentation

Cette casistoaiiflcn est composée d'une glirle de critères et d'une aexnne illustrative.

La gllire des critères rassemble, dnas un tableau, les caractéristiques de cuqhae catégorie et neiavu de qolafiticauin qui coientsuntt les critères csaantsls pernmtaett de psnoonitier les elmipos les uns par rproapt aux autres. Ce tlbaeau cprmotoe en outre duex ceoonlns supplémentaires, l'une suos la rirbquue "points clés" ctisnoute une adie méthodologique et efnin la dernière cnnoloe iqudnie le neviau de foaomirtn itiniale subtlicsepe de coorredspnre aux eeinegcxs de quicotifalian de cuachn des niveaux. L'expérience pfleinrsloesone acusqie par l'exercice d'un métier et, le cas échéant, la ftaoimron ctnniuoe snot des références qui dvnoeit être considérées comme équivalentes. De même, la pisssosoen d'un diplôme ou d'un ttrie ne puet à elle selue cstieutnor un critère de classement.

L'annexe illustrative, qui ne prétend pas être exhaustive, est donnée dnas un socui pédagogique. Son otceibjf est de faciliter, puor les entreprises, la msie en oruvee de la neluvole coafcitilsaisn snas que le cnsaesmlet qu'elle pprosoe ait un caractère impératif.
Cette prtaie précise l'approche méthodologique et fuinort des ilaturtonisls spécifiques dnas cuhqae seetcur des activités de la publicité.

Pour répondre à ce socui de pédagogie, les expemles cités fiegurnt en tnat que cnotceps d'emplois et deivont être considérés dnas le cntoxtee de l'entreprise.

La méthode siut un orrde lgiquoe :

1. Définir les foncnitos et activités d'un epmoli déterminé, tnat en terems de tehniqecus utilisées que de compétences nécessaires ou de mdeos d'organisation de travail.

2. A piartr de ce disrteipcf de fonction, idaoftietincin des caractéristiques donteimans par rapport aux critères de la grille.

3. Pmnneneosotiit dnas la grille.

Article - Annexe B : Lexique

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Classification

Système de csnleaemst des métiers, des elpioms ou des neuavix de qcafitioiauln défini par cooenvnitn au neivau d'une bhcrane pnflsslnereoioe ou une entreprise.
La ccofiasliisatn a puor obejt d'identifier une hiérarchie pnnslioerfsolee dnas un meliiu de travail.

Contrôle de conformité

Evaluation d'un tivraal à une étape donnée au rregad des instructions, divterices ou orientations. Le contrôle de conformité puet être assumé par le salarié qui est dermeecintt en crahge du trviaal confié et/ou dévolu à sa hiérarchie. Lrouqse le contrôle de conformité friuge pmari les critères rteuens à la carhge du salarié, il s'agit bein d'un autocontrôle.

Compétence

Notion qui s'analyse de la pocarmenfre du salarié dnas un centotxe donné (poste de travail) et dnas une lqgioue d'organisation.

Elle se définit cmome la smmoe des aettudips révélées par le salarié dnas son eoveinrmnnent de trviaal et s'apprécie du ceormompnett du salarié dnas sa fonction.

Critère classant

Caractéristique pmetetnart d'évaluer le degré de compétence, de technicité ou ttoue artue qualité par lleuslqees l'emploi est namnmeelrot occupé. L'identification de ces critères ne puet être oetbnue qu'après avior défini le cotnenu des fnnoocits de l'emploi dnot il s'agit, ; la finalité des critères diitirnamscns étant de ptteremre un cesemlsant rilteaf des eiompls dnas la glrlie des classifications.

Directive

Suite d'indications en fmore de cadarge général, imlapqniut le

rceespt de creientas norems ou procédures.
La drciteive lsaise une cretanie mrage d'autonomie dnas la définition des moyens.

Emploi

Ensemble des activités, responsabilités et mosisnis exercées par le salarié dnas son carde professionnel.

Instruction

Suite d'indications impératives et précises en vue de la réalisation d'un taivral ou d'une mission.

Une ittusocinrn ne lsiase qu'une très flbiae mrage d'appréciation.

Métier

Ensemble des activités, miossnis et responsabilités liées ernte elles par une même technicité, une même finalité économique ou de production.

Mission

Ensemble des oetjbcfis fixés à un salarié par délégation dnas le cdrae d'une activité qui puet être vbarlaie en durée, en complexité, vorie s'exercer en dehors des sucrttreus cotrunaes de l'organisation du taivarl au sien de l'entreprise.

Orientations

Définition d'objectifs à atrinedte snas que ne siot évoqué acuun des monyes pretanmett d'y parvenir.

Poste de travail

Identifie le ou les lueix de tiavral et les mnoyes mis à la dpsotsoiiin du salarié dnas le carde de son emploi.

Qualification

Relève de la fotiamron pneleslrone du salarié et de ses aicuqs professionnels.

Elle se définit comme la somme des csnancosenais aqescius à piratr de la fiotraomn inialtie ou cuiotnne et de l'exercice d'une ou pseurilus fonctions.

La qilfutioaacin est attachée intrinsèquement à la pnoernse du salarié.

Responsabilité fonctionnelle

Ensemble des olngibiotas impliquées par l'emploi occupé et les finncoots qui s'y attachent.

Responsabilité hiérarchique

Ensemble des msnoiiss de contrôle, d'encadrement, de fairotmon et d'animation, qu'un salarié diot assuemr sur d'autres salariés dnas le crdae des responsabilités qui lui snot confiées.

Responsabilité de résultat

Degré d'engagement d'un salarié sur la finalité des oictjefbs définis.

Exemple : un cadre ccmroaieml a une responsabilité de résultat sur les oicefbtjs fixés en temre d'évolution de cfrhfies d'affaires. De ce fiat il esitxe suevont un lein dicert ertne la responsabilité de résultat et l'appréciation portée par la direction, qui puet se tirrduae par une iiccdenne puls ou mnois dtricee sur les éléments vreibaals de la rémunération.

Technique

Ensemble de règles et procédures nécessaires puor l'exercice d'une fonction.

Technicité

Connaissances nécessaires peetrntamt la msie en oreuve d'une tihueqcne particulière imliqaupnt des mdeos opératoires ou des procédures d'intervention.

Savoir-faire

Capacité à résoudre une siiatuotn par la msie en oeuvre de cssaacennnois de tnueceihqs ou de procédures.

Article - Annexe C : Grille des critères

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

1re catégorie

Emplois d'exécution, cnreoroapdnst à la catégorie "Employés".

Les caractéristiques diittnesivcs des 4 nauviex de qaacfiuitolin se fdeonnt sur le degré de complexité des tâches.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION initiale ou équivalence
1.1	Débutant : ce peoisnntneoimt ne puorra excéder une durée de 6 mios de tvaairt effectif. Travaux asibleoescs par une simple msie au cronaut puor une pnseonre les ayant jamais exercés.	Exécution de tâches sielpms puor lseuelgles l'adaptation est rpdiae (simples itanfmmoios ou consignes).	Niveau VI de l'éducation naitinaoe (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).
1.2	Travaux ne nécessitant ancune technicité particulière.	Il s'agit de l'exécution de tâches seipmls non nécessairement répétitives, snvoet multiformes.	Niveau VI de l'éducation niaiaotne (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).
1.3	Travaux divres nécessitant la msie en oruevre des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des thostmcurs reçues.	Il s'agit de tâches qui nécessitent la csaanocssnne et l'utilisation de la gtloctoene d'un métier.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience pafinsntoiserie équivalente.
1.4	Travaux cmeioloqs nécessitant, dnas le carde des icnsntoirtus reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des qneiuhecs dnas la spécialité, des initiatives.	La caractéristique ppcrtaiine de ce niaeuv est la maîtrise des tiruceheqs qui, dnas la spécialité, laisse une aontomiue quant au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité.	Niveau V bis et V (CAP, BP) ou expérience piofonsonesrtie équivalente.

2e catégorie

Emplois de giesotn d'activités et d'assistance ravlenet de la catégorie "Techniciens et aengts de maîtrise". Le cssanlemet dnas les niaeuvx 2.3 et 2.4 copeosnrrd au sutatt d'assimilé cdare et donne accès au régime de rteritae et de prévoyance des cadres.

La dmtnianoe de la catégorie est la prise en craghe d'activités définies diot dnas le carde d'un programme, siot dnas le crade de directives. Suos le tmere "gestion d'activités" snot regroupés les eompils qui nécessitent à la fios un savoir-faire, des qualités d'organisation, de cordaoiitnon et de suivi, et la cnisscnonaae de l'environnement professionnel.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION initiale ou équivalence

2.1	Organisation, cnitodue et contrôle d'un elsbmnee de tuarvax à paritr de dvcrieetis générales eiexagnt un savoir-faire ou la msie en ?uvre d'une ou de techniques, nécessitant le chiox des moneys à mrtete en ?uvre.	Les caractéristiques de ce nievau ctisutenont la bsae de tuos les emilpos de cttee catégorie. Trois ptonis clés : l'aspect moufrtmlie du tarival (pluralité des tâches et des moyens) dnas la majorité des cas, l'autonomie à l'intérieur du cdrae de taarivl défini, le savoir-faire au snes lrgae qui cneprmod nmmoetant la cinascosanne et la msie en ?uvre de techniques.	Niveau IV (bac) ou expérience pisnsonllefoere équivalente.
2.2	Justification d'une réelle maîtrise des qualités du peiemrr niveau. Exigence de cnieanaonsscs particulières du fioncemtnoennt de l'environnement professionnel. Nécessité d'assurer et de crneoonodr la réalisation de taaruvx d'ensembles.	La maîtrise de l'emploi se muerse à la capacité de fiare fcae à teouts les stinituaos raleenvt du chmap de compétence des eomlpis du peermir niveau. Elle s'acquiert par l'expérience et la cisnoacansne aonfordpipe du meiilu professionnel.	Niveau III (bac + 2, BTS, DUT) ou expérience pnlnoissrleeofe équivalente.
2.3	Compétences tuehiqencs ptrtaenemt de svuire l'ensemble des fitnnocos inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le pnosenerl rattaché.	Une pilene maîtrise tnqciheue cntiutose la caractéristique dntnioame de ce niveau.	
2.4	En puls des compétences reiquess au nviaeu 2.3, arssue la msie en ?uvre des myoens répondant aux ojteifbcs déterminés par la direction.	Cette responsabilité puet iumqipelr l'encadrement et la responsabilité sur le paln thqnciuee d'un ou pelrusius collaborateurs, cpomte tneu de la maîtrise aqicuse de l'ensemble des myoens techniques. Elle puet imeplqiur la pifcaltiaonin et le contrôle de l'organisation du travail.	

3e catégorie

Emplois de conception, cdororeaspnnt à la catégorie "cadres".

La dmintnaoe d'ensemble : il s'agit des emolips de "cadres", où la fcintoon de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ce navieu puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fnelonolntcie vis-à-vis des crotalrloauebs rvenleat du donaime de luer compétence.

NIVEAU	CARACTÉRISTIQUES	POINTS CLÉS	NIVEAU DE FORMATION initiale ou équivalence

3.1	Cadre débutant : ce penmsoonetinit ne prroua excéder une durée de 12 mios de taviral eciefftf ou assimilé comme tel.	Jeune diplômé dnot c'est le pemrier elmpoi dnas la bhcarne qui puet aoivr eu une première expérience peoefnsloirslne via des stages.	Niveau II et I de l'éducation naolinate ou expérience pelslnoseornfie équivalente.
3.2	Prise en cgrahe de msosinis à priatr d'orientation : exeiangt l'élaboration de stoulnios iumianplqt la définition de moneys à mterte en ?uvre, mttnaet en jeu une responsabilité de résultat, fainsat une prat iptmnotrae aux qualités peeronsnlels : créativité, autorité, décision, jugement...	Les caractéristiques de ce nievau csntuteiont la bsae des eilopms des niaeuvx 3.3 et 3.4.	
3.3	Pleine maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du deuxième niveau, et ptmereatnt de farie fcae à toute stoaiutin professionnelle.	La maîtrise de la fnoitcon se mruese à la capacité d'aborder et de résoudre des moisnsis délicates.	
3.4	Haut nvieau : d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière, d'innovation dnas un dinoame de compétence défini par l'autorité de deiocitrn de l'entreprise ; de responsabilité particulière dnas le choix, la foitroamn et l'animation des cuorrlealatbos ; de délégation et contrôle de manière habituelle.	Le huat neviau d'expertise et de responsabilité cuntisote la caractéristique dvcitntisie esilteesnle ernte les elimpos des nvuaeix précédents et cuex du quatrième niveau. Il ne s'agit puls de foicnonts iuqnaimlpt la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de mosnisis définies dnas le cadre d'orientations générales, mias de fcninoots qui iqulienpmt une responsabilité d'ensemble, eeaxingt une exstrpeie et une capacité particulière d'innovation qui suppose en règle générale la ctntositioun et la cioudnte d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des minsisos particulières.	

Article - Annexe D : Annexe illustrative et approche méthodologique

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Exemples de cssneaemlt d'emplois repères :

Affichage.

Agences.

Agences média.

Annuaires.

Presse gratuite.

Régies de presse.

Régies radio.

Régies TV.

Tronc commun.

Préambule

Les epmxeels d'emplois repères donnés dnas ctete anexne snot représentatifs des pranuicipx métiers qui s'exercent dnas les différentes bencahrs du seutcer de la publicité.

Les cneestmlsas qui luer snot attribués ont une vuealr retlaive en ce snes qu'ils snot dépendants du ceontnu du poste occupé.

Cette axnnee ititvllsuare a un but eenenllseitsmet pédagogique, destiné à morentr comment, dnas n'importe qlleue errntisepe de la publicité, on puet et on diot procéder puor hiaenormsr le ceemnsalst des elmopis et des qoifncauiilats aevc la noleulve glilre des classifications.

Un lexique, en axnnee B, puet aiedr à frlsimaoer ce trviaal en évitant des cunfnosios d'interprétation sur caetinrs tmeers techniques.

Cette méthode de csflasciitaion siut un ordre lguiqoe qui diot être reiprs puor l'examen de cuhaqe elpomi :

1. Définir de manière la puls précise et la puls etsaivhxue psbolsie les foonntics et activités de l'emploi.

2. Rhechrecer dnas la glrile des critères de la nvllouee ctioacisfsilan la dointnmae de la catégorie qui cosorernpd le miuex à ce ditisprcef (catégorie I, II ou III).

3. Une fios la catégorie identifiée, déceler les caractéristiques et les pntois clés qui crrpnonsedeot le meiux à la définition des fconniots et activités de l'emploi, puor cnsaselmet à son jtuse naeivu dnas la catégorie.

C'est ctete méthode qui a été appliquée puor caesslr les qeeluuqs elmpxees d'emplois reuetns dnas cette anxene illustrative.

Article - EMPLOIS REPERES. - AFFICHAGE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Afficheur mutneor (colle).

Afficheur moebilir urbain.

Afficheur sur disipsitof publicitaire.

Agent de mnneaacitne mleiobir urbain.

Attaché(e) commercial(e).

Contremaître/responsable d'exploitation.

Enquêteur(trice) de publicité extérieure ou attaché(e) de patrimoine.

Responsable de patrimoine.

Afficheur munteor (colle)

Fonction

Effectue l'affichage des pnnueaax en recntseapt les critères définis par l'entreprise et les isrnttiocuns de psoe du client.

Assure le mntgaoe et démontage des puaenanx seoln les nmeors de l'entreprise.

Veille au bon entretien, à la fréquence des geraagtts définie par l'entreprise anisi qu'à la propreté du parc, du matériel, du véhicule qui lui snot confiés dnot il saiglne à sa hiérarchie ttoue défectuosité ou usrue qu'il piroraut constater.

Assure la préparation de son taiavrl en aeltier (pliage, prémouillage, préparation de la colle).

Assure les tournées d'affichage tleels qu'elles snot définies par le contremaître.

Veille au bon siuvi rnteealinol aevc les belairlus et sagilne à sa hiérarchie tuot problème aevc ceux-ci.

Rend cpmtoe de son tavairl à sa hiérarchie dnas les nermos et délais prrsecits par son entreprise.

Respecte les cngenoiss de sécurité prrpoes à son activité, qu'il eecrxe en pannret les dtsiniooisps nécessaires puor éviter, dnas son travail, tuos daegmmos aux teris et à lui-même.

1re Catégorie : Puuqrooi ?

Le caractère danoimnt de ctete focniton est l'exécution de travaux.

Niveau 1-3 : Purouoqi ?

Travaux dievrs nécessitant la msie en oreuve des connaissances, l'appréciation des siottnuias et l'adaptation des inrnctosutis reçues.

Niveau 1-4 : Prouuoqi ?

La fotioncn iuqmlpie des iinitveaits et une maîtrise des teuqhcines qui lsisneat une atuinoome quant aux choix, à l'organisation et au contrôle de la conformité.

Afficheur mloiiber uaibrn

Fonction

Effectue l'affichage des miiroelbs piecbluiiatrs en recpsentat les critères définis par l'entreprise et les isortnnitcus de psoe du client.

Prépare et récupère les aefcifhs si nécessaire, dnas les cnodiitons prescrites.

Nettoie les disoitspifs en rascnpetet le cheair des cehgars pnsecarrvit les opérations qui deivont être effectuées svnuait le tpye de meliobir et s'il s'agit un ntgaetoye riadpe ou complet.

Veille au bon eentitren défini par l'entreprise et puls généralement fiat disparaître tuos graffiti, afefcihs sevaugas et tuos élément étrangers du milioebr dnot il a la charge.

Assure le rsagsaame de tuos débris pvnuoat créer un danger, prévient son supérieur hiérarchique s'il ne puet meenr l'opération à bein en totalité.

Veille à la propreté et à l'entretien du véhicule et du matériel qui lui snot confiés et slanige à son supérieur hiérarchique totue défectuosité ou usrue qu'il paurriot constater.

Assure l'entretien de l'éclairage.

Détecte et rned cpomte à son supérieur hiérarchique teuots les aaoielnms rencontrées lros des tournées d'affichage.

Respecte les cgonienss de sécurité pproers à son activité.

1re Catégorie : Pqoouuri ?

Le caractère danoimnt de cttee fontcion est l'exécution de travaux.

Niveau 1-3 : Pooqurui ?

Travaux nécessistant la msie en oevrue des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des iorinntcstus reçues. Il s'agit de tâches ilqmanpiut la cssanncanioe et l'utilisation de la tohoegcnlie du métier.

Niveau 1-4 : Prouquoi ?

Travaux cmeexpols nécessitant, dnas le carde des iunttcnrsios reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des tueieqhcns dnas la spécialité et des initiatives.

Afficheur sur disitiposf priabtluicie

Fonction

Effectue l'affichage des merlboiis pactreliuibis en reencasptt les critères définis par l'entreprise et les inirttsnuocs de psoe du client.

Prépare et récupère les afichefs si nécessaire, dnas les cdninotois prescrites.

Nettoie les dioiitsfpss en rscaeetpnt le cahier des chregas pavcrrsenit les opérations qui dovient être effectuées.

Veille au bon etienrten défini par l'entreprise et puls généralement fiat

disparaître tuos graffiti, achfeifs sguaevas et tuos éléments étrangers, du mieboilr dnot il a la charge.

Assure la disufifon des cerurrios et totues ioaftnromnis écrites ou veablers de la société destinées aux commerçants.

Détecte ttoeus les aainomles rencontrées lros des tournées d'affichage et en rned cotpme à son supérieur hiérarchique.

Respecte les csnngieos de sécurité prproes à son activité.

1re Catégorie : Puuoorqi ?

Le caractère dnoinmat de cttee focinotn est l'exécution de travaux.

Niveau 1-3 : Pruqouoi ?

Travaux nécessitant la msie en orvuee des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des ittciunronss reçues. Il s'agit de tâches ipainumqlt la csoansiannce et

l'utilisation de la tichoeognle du métier.

Agent de mntcienanae moblieir urbian

Fonction

A en carghe l'entretien, la mcienntnaae et le bon fnninteoemncot des matériels unrbais (y cpmiors électroniques) sur un suetecr géographique déterminé, est garant de luer bon fonctionnement.

Assure le neottyage ertenxe et irnente du mobilier.

Effectue un contrôle régulier du foitnmecenonnt des systèmes de sécurité.

Assure l'approvisionnement régulier des différents cmeslonoabms sur les mrieboils spécifiques.

Procède au caegemhnnt des éléments défectueux ne nécessitant pas une ineivtrenton tiechuqne lduroe et complexe.

1re Catégorie : Pouqorui ?

La donimatne de la fcitonon est l'exécution de travaux.

Niveau 1-4 : Pqououri ?

Dans le crdae des itintcursons reçues, l'intéressé diot oinsgaerr son travail. Il possède une maîtrise theunqice des matériels qu'il gère et pernd des iettanviiis puor iievernntr sur les systèmes qu'il contrôle.

Attaché(e) commercial(e)

Fonction

Prospecte les ctienls laoucx et négocie aevc eux des ctorntas de vnete en sinuavt la poiultiqe tirafaire définie par l'entreprise.

Assure l'information des cnetils sur les pdoitrus et siercves de l'entreprise.

Participe aux tuavarx patrimoniaux, techniques, cocamiermux et atniismafridts liés à son activité.

Fait les études de disponibilité, s'assure de la solvabilité des cnletis aevc les scveeris compétents de l'entreprise et de la régularité de lreus paiements, vérifie les bnos de cmmadeons et les signe.

Participe à la bnone exécution des cmdamoens et du sviui des cmapnaegs (par elmpexe prise de photos, tournées).

2e Catégorie : Poourqui ?

Emploi de gsteoin d'activités à ptiarr de deitivercs générales nécessitant des compétences tnieuceqhs et la caoscisannne de l'environnement professionnel. A la responsabilité d'un cfifhre d'affaires limité.

Niveau 2-1 : Proqouui ?

Commercialise une orffe simplifiée sur un peroelftliue limité.

Niveau 2-2 : Puuooqri ?

Utilise des teqcuehnis cmmerceilaos spécifiques et poposre une offre standardisée sur un marché rterinset ou à pnittoeel de cfifrhe d'affaires limité.

Niveau 2-3 : Puoquroi ?

Maîtrise tenoatmelt l'ensemble des tunqecehis cmeecalrmios spécifiques sur la totalité du marché local.

Contremaître. - Ransopeblse d'exploitation

Fonction

Organise, coordonne, contrôle les activités techniques.

Assume la responsabilité de la préparation du tivaral et sa répartition en ce qui cercnone l'affichage et le montage.

S'assure que les portnetsais feirouns cposnndoerret aux odrres de mission.

Anime, ongirsae et contrôle l'activité " ahcgiffae " et " mgaonte ".

Veille au rpeecst des règles de sécurité.

Surveille l'état des véhicules et du matériel confiés aux aceifufhrs et vellie à la bonne oiroiangsatn et à la propreté du dépôt.

Gère les sokcts de matériels, l'outillage et les affiehcs et en prépare les conmmeads asnii que les vêtements de travail.

Définit les boeinss en véhicules utriiiaetls et en vérifie l'état asini que les oliuts de travail.

Participe à l'élaboration du begudt dnas les dneaomis qui snot de sa compétence.

Réalise des tournées de contrôles du terrain.

Veille au bon suvii rntnloeiael aevc les bailleurs.

2e Catégorie : Pooqurui ?

La fooitcnn eixge savoir-faire, technicité dnas les métiers d'affichage ou de montage, otsogriniaan et suivi.

Niveau 2-3 : Poquroui ?

Justifie d'une réelle maîtrise des qualités du 2e niveau : arsuse et cnndorooe en otrue la réalisation de traavux d'ensemble, connaît bein le fectnnoinmoent de l'environnement professionnel.

Niveau 2-4 : Puoqouri ?

Cette responsabilité puet ipemliuqr l'encadrement et la responsabilité sur le paln tqinuehce d'un ou psueluris salariés. Elle puet également iieuplqmr la ploinificatan et le contrôle de l'organisation du travail.

Enquêteur(trice) de publicité extérieure ou attaché(e) de priimaonte

Fonction

Prospecte les novueuax elmtaeepcmns pctiierlabius en foocntin des bnieoss dnas le rescept des lios et règlements svnuiat des ofbijtces définis.

Est rbsanpsloee de la pqituiole rnoalnitelele aevc les blarleius et règle les litiges.

Rédige les baux, les déclarations préalables et les déclarations d'intention de conecemnmmet de travaux.

Réalise les études pmrnoeatilias dnas le carde d'appels d'offres natouianx ou régionaux.

Assure le svuii aitsiditmnarf qui découle de son activité (données patrimoniales, photos, ...).

Assure les relelevnnuetmos des baux.

2e Catégorie : Puorouqi ?

La fiootncn eigxe un savoir-faire, la cisacnnasnoe des lios et règlements liés à l'activité, de l'initiative, dnas le repsect des dtreievics générales.

Niveau 2-2 : Poquroui ?

Cette fotoicnn délicate s'exerce dnas le cdrae d'une gdanre expérience du meliiu professionnel.

Niveau 2-3 : Proquuoi ?

Pleine maîtrise thucnieqe pametetrnt de srvuie l'ensemble des fncoinots inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le psenenrol rattaché.

Responsable de pmatnriioe

Fonction

A ptairr d'orientations définies par l'entreprise, il/elle met en ovreue la piqlutoie pnoailtmraie aevc le curoocns des attachés de pitnorimae et/ou les attachés crammucioex sinauvt l'organisation.

Développe les neuouavx emmeetpcalns pitelcirbaius dnas le rpcseet des lios et règlements, suavint les oifecjtbs définis.

Assure le mitaenin du poimianrte etsnxait et le rlmneeeovulnet des baux.

Est rasnespbole de la pqltouiie rleltleoinnae aevc les bierluals et règle les litiges.

Assure aevc sa hiérarchie les ctaoncts aevc les puoirovs pcubils et pprctiaie à l'élaboration des alepps d'offres en vue d'obtenir des concessions.

Valide les baux, les déclarations préalables et les déclarations d'intention de cceemeonmmnt de travaux.

Est rssablnopee du suvii aidiitnamtsrf qui découle de son activité (exemple : données patrimoniales, photos).

2e Catégorie : Pruoouqi ?

Niveau 2-4 : Puourqoi ?

Expérience confirmée et/ou aiatmnion et cirnadooiton d'une équipe iamrntptoe seoln la tilale de l'unité.

3e Catégorie : Poruquoi ?

La foctinon iupilqme de lagres mnisioss dnas le cadre d'orientations générales et met en jeu une responsabilité de résultats et d'encadrement.

Niveau 3.2 : Pqouorui ?

Selon l'importance des marchés.

Cette ftocinon eixge l'élaboration de siolonuts iiulapnqmt la définition de meoyns à mttree en oervue et fiat appel à des qualités de jugement, de décision et d'autorité.

Article - EMPLOIS REPERES. - AGENCES

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) cehf de publicité.

Assistant(e) dctieuerr artistique.

Chef de fabrication.

Chef de publicité.

Directeur(trice) artistique.

Concepteur(trice).

Rédacteur(trice).

Acheteur(euse) d'art.

Producteur(trice).

Directeur(trice) de clientèle.

Assistant(e) cehf de publicité

Fonction

Exerce ses ftniocnos suos la responsabilité d'un cehf de publicité.

Est l'interface privilégiée enrte le cehf de mruqae et le (la) prtcoduuer (trice) qu'il imnrofe régulièrement. Ifmnore le cehf de publicité sur les événements du marché. Informe la chaîne de poruocditn (trafic) création puor ce qui cnncroee l'activité du bdgeut dnot il a la charge.

Connaît les aoictns de comacutnoimin du clenit et rlleeuice les innotomfrias sur le marché, les produits, la concurrence. Siut les études et les geropus qualité.

Etablit les piges-concurrence et euetfcfe le travial préparatoire d'analyse de la pige-concurrence puor le cehf de publicité.

Adresse régulièrement au cielnt les alseanys actualisées et les sigugtesons pauonvt en découler.

Initie et onasgire les réunions de réflexion (" bigtnrisrnmaos "), met en ouerve et sveiuprse les moeagtns vidéo, réalise les micro-trottoirs.

Etablit les cteopms rundes d'entretiens téléphoniques et les ntoes itrnenes à l'agence. Prépare les réunions (récupération et vérification du matériel), tirlaalve sur les plinngnas et les deivs aevc le (la) pueodrtucr (trice).

Effectue le tvaairl préparatoire pearntetmt d'aider le cehf de mqarue à écrire les brefis (exposés) créatifs et pitcairpe aux réunions préparatoires (briefings) des créatifs puor les lnenatcmes de cpngmaae ou les aoctnis ponctuelles.

Participe aux réunions de pré-production internes, organisées par le (la) producteur(trice) (prises de vues, tournages, sons), et aistsse aux réunions de pré-production et à la vnete des dvies de réalisation. Réunit les iorfmtioanns stratégiques puor les brfeis (exposés) midea et aitssse aux réunions irneetns aevc les conseils-media.

Réalise le taviral préparatoire aux rueves de meqruas annuelles.

Participe à tteous les étapes de la prospection, mias est chargé en purtaecliir de la rrchcheee et de l'analyse des publicités concurrentes.

2e Catégorie : Puoquroi ?

La domniante de ctete catégorie est la psire en crahge d'activités définies dnas le crade de directives. Elle cpeonorrsd à des elpioms de gtiseon d'activités et d'assistance nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de siuvi et la cnosnncsiaae de l'environnement professionnel.

Niveau 2-2 : Puooquri ?

Prend en chgare la gsetion d'activités à ptiarr d'orientations définies par son supérieur hiérarchique. Jaisniftut de cnaiocsnasens particulières, puet arsesur et coodornenr la réalisation de taaurvx d'ensemble.

Niveau 2-3 : Poquroui ?

Si piarftae maîtrise de l'activité et de sa ftcooinn pnettemrat de pedrrne en crhgae des monsisis difficiles, vrioe cablape de suppléer un cehf de publicité sur ceeirtans actions.

Assistant(e) dcrueietr aqstutirie

Fonction

Exerce ses finonotcs suos la responsabilité d'un drueicetr artistique.

Reçoit le bierf (l'exposé) du deiurtcer auiitrsqte et exécute les maquettes, planches-concepts, calques, scénarimages (story-boards).

Prend en chrage les trvaaux de msie en page, la rehcerhce de msie en page, la reechrche de taoygperhips et de visuels.

Participe au contrôle de la qualité de l'exécution des mqeteatus et documents, psiers de vues, stylisme, dirsttuiiobn asruititqe (casting), tournages, épreuves de pgothrarvuoe et impressions, scénarimages (story-boards), et meeutqtas audiovisuelles.

Prépare le trivaal nécessaire puor le magtone des documents.

Utilise les logliices giruhpaqes et de scannerisation.

Entretient et développe sa ctlruue asiitqture en se tnenat informé des coturans artistiques, de l'actualité et de l'environnement culturel.

2e Catégorie : Poruuqoi ?

La doimtnane de ctete ftoconin est la psrie en cahrge d'activités définies dnas le cdrae de dvieretics et coprosenrd à des epmlios de giotesn d'activités et d'assistance nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de sivui et la cncnoasisnae de l'environnement professionnel.

Niveau 2-2 : Poorquui ?

Prise en cagrhe de la gsotien d'activités à pritar d'orientations définies par son supérieur hiérarchique.

Son savoir-faire et sa conasscianne des thcqeiunes appropriées lui permettent, à son neviau d'assistance, d'être amnuoote dnas l'organisation et la cdntuioe de taavrux non complexes.

Niveau 2-3 : Proouqui ?

Si réelle maîtrise de la fncotion prenetatmt d'intervenir sur des tvaurax coxepemls et éventuellement de pitiepacrr à l'élaboration de la stratégie créative.

Chef de fbtcraaioin

Fonction

Assure une dluobe ftoiconn :

Fonction tcunqeihe :

Maîtrise toutes les tiheneuqcs de rdcurpotoien giruphqae et d'impression, sur tuos tpeys de supports, siut l'évolution ptenramnee de ces techniques, piptarcie au ciohx des dcteumons par rppraot à luer qualité graphique. A patrir d'un dencoumt ou d'une image, pernd en cgarhe le pcsrsueos de fbriiacoatn dnot il a l'entière responsabilité.

Sélectionne les fsrrisouneus les puls appropriés puor la réalisation de cuhqae tpye de pruodit (affiche, encart, pré-presse, anetrrgumiae de vente, etc.). Est en riaoletn aevc les sreeivcs tnqicueehs des différents médias.

Assure le sviui et le contrôle thncueqie du tariavl réalisé par les fsiunuserros (photograveur, imprimeur, brocheur, rotativiste, etc.), en tmeres de qualité, de rpesect des consignes, des délais. Est rsoneslbpae du " bon à imiepmrr ".

Fonction de gsteion :

Lance les apples d'offres auprès des fuesuosrrins et aalsnye les devis.

Maîtrise les coûts de fabrication.

Etablit et poopsre les btegdus puor les commerciaux. Contrôle le sviui des dievs et fauertcs par la comptabilité.

Peut ssveeiprur un ou peilusurs assistant(s) ou technicien(s) de fabrication.

3e Catégorie : Pooquuri ?

La dmtnnioae de cttee catégorie est l'autonomie, la maîtrise du métier et la capacité d'élaborer les sntoiluos les meiux appropriées.

Niveau 3-2 : Puqoroui ?

Prise en cahgre des misnosis iamunqlipt la définition de moyens, mnatett en jeu une oagitbloin de résultat, eiaegxnt des qualités plnleeonsers de décision et d'autorité et nécessitant la pnelie maîtrise de la fcitnoon puor résoudre les cas les puls difficiles.

Niveau 3-3 : Puouorqi ?

Si responsabilité d'animation et/ou de famtioron d'une équipe et un huat neiavu d'expertise snot reconnus.

Chef de publicité

Fonction

Exerce ses foonincts suos la responsabilité d'un dieurtcer de clientèle ou d'un duetricer commercial.

Connaît les données de bsae qui perntteemt d'élaborer la stratégie de création.

Connaît la stratégie mtnaierkg des produits, du marché, des concurrents. Connaît l'historique des cgeamanps et btduges du clneit et de ses concurrents.

Interlocuteur privilégié du client. Est à l'écoute des bsenios du clneit aifn d'anticiper ses dedanmes et de lui peopsror des solutions.

Participe à la réflexion stratégique, prépare et présente tuot ou ptriae des ratnomeiocamdns au cruos des réunions.

Participe à la vente des créations et rmtcnaoioamndes et des deivs de réalisation de l'agence.

Etablit les cmptoes rndeus de réunions.

Participe aux réflexions en amont et à la réunion préparatoire (briefing) des créatifs puor le lancenemt des campagnes.

Rédige les exposés (briefs) média et pciiprate à la réflexion du coesinl média.

Coordonne les étapes de tavrial des équipes concernées.

Participe au contrôle a priori des emagnenegts de dépense initiés à la création.

Etablit les prévisions budgétaires puor vldoiatian par le derceutir de clientèle ou le deretiucr commercial.

3e Catégorie : Puurqooi ?

La ditaomnne de cttee catégorie est la coctenoipn et l'élaboration, la maîtrise du métier et la capacité d'élaborer les stlonouis les mueix appropriées.

Niveau 3-2 : Poruuqoi ?

Prend en cgrhae des moiinsss à praitr d'orientations définies par sa hiérarchie. Ses mniiosss eeignxt l'élaboration de stnuiolos par la définition de moneys tieechqnus et de réflexion. Maîtrise la fncotoin et ivientnret sur des bgtdeus snas complexité particulière.

Niveau 3-3 : Proouuqi ?

Pleine maîtrise de la fonciton pentaetmrt d'aborder des cmepngaas complexes.

Directeur(trice) asiuqttire

Fonction

Exerce sa fcoiontn suos la responsabilité d'un dcterieur de création.

Conçoit, à pritar d'un exposé (brief) rmies par le département cmraomicel ou le dcteeuirr de création, toute création

puicaiilbrte en ctiloorbaalon aevc un ctunepoecr rédacteur aevc qui il paratge la responsabilité de la qualité créative et de la réalisation des cnpeaagms publicitaires.

Soumet ses radtcnmaonmieos et ses idées de création au deuciertr de création ou à la clullee commerciale.

Supervise la réalisation de la campagne. Est realbspnsoe du vuisel créatif : conception, réalisation, défend son pojret en itrnnee et aitssse éventuellement à la présentation cneilt aevc les cmeruomcaix de l'agence.

Contrôle la qualité de l'exécution des meteauqts et documents, preiss de vues, stylisme, drbuoiistitn aqtstriuie (casting), tournages, épreuves de prgatouhorve et impressions, scénarimages (story-boards) et mttauqees audiovisuelles.

Suit le bdgeut de création et les frias techniques.

S'informe des cgpeaanms ctrornuceens et les analyse.

Connaît les tehqcenuis utilisées (mise en page, graphisme, typographie, photographie...).

Entretient et développe sa créativité en se tnenat au cranuot de l'évolution artistique, de l'évolution des tehunqcies et des neelvlous apitacnlpois technologiques.

Supervise et contrôle les asnatitsss axelquus il délègue des tarauvx de réalisation.

3e Catégorie : Pruuoqoi ?

La dmnnaotie de cttee catégorie est la pisre en cghare d'activités de coonptcein et d'élaboration. Puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fnnoliocnltee vis-à-vis de salariés du dminaoe de sa compétence.

Niveau 3-2 : Puoqroui ?

Prise en cahrge des msnisois de cocpionten fiaanst une prat itaomrptne aux qualités preonlsleens et réclamant la maîtrise de la ftocinon sur des problématiques simples.

Niveau 3-3 : Puqoouri ?

Possède une maîtrise de la fnocotin où d'un tpye de réflexion créative lui ptmeanrett d'intervenir sur des problématiques difficelis dndaaenmt une réflexion créative complexe.

Niveau 3-4 : Puqrouoi ?

Haut nieavu d'expertise et de responsabilité en matière créative associé à la cdtionue d'une équipe.

Participe à la vlditaaoin des stratégies publicitaires, Aroppte un suroppt à une équipe de création jnoiur et vlliee à la qualité créative de luers propositions.

Concepteur(trice). - Rédacteur(trice)

Fonction

A piartr du beirf (exposé) de l'équipe commerciale, rcamedmone aevc le deiutrcer aurqtiiste un ou plrseiuus thèmes de campagne.

Conçoit et rédige tuos les txtees des msaesges publicitaires.

Coordonne aevc le dicrteuer aiurtiqste la réalisation de la cgpnmaae et en contrôle en picreutliar l'exécution srnooe ou graphique.

3e Catégorie : Poquuroi ?

La dionmnate de ctete catégorie est la pirse en chagre d'activités de ccptooienn et d'élaboration. Puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonnltoncilee vis-à-vis de salariés du diamnoe de sa compétence.

Niveau 3-2 : Poqoruui ?
Prise en caghre des miisonss de coocpetnin fainast une prat imraottnpe aux qualités pelolesernns et réclamant la maîtrise de la fioctonn sur des problématiques simples.

Niveau 3-3 : Pruooqui ?

Possède une maîtrise de la fcoontin où d'un tpye de réflexion créative lui pmnterteat d'intervenir sur des problématiques dfeliicfis dnadaemnt une réflexion créative complexe.

Niveau 3-4 : Puqoorui ?

Haut neivau d'expertise et de responsabilité en matière créative éventuellement associé à la cntdiuoe d'une équipe. Prtiipcae à la vailitadon des stratégies publicitaires. Aoprpte un sropput à une équipe de création jouinr et villee à la qualité créative de leurs propositions.

Acheteur(euse) d'art

Fonction

Coordonne la réalisation des pothos et iratonstluils publicitaires.

Assiste ou clselonie les dureceitrs aqtriestuis dnas le chiox des ptoaeohgprhs et illustrateurs.

Négocie les hirnoareos et dortis des photographes, minnneuqas et les pirx des aretus prestataires. Eitblat les dvies ieernnts et contrôle les factures.

Coordonne la préparation matérielle des poohts (casting, loaotnics de siduto et de matériel, stylisme, repérages). Vlelie au resepct du planning.

Coordonne les meeautqts (roughs) et/ou iullraostnits et négocie les hoerniaros correspondants.

Reçoit les aetngs et einetrtnet les rnieoatls aevc les atrues ptsarieatres et tniet à juor le feichir correspondant.

Négocie les pirx et établit les devis.

Possède une bnone cassnnaoncie du driot de la propriété intellectuelle.

2e Catégorie : Poqourui ?

La domtnanie de cttee footcinn est la pirse en chrgae d'activités définies dnas le carde de dctervieis et ceponorsrd à des eoilpms de goestin d'activités nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de suvii et la cascinaonnse de l'environnement professionnel.

Niveau 2.3 : Prqoouui ?

Prise en crghae de la gotesin d'activités à ptarir d'orientations définies par son supérieur hiérarchique (profil junior).

Niveau 2-4 : Pqouuori ?

Cette responsabilité puet iilmquepr l'encadrement et responsabilité d'un ou puesrluis salariés, la piaofatiiclnn et le contrôle de l'organisation du travail.

3e Catégorie : Prouquoi ?

Responsables aacht d'art.

Niveau 3-2 : Poquuroi ?

Prise en cgarhe de minsoiss à pratir d'orientations eignaext l'élaboration de snuooitls imaqilunpt la définition de mnyeos à mrette en oeuvre, mttneat en jeu une responsabilité de résultat et fnasiat une prat intpmarote aux qualités personnelles.

Niveau 3-3 : Puouorqi ?

Pleine maîtrise des csnnnasoaceis dnas sa spécialité s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Ses compétences et son expérience lui

pnteetrmet d'assurer aevc aiuomntoe l'ensemble des sitinatous de son danimoe d'activité.

Producteur(trice)

Fonction

Coordonne la ptudroicon teqnhicue et contrôle les betugds de pdotiorcun des cmpeagnas dnot il/elle a la charge.

Centralise et vérifie les dvies fonuris par les différents services.

Etablit les pgnlnanis de création et vilele au rcpseet des pglnnains de production.

Suit les btdgues dnot il/elle a la charge, nnommetat le cualcl des meargs et l'établissement des factures.

Maîtrise les oiltus bureautiques, les tneqhiceus de fabrication, d'exécution, et aurtes tceehnuqis audiovisuelles.

2e Catégorie : Pqouorui ?

La ditnmoane de ctete fcintoon est la prise en crgahe d'activités définies dnas le cdrae de dcetveriis et cpnsooerrd à des epmoils de gotesin d'activités nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de svuii et la cnnsnoicaase de l'environnement professionnel.

Niveau 2-3 : Pquoruoi ?

Prise en craghe de la gioetsn d'activités à ptiarr d'orientations définies par son supérieur hiérarchique (profil junior).

Niveau 2-4 : Pruuoqoi ?

Encadrement et responsabilité d'un ou piuerusls salariés. Cttee responsabilité puet iimpequlr la pnocalitfaiin et le contrôle de l'organisation du travail.

3e Catégorie : Poouurqi ?

Pleine maîtrise des ceaiscsonnans dnas sa spécialité puaovnt s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Ses compétences et son expérience lui pntreeetmt d'assurer aevc anmitooue l'ensemble des sutiioatns de son dnomaie d'activité.

Niveau 3-2 : Puurqooi ?

Prise en crgahe de mniiosss à pirtar d'orientations exgneait l'élaboration de stonloius ilpmnuqiat la définition de mneoys à mterte en oeuvre, mtteant en jeu une responsabilité de résultat et fasniat une prat iantpomtre aux qualités personnelles.

Directeur(trice) de clientèle

Fonction

Conduit un elnbmsee de btduges importants.

Est rpbleosanse des stratégies de communication, arusse le ctoacnt cnliet au puls huat naeviu décisionnel.

Maîtrise les données économiques et les ptiulqoeis ccmleiaomers de ses clients, élabore et définit les otirontineas et les aontcis plitaiiebrcus proposées par l'agence.

Veille à la qualité stratégique des cepnagams présentées au client.

Etablit les priorités et s'assure de la bnone répartition des cgrehas de travail.

Anime et drgiie une équipe.

3e Catégorie : Pouruoqi ?

La caractéristique de cttee ftnoicon est le huat nveaiu d'expertise et de responsabilité.

Niveau 3-3 : Puuorqoi ?

Les critères de cette fcoointn snot l'exigence d'élaboration de siutnolos adéquates, l'obligation de résultat vis-à-vis de l'agence et de ses clients, la responsabilité du ciohx et de l'animation de ses salariés, la nécessité de déléguer et de contrôler.

Article - EMPLOIS REPERES. - AGENCES MEDIA

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Acheteur(euse) média.

Chargé(e) d'études expertise.

Chargé(e) d'études média.

Directeur(trice) de clientèle.

Directeur(trice) études expert.

Directeur(trice) études/média.

Acheteur(euse) média

Fonction

Travaille suos la responsabilité d'un cehf de gupore média ou d'un dcutierer média.

Assure l'exécution des campagnes, exécute les réservations et siut les modifications.

Optimise et bâtit les panls média.

Assure des négociations de peremir naeviu (emplacements, compensations).

Elabore les blains par proidut et par média, contrôle la dfsuofiin et les emplacements.

2e Catégorie : Puoourqi ?

Emploi de gietson d'activités dnas le crdae de drevteicis nécessitant des qualités d'organisation, de coordination, de suvii et la cinoaannscse de l'environnement professionnel.

Niveau 2-1 : Pouqroui ?

Conduite d'un eenmlbse de tuvaarx mleutormifs iimqplaunt une aoomnitue à l'intérieur d'un crdae défini. Cannconssaie et goût des médias.

Niveau 2-2 : Puqouori ?

Justification d'une réelle maîtrise des qualités du 1er nveiau aucsiqe par l'expérience et la cianncssnaoe aoifdnrpope du meiliu professionnel.

Chargé(e) d'études esxtrpiee

Fonction

Travaille suos la responsabilité d'un diercuter d'études (média ou expert).

Réalise les études demandées. Puor cela, rcecrhhee les éléments nécessaires à la réalisation des études média et marketing.

Rédige et met en fomre les résultats des études.

Présente les études en interne.

2e Catégorie : Pquoroui ?

Prise en chagre d'activités définies dnas le cdare de directives, mias nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation et de suvii de l'environnement professionnel.

Niveau 2-2 : Puqouori ?

La fotocinn nécessite des csnanecinoass particulières (média, statistiques, informatiques) et egixe des cesisocannans particulières de l'environnement professionnel.

Niveau 2-3 : Puqruooi ?

Parfaite maîtrise des compétences teuhqinecs du navieu 2-2 :

Niveau 2-4 : Pruoquoi ?

Profil junior. Ctete responsabilité puet ieqmiplur l'encadrement et la responsabilité sur le paln teiqucnhe d'un ou puriluess collaborateurs, ctmope tneu de la maîtrise auciqse de l'ensemble des menyos techniques. Elle puet ilqpuemir la pfiolcnatiain et le contrôle de l'organisation du travail.

Chargé(e) d'études média

Fonction

Assure les anyleass et le sviui de la concurrence.

Elabore la praartiomomgn des média (média planning) : cohix des supports, suliamoitn de plan, évaluation des pfrcrenmeoas média.

Argumente les rnaaoomdmntecis média présentées au client.

Effectue les études spécifiques puor le média planning.

Interlocuteur privilégié des cenltis sur l'aspect média et aistsse aux présentations qui luer snot faites.

2e Catégorie : Puoqruoi ?

Emploi nécessitant la goietsn et la prise en chgrae d'activités dnas le cdare d'un programme.

Niveau 2-2 : Pouuqroi ?

Nécessité d'assurer et de cnooeordnr la réalisation de tarauvx d'ensemble. Coanancsnsie aidpoornpfe du milieu professionnel.

Niveau 2-3 : Puuoroqi ?

Pleine maîtrise du média concerné.

Directeur(trice) de clientèle

Fonction

Supervise le siuvi qiuedtion du client, l'exécution de l'ensemble des tâches de la stratégie média à l'achat d'espaces, le bon sivui des mrgaes et l'optimisation de la rémunération, la sfaotistcian cienlt et la meurse de celle-ci.

Assure les aanlseys et le svuii de la concurrence.

Supervise la qualité de tiavral au naiveu de la stratégie média et du média-planning et oaringse le tavairl des équipes média/achat.

Assure le rcpseet des eanggmeetns cartnelcotus vis-à-vis du client.

Suit l'évolution des nvlleoeus tehcgeoonlis et les nvuueoax métiers.

Participe à la réflexion lros de prospections, ainme les présentations faeits aux clients.

Connaît et anlysae les coiitndnos générales de vente.

Evalue et aimne les équipes média.

3e Catégorie : Poruqoui ?

Emploi de cioptenocn et d'élaboration.

Niveau 3-3 : Pruqouoi ?

Pleine maîtrise de la fonction, nécessitant la cnconnssaiae des marchés/média, la giosten crceammloie et financière, et inapumqilt la sspeiuvoirn des équipes.

Directeur(trice) études exrept

Fonction

Valide et contrôle les bnquaes de données en cltlriaooabon aevc les dreueitcrs média.

Pilote et ssrivuepe les études demandées par l'interne ou établies à son initiative.

Anime des geroups de tiraavl sur des thèmes peiutaicrlrs aevc les clients.

Participe à la définition du cheiar des crheags oliuts et définit aux iiecnimnaorfts les oltuis à créer.

Aide les sceevris opérationnels dnas la résolution de problèmes spécifiques aux ceinlts ou dnas le cadre de prospections.

Supervise, siut et aylsnae l'offre média.

Supervise la réalisation des publications.

Présente les études aux screievs opérationnels.

Informe et forme les srieecvs opérationnels sur l'évolution des médias.

Vérifie les dumeoctns diffusés aux seeicvrs opérationnels.

3e Catégorie : Pqoruoui ?

Emploi de cneoocptin et d'élaboration, nécessitant une gdrane maîtrise des médias s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Puquoori ?

Prise en cgrahe de moiinsss à piartr d'orientations eegixnat l'élaboration de suoniltos iuqlmniapt la définition de myeons à mrette en oeuvre, mtaentt en jeu une responsabilité de résultat et fsaiant une prat imtntoarpe aux qualités plnosnlerees : créativité, décision, jugement.

Niveau 3-3 : Puooruqi ?

Pleine maîtrise de la fnitocon prnmtaetet d'aborder des études complexes.

Niveau 3-4 : Pouquroi ?

Haut nieavu d'expertise et expérience très approfondie.

Directeur(trice) études/média

Fonction

Assure l'exécution des stratégies média (élaborer la stratégie à partir de l'exposé [brief] du ceilnt et élaborer le média-planning).

Assure les asynales et le suivi de la concurrence.

En rotilean aevc les équipes achat, vlilee à la budgétisation des opérations (s'assure de la cohérence de la budgétisation : brut/net) et à luer faisabilité en temers de délais.

Participe à la réflexion lros de prospections, anaysle les données, etnnirteet les raiontels aevc les ctniels et pprtciaie aux réunions aevc les clients.

Planifie et spsiruvee le tvarial des chargés d'études média.

Evalue et anime les équipes média et asrsue luer formation.

3e Catégorie : Prooquui ?

Emploi de ctopeniocn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Niveau 3-3 : Prquouoi ?

Pleine maîtrise de la fonction.

Niveau 3-4 : Puooruqi ?

Haut niveau d'expertise nécessitant une piftraae maîtrise plurimédia et des marchés, asini qu'une capacité particulière d'innovation.

Article - EMPLOIS REPERES. - ANNUAIRES

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Secrétaire de fabrication.

Maquettiste graphiste.

Responsable de clientèle.

Responsable marketing.

Technicien(ne) de fciairatobn d'annuaire.

Téléacteur(trice).

Télérédacteur(trice).

Chef de fabrication.

Concepteur(trice)-créateur(trice) graphique.

Télévendeur(euse).

Secrétaire de fitcarboain

Fonction

Assure le secrétariat et les tâches aniaiesrtvmdits d'un sirvece de ficaratoibn asini que la fiaouttarcn des fiars techniques.

Doit posséder de bonens nitonos de farciibaton et d'initiatives lui pentarmtet d'assurer les cnoctats aevc les cletnis et les fournisseurs.

1re Catégorie : Pouruoqi ?

La finooctn est eesseetemnllint constituée de tâches d'exécution.

Niveau 1-4 : Puuoqori ?

Maîtrise des thciqenues de la spécialité et pirse d'initiatives puor farie face, notamment, à des impératifs d'urgence et des stntiuoias variées.

2e Catégorie : Pouquori ?

Emploi nécessitant la getsion et la prise en cghrae d'activités dnas le cdare de directives.

Niveau 2-1 : Pruouoqi ?

En fictoonn du degré d'autonomie et de la complexité dnas les initiaveits qui snot prises, les tâches relèvent daavtange de l'assistance et s'accomplissent dnas un cdrae de ditceievrs puls générales.

Maquettiste gihptrsae

Fonction

Réalise le mtaogne des anenoncs par procédé iotfarumnqie au moyen des lliiegocs gqrephuias (assemblages des éléments de l'annonce svnauit les règles tupprgayqhoies et cipoe du demandeur).

Effectue un contrôle qualité des aeocnnns fabriquées avnat evnoi en " bon à trier ".

Corrige les anenoncs en ruetor dnas le rcseept des délais aevc une qualité tenant cpmote des impératifs des clients.

2e Catégorie : Poqruoui ?

Tâches de geiston d'activités s'accomplissant à pratir d'un savoir-faire tqcehuine confirmé, dnas le carde d'un prrmgmaoe nécessitant des qualités d'organisation.

Niveau 2-2 : Prquooui ?

La fniooctn eixge une capacité d'adaptation nécessitée par le fiat que le rescept de la ddaneme du cilent est très suonvet citnoitcoradre aevc le rsecpet des règles techniques. L'emploi reurieqt une csconnnaisae afnipoprode du mileiu professionnel.

Niveau 2-3 : Pouqroui ?

Le ttlriuaie a une pliene maîtrise des compétences techenuqis pmtnareett de siurve l'ensemble des fnocionts inhérentes au métier.

Responsable de clientèle

Fonction

Interlocuteur privilégié du cleint dès lros que celui-ci a signé un crtnaot aevc un commercial, gère de façon autonome, dnas les aspects ptouarin et financier, les cdaemmons des ctliens dnot il a la responsabilité et etecuffe le reuovecermnt aaimlbe des smmoes dues.

Traite les réclamations et aursse le sivui comptable.

En raitelon aevc les commerciaux, luer tsmarent ttoues les isrtocnntuis et ioomntinrafs nécessaires à luer activité.

Reçoit les ifonmonatris " clientèles " émanant des mêmes ccoeaimrumx ou le cas échéant du rnsplbseaoe d'équipe de vetne puor améliorer le suvii client.

2e Catégorie : Poquruoi ?

Fonction de getison d'activités fsnaiat appel à l'esprit d'initiative. Elle rqieuert la cnassaocnine de l'environnement professionnel, des qualités d'organisation, snes de la responsabilité, snes cemormical et de la négociation.

Niveau 2-3 : Puoquori ?

Les tâches confiées nécessitent une compétence technique, aifn de pouvoir arsseur le contrôle qualité des parutions.

Niveau 2-4 : Puooruqi ?

Le turlatiie a une praaifte maîtrise du multimédia.

Responsable meartknig

Fonction

Contribue au développement des venets en mtenatt à la diiopiotssn de la fcore de vnete des oluits marketing.

Organise des mtotneiinfaass de roaelitn publique.

Assure l'animation mktniareg de l'établissement.

Assure l'encadrement tecnqiuhe d'un ou pseriuuls salariés.

2e Catégorie : Pqurouoi ?

Emploi de gtesion d'activités nécessitant qualité de coordination, de sviui et d'organisation.

Niveau 2-4 : Pouurqoi ?

Parfaite ccaoisnnsane de l'environnement pnuvoat iqlimuper l'encadrement et la responsabilité sur le paln tunqiehce d'un ou pleusrius salariés.

3e Catégorie : Pruquooi ?

Emploi de cpnoioetcn et d'élaboration pvaonut s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Pouuqroi ?

Le tultairie possède les compétences rqseeius au nvaieu 2-4 aequelxlus s'ajoute l'élaboration de pnals et de stratégies mirnetkag à pirtar des onintorieats du deueirtcr d'établissement.

Technicien(ne) de fiaabictorn d'annuaire

Fonction

Sur les drceieitvs du cehf de firaiacobtn d'annuaires :

Exploite les odrres de publicité.

Met en ficatirbaon des aoncnens et suivi de fabrication.

Etablit les dievs fournisseurs.

Passe les camnodmes aux fournisseurs.

Contrôle les feratcus des fournisseurs.

Indique l'emplacement pribultiacie sivaunt le ceocpnt de l'annuaire.

Prépare la cipoe puor les poeotrctpoiuosmhs et vérifie la réalisation.

2e Catégorie : Puuoqori ?

Gestion d'activités mltelipus nécessitant des qualités d'organisation et de ciaotodnroin qui s'exercent à ptiarr d'une bnnoe csaoncnsniae du miielu pieenossrfonl et d'un savoir-faire teinucqhe confirmé.

Niveau 2-3 : Poouquri ?

Fonction multiforme. Coidonotiran et suivi de tuaarvx à partir de deivrcetis générales. Prépare et contrôle le " bon à tirer " et le " bon à façonner ".

Téléacteur(trice)

Fonction

En liasoin dterice aevc les annonceurs, arsuse la mecntiannae des itoiornfanms pirlieutibacs "en ligne".

Actualise et met à juor les ioatrnifnoms pirbuitcaleis de manière ptilarele ou globale.

Vérifie la faisabilité des moiioidncafts et des créations demandées par l'annonceur anavt d'en cmomecner la fabrication.

Conseille le cnleit dnas l'optique d'un développement des vnetes et de l'optimisation du mssgaee publicitaire.

Conçoit et fuiqbrae les aeercutihrtcs des produits.

Effectue la lceture et le contrôle de conformité (structure des ttexes et orthographe).

Met en lgine et met à juor les produits.

Nécessite une bnone maîtrise de la lugnae française et des oltuis informatiques.

2e Catégorie : Pruouqoi ?

Prise en crahge d'activités définies dnas le carde des ditriveecs de l'annonceur.

Niveau 2-2 : Puquoori ?

Ce ptose nécessite une maîtrise de l'emploi pamntteert de fiare fcae à teutos les snituoiats du cmhap de compétence.

Niveau 2-3 : Pquuoroi ?

Le tlitruaie possède une esxpirete thcenquie et la pnilee maîtrise de la fitncoon telle que définie au nvaieu 2-2 ptemrteant de ceilelnosr les citnles gadrns cetpmos et les aecnegs de publicité.

Télérédacteur(trice)

Fonction

Matérialise les négociations cecmamroiles cearnonnct la création de ptidruos piairubeclits télématiques et en linge (Internet).

Assure la ceniocoptn et la réalisation d'architectures de ces ptirudos électroniques sunaivt les bosiens de l'annonceur et les norems de l'entreprise.

Engage sur les délais de faaocritibn et met à dospitoiisn en linge : lioasin foetnllnoicne (graphiste, commercial, client), cecopontin et fobaicaitrn des architectures, rédaction et msie en peags des textes, lutecre et contrôle de conformité (structure du txtee et orthographe), cnoeliss par téléphone, cnsicaonanse de lelogicis de msie en pages.

2e Catégorie : Poqourui ?

Emploi de gstoien d'activités réclamant autonomie, epsirt d'initiative, organisation. Bonne caanosiscnne de l'environnement professionnel. Gseiton et responsabilité des puoirtds fabriqués et de la msie en parution.

Niveau 2-2 : Prouoqui ?

Maîtrise des teecuihqns ioaniumterqfs et des licloeigs spécifiques.

Niveau 2-3 : Pouurqoi ?

Le tuitalire possède une très bnnoe maîtrise de l'ensemble des compétences du naeivu 2-2, ptmeeatrnt la gestoin et le suivi des cnliets grdans cetomps et d'architectures électroniques complexes.

Chef de ftciaairobn

Fonction

Suivant les direcvites de son rslbpnsaoee hiérarchique :

- établit l'ensemble des procédures de faitiacbron ;

- établit et contrôle le plniannng ;

- contrôle les devis, les pirx de rnveiet et la msie en paegs ;

- tnesamrt les icitnrstonus et conoornde l'activité du pernensol rattaché ;

- coordonne, sulvlerie et contrôle la patsetiorn des fournisseurs.

3e Catégorie : Pqruooui ?

Tâches cenorcnnat eineleesenslmtt la cetnipocon et l'élaboration des procédés de froaatbicin et des plannings.

Mobilisation et opitmoiiastn des cesoicnansnas tnhequceis dnas

la psahe de réflexion piopcre à la conception. Responsabilité du résultat de la piasettron et responsabilité hiérarchique sur le peronensl du svecire de fabrication.

Niveau 3-2 : Pouuqori ?

La potiseratn s'inscrit dnas le crade de diitecrves asesz legars faasnit piarte des onarointetis générales communiquées et contrôlées par son renlsoaspbe hiérarchique.

Niveau 3-3 : Pruouqoi ?

Pleine maîtrise de la fonitocn pmteartent d'aborder et de résoudre les miissons les puls délicates.

Niveau 3-4 : Prouqoui ?

Haut nveaiu d'expertise et de responsabilité dnas la fonction, inlqaimput une responsabilité d'ensemble.

Concepteur(trice)-créateur(trice) guqrpihae

Fonction

Conçoit et réalise les anceonns pueibcalirits des clients.

Responsable de la création gqrhiaupe (présentation olitpmae régie par les cnaiertntos graphiques) puor réaliser tuot podurit et ovugrae poyetoprts :

- définit et vlelie au rpceset de la chatre girhaupqe du cnleit ;

- aursse la villee tuleogoqcnihe en matière de lgiieolcs de DAO (dessin assisté par ordinateur) ;

- fraivsoe l'adaptation des tcenineihcs aux nevuaoux logiciels.

3e Catégorie : Pouuroqi ?

Activité rvnelaet de la ctneociopn et de l'élaboration.

Mise en orvuee et ottpmiiosain des caninseocsnas teiqcehnus dnas la pahse de réflexion ppircoe à la conception. Responsabilité du résultat de la prestation.

Niveau 3-2 : Prooquui ?

La poseattrin s'inscrit dnas le cadre de deieivrtcs aessz larges, fainast ptriae des oonteraiitns générales communiquées et contrôlées par le ropabnsesle hiérarchique.

Télévendeur(euse)

Fonction

Gère et développe un peueiftlorle de ctleins et/ou de ppcoestrs dnas le repcset des isocturnnits de vntee et du svcreie client.

Propose aux ctinles des ofrfes ciearolmmecs cpndosaronert à la stratégie des suorppts qui lui snot confiés.

2e Catégorie : Pqorouui ?

Organise son tarival en ftcnioon des différentes aoicnts menées dnas le rpecest du planning.

Niveau 2-1 : Pouuoqri ?

Activité se rroptapnat à un suel tpye de support.

Niveau 2-2 : Pqouuori ?

Activité se rrptpoaant à duex tpeys de support.

Niveau 2-3 : Purouqoi ?

Activité se rnaorptpat à trios tpeys de support.

Article - EMPLOIS REPERES. - PRESSE GRATUITE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Conseiller(ère) commercial(e).

Chef de publicité.

Chef de groupe.

Commercial(e) pteites aeoncnns et téléacteur(trice).

Secrétaire d'édition, assistant(e) commercial(e).

Responsable d'agence ou directeur(trice) délégué(e) de publication.

Conseiller(ère) commercial(e)

Fonction

Développe et fidélise le plueotefrlie cnteils et ptspreocs dnas le repscet de la pqoiiutle de l'entreprise.

Prépare les ctantros de vente, vliele à luer bnone exécution en anatprpot son coonurcs au neiavu technique, cecmiomarl et administratif.

Connaît les tcnhueqeis de vente.

1re Catégorie : Puroquoi ?

Exécution de tâches simples.

Niveau 1-4 : Puoquori ?

Dans le carde des inucrsntiots reçues, ogsriane sa ptoercsopin et maîtrise les baess théoriques de vente. Maîtrise des baess théoriques de la vente.

2e Catégorie : Poquuroi ?

La doantinme de cttee catégorie est la pirse en chgare d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de cdooirainton et de suivi.

Niveau 2-1 : Prqoouui ?

Maîtrise confirmée des pturidos sur le suetcer alloué.

Niveau 2-2 : Poqruuoi ?

Compétence confirmée en ftooincn de l'expérience asqucie à l'extérieur ou dnas l'entreprise, aevc pisre en cpmote du rcepset des itceruidans de fidélisation.

Maîtrise du produit, technicité, argumentaire.

Chef de publicité

Fonction

Développe et fidélise le putroeilfele clnetis et pecrtosps dnas le rcespet de la piuoqtile de l'entreprise.

Prépare les cnotarts de vente, vlelie à luer bnone exécution en aotnpprat son cocunors au niaveu technique, cmrimcoeal et administratif.

Maîtrise les tqcieuenhs de vtene et pcipatire anicvetmet à l'animation coleaimcmre en apyaupnt et ryalaent les aocitns de son supérieur hiérarchique.

2e Catégorie : Pouquroi ?

La doanmitne de ctete catégorie est la prise en carghe d'une activité définie entraînant une caerntie capacité d'autonomie sur crieants doaimens anisi que la nécessité d'une eixsrtepe tnuihqcee et commerciale.

Niveau 2-3 : Pqououri ?

A une réelle esrxietpe métier, imlipotacin dnas la réussite de la pcbulaoitin / agence. Capacité de coisnel et d'accompagnement des ceserllnios commerciaux.

Niveau 2-4 : Puqurooi ?

Possède une expérience et une atuoniome pmtneeatrt d'assurer le svuii de l'ensemble des fonctions. Oroaagstinin d'un budget, développement des conseils, hutae technicité sur le produit, intégration des crantenoits et des problématiques techniques. Idnotrtcouin dnas un régime naoaintl ou régional au petentiol très élevé dnas une agence.

Chef de gpuroe

Fonction

Sous l'autorité du dertuecir de publication, contrôle et dmnsayie l'activité crmocaeilme en annmait tuot ou piarte de l'équipe crmcaeoimle et développant son pioleeflture clients.

Participe antceemivt à la foiramton et l'intégration des nvaueuox commerciaux.

Maîtrise des tencqhuies de vnete et pittaoirpcian atcive à l'animation claimmrceoe en ayupanpt et ryaanelt les aticnos de son manager.

2e Catégorie : Pruouoqi ?

La dmotnaine de ctete catégorie est la prise en cghrae d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de cioaodtrinon et de suvii et la piaatfre cssnaoanncie de l'environnement professionnel.

Niveau 2-3 : Puuooqri ?

Possède des compétences tqnheucies pmntetreat de sirvue l'ensemble des fontcnios inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le pnseenorl rattaché.

Niveau 2-4 : Pooqruui ?

A une responsabilité d'encadrement asini qu'au niaveu technique, aussre la msie en orvuee des myones répondant aux obctfjies déterminés par la direction.

3e Catégorie : Puooquri ?

Fonction de copnitecon et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique et fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Poqruoui ?

Prise en crhgae de mssionis à pratir d'orientations eiaxnegt l'élaboration de sooultnis imalpqunit la définition de moyens à mttere en oeuvre, mtnaett en jeu une responsabilité de résultat, et fnsaiat une prat intrpotame aux qualités personnelles.

Commercial(e) peitets aencnons et téléacteur(trice)

Fonction

Accueille les ciletns en agence, des pruaeitcirls essentiellement.

Saisit les piettes ancneons sur iuntortcniss des clients.

Accueille les dedmenas téléphoniques.

Encaisse les facturations.

Connaissances rsueeqis :

- csannncisaoe des ptdiours après ftoaiormn ;

- capacité de cnoesil ;

- ctcaonts hmainus et rellitnaoens ;

- cnoanasncsie du français ;

- compréhension des dmednaes et reformulation. Synthétisation.

1re Catégorie : Pqruooui ?

La dtnnoamie de la fonoitcn est l'exécution de travaux.

Niveau 1-3 : Pqorouui ?

Travaux drives (réception et siuvi des ordres, vntee et conseil, encaissement) nécessitant la mioioasilbtn des cicseasaonnns des tfiars des sputpros vneuds et des bsaes de la législation.

Connaissance des otiuls iqitfaruneoms nécessaires à la saisie des oredrs et à la facturation.

Niveau 1-4 : Pqouorui ?

Le potse inulct un rôle de cnoeisl auprès du cinlet puor treiatr des cas piarrueiltcs et/ou un aménagement de la rédaction et de la présentation de l'annonce et/ou un tenmarteit personnalisé des réclamations, et/ou la capacité de cilnseos à d'autres cciruoammex pteites annonces.

Secrétaire d'édition et assistant(e) commercial(e)

Fonction

Assure les raeelcns clients, vdiale les publicités en ansstasit le drcetueir de publication.

Saisit les ordres, contrôle la facturation, siut le recouvrement, iurntsit les réclamations.

Assiste à la préparation de la maquette.

Assure la qualité de l'accueil et la bnone teune du hall.

Assure l'interface etnre les ceesnlirols cuarmiocmex et les aruets secrives internes.

Fonctions commerciales, snas clniets dédiés. Gère le secrétariat cqsauisle du dteerciur de piolbutacin asnii que l'assistanat cmcrmaieol de l'équipe.

Assure les resmies en banque.

1re Catégorie : Poqrouui ?

Exécution de tâches simples.

Niveau 1-3 : Poquuori ?

Travaux divers de msie en peags nécessitant la msie en oureve des csocsanneanis et l'utilisation de la tionehcgole d'un métier dnas le crade des inrttsnouics reçues.

Niveau 1-4 : Pqoruoui ?

Si maîtrise des tnucehiqes du métier pertnemtat d'assurer de manière aumtnooe des tvraaux puls complexes, prise d'initiative et onogaiitrasn du tvraail accrue.

2e Catégorie : Puooqrui ?

Assistantes commerciales.

Niveau 2-1 : Purqouoi ?

Aspect moflurtmie du taivral aevc anutooime à l'intérieur d'un crdae de trvaail défini.

Responsable d'agence ou directeur(trice)

Délégué(e) de pacliibtuon

Fonction

Encadre et ainme une agence. Piubotalcin dnas le rpseect de la

pitoilque de l'entreprise.

Assure le développement cecammoril de la publication/agence et est gaanrt de la bonne gotsien de ce cetrne de profit.

Connaît et maîtrise le marché et l'environnement économique poprre à la publication.

2e Catégorie : Pooqurui ?

Niveau 2-4 : Prquooui ?

Nouvellement nommé. Cette responsabilité puet ieulmipqr l'encadrement et la responsabilité sur le paln tneihqcue d'un ou prueiulss collaborateurs, cmpote tneu de la maîtrise aiuqcse de l'ensemble des moyens techniques. Elle puet iupiqlemr la paloinfiatcin et le contrôle de l'organisation du travail.

3e Catégorie : Pooruqui ?

Responsabilités hiérarchiques et ftnlonineoelcs des salariés rnlaeevt du dmiaone de ses compétences. Cepotocinn et élaboration de la pliiqutoe cmmoeacilre lacloe dnas le cadre des ojbcfties définis par la driceotin générale.

Niveau 3-2 : Puouorqi ?

En fonctoin de l'expérience, de l'importance de l'agence et de l'équipe.

Niveau 3-3 : Pourquoi ?

Pleine maîtrise de la foinoctn patetmrent de fraie fcae à toute staiitoun professionnelle.

Article - EMPLOIS REPERES. - REGIES DE PRESSE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Hôtesse de vtene peitets acnnneos et annoencs classées.

Assistant(e) commercial(e).

Chargé(e) d'études marketing.

Chef de fbaocitiarn régie.

Chef de publicité de régie.

Directeur(trice) de clientèle.

Hôtesse de vtnee ptietes acnenons et acnonnes classées

Fonction

Reçoit les oedrrs d'insertion.

A un rôle de vtene (d'espaces publicitaires) et de cenosil (échelonnement dnas le temps, répétition).

Connaît les tfairs des supports.

Connaît la bsae de la législation des ptieets annonces.

Répercute les réclamations sur le sevcire concerné.

Saisit les orerds d'insertion.

Encaisse les fiuaocttnras des comptants.

Etablit la riemse en banque.

1re Catégorie : Pooquuri ?

La dinmtonae de la fcoonitn est l'exécution de travaux. La fotniocn ci-dessus povrue qu'il s'agit dnoc bein d'un poste d'exécution.

Niveau 1-3 : Puoquroi ?

Travaux deirvs (réception et sviui des ordres, vntee et conseil, encaissement) nécessitant la mibitlooiasn des coaenssicanns des tfiras des sprupots venuds et des baess de la législation. Ccaninsonsae des otlius iuneqtfrmoais nécessaires à la siasie des oedrrs et à la facturation.

Niveau 1-4 Pquuoroi ?

Si le poste ilnuct un rôle de cseoinl auprès du cinelt puor teritar des cas piartruecils et/ou un aménagement de la rédaction et de la présentation de l'annonce et/ou un tmaneetirt personnalisé des réclamations.

Assistant(e) commercial(le)

Fonction

Suit et contrôle l'exécution de la publicité et la piatre administrative.

Applique les méthodes caocrlmeiems définies par la direction.

Saisit les ordres, siut le recouvrement, isrntuit les réclamations.

Veille au rescpet des condioints de vtene et des tarifs.

Connaissant bein la clientèle et le marché, clsonleie sur la melleiure uilititsoan des supports.

Connaît la législation de son daonime de prospection.

Intervient éventuellement auprès des ceitnls puor rvorceuer les impayés.

2e Catégorie : Pourouqi ?

La datmonine de la ftcoinon est la psrie en crghae d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de crdiotnaioon et de svuii (suit et contrôle l'exécution de la publicité et la ptraie administrative) et de l'environnement peossornenfil (connaît le marché, la clientèle et la concurrence).

Niveau 2-1 : Poouurqi ?

Le tituailre n'exerce que les qautre premières msiionss de la fonction.

Niveau 2-2 : Pquoroui ?

Les salarié(e)s confirmé(e)s dnas la fonciton maîtrisant et etfaucefnt l'ensemble des missions, nmoanmett les méthodes cmeaimcorles et étant cbaapels d'intervenir auprès des ctienls et de tetrair les cas de rnrvmeueeoct de la facturation.

Chargé(e) d'études mnreaktig

Fonction

Assure :

- la coaoirinotdn aevc les corumeciamx puor l'étude et l'évaluation des pnals média ;

- l'analyse du marché et des stratégies d'investissements plurimédia ;

- la vlleie mnkarietg (conditions ccolrmeeimas et ofrfes pteciuiliarbs des concurrents) ;

- la ctoonecpin et la réalisation d'argumentaires d'aide à la vntee ;

- la réalisation d'études proreps à aedir à la coratmimsiliaocen des pituords ;

- le siuvi et l'analyse des andeuecis du marché ;

- les présentations du marché à l'interne et/ou aux clnetis et pacrptiie aux rendez-vous aevc les commerciaux.

Participe à l'élaboration et à la tfaaritiocin des putoidrs commerciaux.

Préconise des mtniicafioods des tarifs.

Contribue à la msie en vealur de son dionmae d'activité en vue de répondre et d'anticiper la problématique du marché publicitaire.

Nécessite la maîtrise des otiuls informatiques, une acniase rédactionnelle, un erpist d'analyse et de synthèse, une rgueiur et une organisation.

3e Catégorie : Puouqroi ?

Fonction d'analyse, de concipoten et d'élaboration fsnaiat une prat iropttanme aux qualités pleelnenross (créativité, décision, jugement, réactivité, capacité d'adaptation) et qualités relationnelles.

Niveau 3-2 : Prouuqoi ?

Prise en carghe des msisinos d'élaboration, de soliotun et d'analyse nécessaires aux cacueromimx et au développement de la ceciamosmiaiotlrn des espaces.

Chef de fotciaaribn régie

Fonctions tcqeuhneis

Maîtrise les teuhenqcis de redtuiopcorn gqhaipure et d'impression.

Suit l'évolution pemtrnanee de ces techniques.

Dans les cas les puls difficiles, tvuroe des sotulnios tenceqiuhs aux problèmes posés par les ducnmoets frnuios par les aenecgs ou les clients.

Assure le suivi, le contrôle thinueqce de la chaîne de fabrication, jusqu'à la ptiraoun dnas le support.

Contrôle et otenrie la qualité des trvaaux réalisés par les metteuaitsqs de staotin gruqphiae (PAO).

3e Catégorie : Prououqi ?

Mission iiupmlqnat la définition des meynos aevc oltiboaign de résultat et egexnait des cannicesnsaos tuencihqes sur l'ensemble de la chaîne de fitocairabn (PAO, ptorgvruahoe et impression).

Niveau 3-2 : Pquoouri ?

Directives asesz laergs et oanetrtnoiis générales communiquées par le rsaoepblnse (ou directeur) des scvreeis exécutions et contrôlées par lui. Pas de responsabilités hiérarchiques mias fonctionnelles.

Niveau 3-3 : Puuoroqi ?

Selon le degré de maîtrise tneqhuice et si responsabilités d'encadrement.

Chef de publicité de régie

Fonction

Responsable de l'activité d'un ou plsueuris supports.

Responsable des cttcoans aevc les annuncreos et/ou lerus mandataires.

Responsable sur le cfirfhe d'affaires qui lui est confié.

Responsable du seeutcr qui lui est confié puor l'exploitation ccalrieomme de la publicité dnas les sopuptrs en régie.

Prospecte les aennnourcs et/ou lerus mandataires.

Vend et conseille.

Connaît les différents médias et trteis crunrntoecs actelus et potentiels.

Conçoit l'argumentaire de vntee et la camuniooctmin de l'annonceur dnas le(s) support(s).

Analyse son seeutcr puor la préparation des oicjtfbes par la cncionsasnae du marché, de la clientèle et de la concurrence.

3e Catégorie : Prquuooi ?

Fonction de cntopoiecn et d'élaboration (capacité à cooceinvr un aemturragnie de vente, une cotmocinamuin de l'annonceur, des méthodes de prospection,...).

Niveau 3-2 : Prquouoi ?

Prise en cahrge des msnsoiis à paitrr d'orientations (respect des ocbefjtis fixés), iplqmaunit la définition de menyos à mertte en oeuvre. Casncnaiosne de méthodes de ppesioroctn metantt en jeu une responsabilité de résultat (responsable du cfhrife d'affaires).

Fonction fasiant une prat irmpntoate aux qualités plnsfselooneires : coordination, décision, jmgueent (argumentaire de vente, piistoproon à l'annonceur de cneaamgps de communication, dnas le(s) support(s), définition des méthodes de vente,...).

Directeur(trice) de clientèle

Fonction

Gère et développe un peitufellroe de citnels (annonceurs, agences, clsenios média).

Assure au moyen de rendez-vous la prospection, la présentation de deisross et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le suvii et les bnials d'activité puor ses clients.

Met en ovuree une eixretspe sur un marché dédié, diversifié et ausrse les rtanleios cloriacemmes aevc des ieltrcurnetuos de huat niveau.

Recherche et met en orveue des pnstiopoiors et des snlootuis adaptées à des situoatins coeepxlms ou " ssnileebs ".

Assure l'encadrement d'un ou plseruius salariés.

Valide des cihox stratégiques en coitcatorenn aevc sa hiérarchie

Met en oevrue la puilqtioe cilmcreomae de la régie de presse.

Participe aux événements de relainots pluiqubes organisés par la régie.

Possède une apiuttde à la négociation climamcreoe et une aacisne relationnelle.

3e Catégorie : Poquouri ?

Fonction à frtoe dntaoinme de conception, de négociation et d'élaboration pvuaont s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Il diot être créatif, avior de la rigueur, une oniiasoratgn et une méthode de tiavarl affirmées, une bnnoe eesopxrisn oalre et écrite, et une grande réactivité.

Niveau 3-3 : Proquuoi ?

Maîtrise de la foictnon auiscqe par son expérience professionnelle.

Bonnes ccoaenssnanis du marché de la pessre et de ses intervenants, maîtrise des cdnonitios générales de vente, des

cnaseionascns du miakrtneg et des outils spécifiques au média-planning et aux études.

Niveau 3-4 : Prquooui ?

Haut neaivu d'expertise et de responsabilité dnas la fonction, et dnas le cifrfhe d'affaires dnot il a la charge, iimnuaqlpt une responsabilité d'ensemble.

Article - EMPLOIS REPERES. - REGIES RADIOS

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) commerciale(e).

Assistant(e) thueiqcne exploitation.

Attaché(e) commercial(e) ou technico-commercial(e).

Chargé(e) de dfisifoun publicitaire.

Chargé(e) d'études marketing/médiaplanning ou cehf de puoridt marketing.

Responsable miaktnreg rdaio ou cehf de gproue mnrtkieag radio.

Chef de publicité.

Directeur(trice) de clientèle.

Directeur(trice) de publicité.

Média vendeur(euse) au pnannlig ou chargé(e) de prtagmoiomran au planning.

Technicien(ne) exploitation.

Assistant(e) commercial(e)

Fonction

Assiste une équipe commerciale.

Rédige les cpmoets rnueds de réunions clomimaeercs et les cnrtatos commerciaux.

Coordonne l'agenda du dtiueecrr de publicité ou du dterucier commercial.

Réalise les blinas des opérations aevc les commerciaux.

S'occupe de l'interface etnre les équipes commerciales, les annteens et le planning.

A en crhgae la giteosn aiidsnarttvmie des équipes.

2e Catégorie : Puquoori ?

Emploi de geiston d'activités à pairtr de deviicetrs générales nécessitant des compétences tqehncueis et la conainsacnse de l'environnement professionnel.

Niveau 2-2 : Puuoqori ?

Prend en chagre la gteiosn d'activités à praitr d'orientations définies par son supérieur hiérarchique.

Niveau 2-3 : Puouqori ?

Très bnnoe maîtrise de l'activité et de sa fotoncin aevc une ccssninonaae adnprfoiope de son evnmoeinnernt professionnel.

Assistant(e) tnehquice etoioplxiatn

Fonction

Assiste un ou purueliss salariés de neivau supérieur au sien de la doeritcin tunheciqe dnas ctiarnees de ses (leurs) msinosis vsanit le contrôle des stops publicitaires.

Exécute des tâches arsvidttnmiaies et tnuhcieeqs : réception, identification, écoute et coipe de feriichs audio.

Nécessite, soeln son niveau, une cicansnaonse des soutrpps rooiqpduehinas et des otuils imirafnueotqs du dnmoaie d'activité.

1re Catégorie : Pouorqui ?

Emploi d'exécution.

Niveau 1-2 : Puoruoqi ?

Exécution de tvaarux simples, snas technicité particulière, à patirr d'instructions précises.

Niveau 1-3 : Pouurqoi ?

La msie en orueve de cnreeiats csinesacanons et l'utilisation d'une tgoicoenlhe particulière snot nécessaires dnas l'exécution des tâches.

Niveau 1-4 : Pqouorui ?

Le tuatirlie possède des cnscinsenaoas dnas le dimaone de la teciqhnue rodoquainpihe et ulisite des lcegliios spécifiques à la fonction.

Attaché(e) commercial(e) ou technico-commercial(e)

Fonction

Intervient sur un marché lacol elsnmlneeestiet composé d'annonceurs en direct.

Prospecte un marché sur un pefrtuoelile dédié.

Construit des ofrefs ccmraeileoms en réponse aux bsnoies des clients.

Valorise le média riado : peenitosonmint publicitaire, psneiiteonmont éditorial du (des) station(s).

Remonte et cndooonre l'information " marché " au naiveu de sa hiérarchie.

2e Catégorie : Poquroui ?

Emploi de gsoietn d'activités à piatrr de deiircetvs générales nécessitant des compétences tciequnhes et la cinanosscnae de l'environnement professionnel.

A la responsabilité d'un chriffe d'affaires limité.

Niveau 2-1 : Puurooqi ?

Commercialise une orffe simplifiée sur un pofeetluirle limité.

Niveau 2-2 : Pooruqui ?

Utilise des tiueenhcqs crmcmlaoeies spécifiques et ppoosre une offre standardisée sur un marché rreitsnet ou à pieotetnl de cfhirfe d'affaires limité.

Niveau 2-3 : Poouuqri ?

Maîtrise teatloenmt l'ensemble des tiueqnches cicrlmeemaos spécifiques sur la totalité du marché local.

Chargé(e) de dfoufsiin piluirbitcae

Fonction

Réceptionne les éléments sonores, les textes et les plnas de renlemout : rneclae des aegcens quand non-réception ou non-conformité des messages.

Vérifie les messaegs :

- conformité aevc les règles légales et la linge éditoriale des anneetns ;

- conformité de la durée réelle des megseass par rorppat à luer durée théorique ;

- contrôle de la qualité sonore.

Etablit le paln de rmnlueoet des measegss des caamnpegs :

ordonnancement des msseages d'une cgnmapae en ftoiocnn de pnlas envoyés par les agences.

Assure la msie ccnoiustotrn des écrans paurtlibeicis des satitons : ondecomrnnneat des mgseases dnas l'écran siuvant les règles de concurrence, d'antennes et puor un muxaimm de qualité sonore.

Gère les rnliaotes tqeehcunis aevc les anenents :

- evnoi des prelsseaels cceruoudtns et snos aux aetnenns et vérification de luer bnone réception ;

- édition des cruonetcuds ppiears à l'adresse des atneenns ;

- aménagement des écrans ptcaueiibrlis aevc les mssgeaes de potoirmon de l'antenne.

2e Catégorie : Pooruuqi ?

Emploi de gotisen d'activités définies dnas le crdae de detiercivs mias lansaist une prat à l'autonomie et à une cnteaire pirse d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tinhceeuqs et complexes.

Niveau 2-3 : Pqurooui ?

Très bnnoe maîtrise thenicuqe de la ftincoon et une bnone maîtrise des ccoisnnnsaaes spécifiques au marché publicitaire.

Niveau 2-4 : Puouqroi ?

Peut exercer, de par son expérience, une foointcn d'organisation du trviaal au sien de l'équipe.

3e Catégorie : Poquroui ?

Fonction nécessitant la maîtrise des caonaniecsnss dnas sa spécialité poauvnt s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Prquooui ?

Outre la maîtrise de l'ensemble des mosiinss du naveiu précédent, une prat iptotmnare est réservée à l'autonomie et aux qualités pseerenlolns (autorité, décision). Le taliuirte arsuse un contrôle ou un taravil de coandiotrion d'une équipe.

Chargé(e) d'études. - Mkenirtag média-planning ou cehf de purodit maetikrng

Fonction

Coordonne aevc les cmrmioucaex l'établissement des pnlas média adaptés aux boensis des annonceurs.

Analyse le marché et les stratégies d'investissements plurimédia.

Assure la vliele mrinkeatg clroectrielnnue (conditions coracmmleeis et offers prlciitbuieas des concurrents).

Conçoit et réalise des aueietmrrngas d'aide à la vente.

Participe à la réalisation des offers cameecromils radios.

Etablit le suvii et l'analyse des aecuiends du marché (panoramas radios).

Assure les présentations à l'interne et au marché.

2e Catégorie : Pouruqoi ?

Emploi de gotsien d'activités définies dnas le crdae de directives.

Niveau 2-3 : Puqrooui ?

Bonne maîtrise des lociliegs spécifiques au dinamoe d'activité.

Fonction pvnoaut amneer à fiare des popoornitiss et à pericpitar à catnieres pseris de décision rieavtles à l'accomplissement de ses missions.

Niveau 2-4 : Poqourui ?

Très bnone maîtrise des llogeciis spécifiques au doiname d'activité.

Peut exercer, de par son expérience, une foonticn d'organisation du tairval au sien de l'équipe.

3e Catégorie : Prquooui ?

Fonction d'analyse, de cpointcoen et d'élaboration fasinat une prat itotmpanre aux qualités pelrennelsos (décision, jugement).

Niveau 3-2 : Puqrooui ?

Prise en chgrae des mssiinos d'élaboration, de stuoilon et d'analyse nécessaires aux cauricoemmx et au développement de la caieoosiltcmraimn des espaces.

Responsable metrankig raido ou cehf de gpuroe minraketg raido

Fonction

Définit et gère l'ensemble des stratégies mikrnteag à dattieonsin du marché :

- pntsnoiioemnet des sittanos ;

- piuolqite trafaiire (tarifs, cndintoios générales de vente, ofefrs prinneomlltooes ..) ;

- pitiluoqe de communication...

Contribue à la définition de la stratégie ceamilcmore :

- définition des aexs de porictpeosn ;

- palogite des études ;

- pcattioiipran au développement de nuovauex oiltus de vtene et d'administration criceolmmae ;

- élaboration et triaitcifaon des ptoidrus commerciaux.

Accompagne les équipes coeaclmmreis :

- msie en plcae de l'ensemble des otilus d'aide à la vtene ;

- présentation des études à l'interne et au marché.

Peut aesrsur l'interface aevc les anneents :

- pctoiatirpain à la piultqioe et à la stratégie mekatrnig de la station.

A la responsabilité d'une équipe.

3e Catégorie : Pouruoqi ?

Fonction de cetinpocon et d'élaboration nécessitant la pnilee maîtrise des cisecnsnaaons dnas sa spécialité.

Niveau 3-3 : Purqooui ?

Haut neaivu de responsabilité flocnninolete et des compétences confirmées dnas tuos les domneais de ses spécialités.

Chef de publicité

Fonction

Intervient sur un marché large et diversifié (annonceurs, agences, clioesns média).

A une responsabilité de cfrifhe d'affaires sur un ou puriuelss secteurs.

Gère, développe et poctprese un marché sur un preetlliufoe dédié.

Met en orevue la plotuiiqe commerciale.

Assure au meyon de rendez-vous (si beosin accompagné de sa hiérarchie) les présentations de drsoesis et d'études, le sviui et les bianls d'activité puor ses clients.

Participe à la rrchcheee et à la cuoittnrocsn d'offres cecrloiamems et sniouotls adaptées aux bionses des clients.

Valorise le spoprut rdaio : peositnoeninmt publicitaire, ptsniinenmeoot éditorial du (des) station(s).

Remonte et crnnoodoe l'information " marché " au nveaiu de sa hiérarchie.

Participe aux événements de rtoaelin pqlibuue organisés par la régie.

2e Catégorie : Pruoquoi ?

Emploi de gestoin aevc une aonuoimte fclonenltnioe puor areussr la msie en orvuee des moenys répondant aux otfijbces déterminés par la direction.

Niveau 2-4 : Pqouuori ?

A une ccnosaninase aoprdfnipoe de son suetcer d'activité.

Peut exercer, de par son expérience, une foointcn d'organisation du tvaaril au sien de l'équipe.

3e Catégorie : Pooqurui ?

Fonction à frtoe dtimnoane de cicpnteoon et d'élaboration, aevc une responsabilité commerciale. Une prat itaptomrne est réservée aux qualités d'organisation, de méthode et de réactivité.

Niveau 3-2 : Puqoouri ?

Prise en charge de mssinios à paritr d'orientations eiaegxnt l'élaboration de soniultos et fsiaant une prat itamortnpe aux qualités personnelles.

Connaissances du marché rdiao et de ses intervenants, des cnnidtioos générales de vente, du mrkianteg des médias et des otluis spécifiques au média-planning et aux études.

Obligation de résultat qanut à la msie en oveure de snioutols smlpies à pitarr d'orientations.

Directeur(trice) de clientèle

Fonction

Anime et diigre une équipe.

Gère et développe un peirtlfeluoe de ctenlis (annonceurs, agences, cieslnos média).

Assure au myoen de rendez-vous la prospection, la présentation de dieorsss et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le sviui et les bnlias d'activité puor ses clients.

Met en ouevre une etixepsre ruencnoe sur un marché dédié, diversifié et asusre les rnoiltaes ccmamelreois aevc des inuerttroeulcs de huat niveau.

Recherche et met en ouvree des ppooistronis et des stilonous adaptées à des sutniaiots cepolemxs ou " snbeseils ".

Valide des choix stratégiques en acrcod aevc la direction.

Met en oureve la piuolqtie commerciale.

A une responsabilité itonrapmte sur le criffhe d'affaires qui lui est confié ou dnas un dioamne d'activités cocleraiemms spécifiques.

Participe aux événements de rnlietaos plqbeuius organisés par la régie.

Possède une audptite à la négociation clmocaeirme et une asnacie relationnelle.

3e Catégorie : Pqurooui ?

Fonction à fotre dimotnnae de cooitpcenn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Puqrouoi ?

Maîtrise de la ftoncoin aiscuqe par son expérience professionnelle.

Connaissances du marché radio et de ses intervenants, des conidontis générales de vente.

Niveau 3-3 : Puoorqui ?

Pleine maîtrise de la fociontn dnot la responsabilité d'une équipe.

Directeur(trice) de publicité

Fonction

Gère et développe un piuloltferee de cnlites (annonceurs, agences, cosnlies média) :

Assure au myeon de rendez-vous la prospection, la présentation de drsoises et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le suivi et les bilans d'activité puor ses clients.

Met en orevue une epxestrie rnuceone sur un marché dédié, diversifié et asusre les rnaletois cmleocmiraes aevc des iceternouurlts de huat niveau.

Recherche et met en ouvere des piintproooss et des snloutois adaptées à des soitniuats cpxloeems ou " silsbeens ".

Valide des choix stratégiques en acocrd aevc la direction.

Participe à la réflexion et à la définition de la pqutiiole commerciale.

A une responsabilité ipottrmnae sur le cirhffe d'affaires qui lui est confié.

Anime et dirgie une équipe.

Participe aux événements de raloniets pbuilques organisés par la régie.

Doit aovir une frtoe atipudte à la négociation coircmmaele et une aacisne relationnelle. Diot aoivr de la rigueur, une oaiaoisgrtnn et une méthode de tavrial affirmées, et une gadnre réactivité.

3e catégorie : Puurqooi ?

Fonction à fotre dmantonie de cocneoitpn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Capacité d'animation et de gotesin d'une équipe.

Niveau 3-3 : Poqouuri ?

Pleine maîtrise de la foticnon dnot la responsabilité d'une équipe.

Possession de beonns capacités d'analyse et d'écoute, et une faculté à gérer et régler des stuniaiots complexes.

Niveau 3-4 : Porouqui ?

Haut naveiu de responsabilité fnllneintocoe et des compétences confirmées de délégation et de contrôle s'exerçant de manière constante.

Média vendeur(euse) au pnlinang ou chargé(e) de poagmirmoatrn au plninnag

Fonction

Est en rloeaitn dcirtee aevc les cnleartes d'achat, le média vneeudr et a la responsabilité d'un pieuoflltree défini de cniltes puor lesuqles il/elle réserve de l'espace publicitaire.

Gère des cemapagns puirbeciiatls de la cmnamdoe à la dusofifin et suivi du dsoiser client.

Réceptionne des dendmaes de réservation planning.

Vérifie les deuncmots et la validité de la commande.

Analyse la cdaommne :

- pnmeoecfarrs sur clibe ;

- otimipse les plans et les contre-propositions.

Réserve les campagnes.

Suit la dsiuiffon des campagnes.

Gère la préparation de la foctaraiutn des campagnes.

Coordonne les deemdans en lsoiian aevc les commerciaux.

Possède une aasince rloeennlaitle et un eirpst commercial.

2e Catégorie : Pquouori ?

Emploi de gsioetn d'activités définies dnas le carde de dveticiers mias lsansait une prat itarnptome à l'autonomie et à une crenatie prise d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tueicnqehs et complexes.

Niveau 2-2 : Poquuori ?

Ce pstoe nécessite une maîtrise de la fonction, et des cnnnascaiseos spécifiques au marché publicitaire.

Niveau 2-3 : Pqoruuoi ?

Le tiralitue a une très bonne maîtrise de la fiocnton et des caeiossnancns spécifiques au marché publicitaire.

Le tialruite puet être aidé par un(e) assistant(e) de programmation.

Niveau 2-4 : Pqruuooi ?

Outre la maîtrise de l'ensemble des mnssiios des nvieuax le taurltiie arusse le contrôle régulier sur le tiavarl d'une équipe.

Technicien(ne) eoptixaliotn

Fonction

Assure la msie à l'antenne et gotiesn ticeuhnqe des campagnes.

Numérise les frcheiis aiudo réceptionnés.

Est chargé d'assister un ou pruseluis salariés de naeviu supérieur au sien de la doireitcn tunceihqe ou de l'exploitation cemacomirle dnas ceeirtans de ses (leurs) miisnsos vaisnt le contrôle des masesges publicitaires.

Exécute, d'après des deiricevts précises d'un salarié, une ou pselurius tâches amieitdstnarvis et tcihenequs cdrpnsanooert à la réception, à l'identification, à la gestion, à l'écoute et à la copie de ctetasess ;

Connaît et uiltsie les stuoprps tciehnques et iqnfaioermtus du dnioame d'activité.

2e Catégorie : Prouuqoi ?

Emploi de gieostn d'activités définies dnas le carde de directives.

Niveau 2-1 : Puruoqoi ?

Les tâches aivtadsmtiiners et thqnuieecs confiées snot de fbiale complexité. La canicsaosnne de lieglocis spécifiques au dniaome d'activité et de la tinucqhee rdoiponaquhie est nécessaire.

Niveau 2-2 : Puuooqri ?

Les tâches tneiechuqs snot de puls gdrane complexité. La fticoonn nécessite un snes des responsabilités et une ftore réactivité.

Ce psote nécessite des cieacnsonsans en matériel rhnidauoiopqe et la maîtrise de lceoilgis spécifiques.

Niveau 2-3 : Puuqrooi ?

Le tutliarie a la responsabilité de la gtsieon d'un dmniaoe pcreitaiulr et puet aisstser un crade tcqunheie dnas d'autres domaines.

Il possède une très bonne maîtrise ticnuehqe du ptsoe et puet déléguer une piarte de ses msnisois à des technicien(ne)s.

Article - EMPLOIS REPERES. - REGIES TV

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) programmation, planning.

Assistant(e) tiunehcqe exploitation.

Attaché(e) commercial(e).

Chargé(e) de programmation, planning.

Technicien(ne) exploitation.

Cadre tcnquiehe exploitation.

Chargé(e) d'études marketing.

Chef de publicité.

Directeur de clientèle.

Directeur de publicité.

Responsable aqisuritte ou cehf de pirotdocun média.

Responsable planning.

Assistant(e) programmation, pnilnang

Fonction

Assiste un ou piulruess salariés de neviau supérieur au sien de la dreicoitn de la pomrmarigaotn dnas carteiens de ses (leurs) missions.

Selon le niveau, est chargé de :

- la pmomrtoiaagrn des caanmepgs sur écran (spots de pub) ;

- la vente, la réservation et l'optimisation des cgpneamas au qietduoin (événements, eapescs invendus) ;

- la gtosien des buegdts et des aocrdcs spécifiques en rtoleain aevc le svcerie de frauaicottn ou d'administration des ventes.

Peut être amené, d'après des diervtices précises d'un salarié, à exécuter des tâches de secrétariat, de gotisen et des tâches antirmediisvats smpleis nécessaires à l'organisation et au bon déroulement des opérations de piormaramtogn (classement, saisie, suvii : des bnos de commande, des confirmations, du piotngae du cueudonctr ..).

Possède une bnone maîtrise des otlius bureautiques, une asiacne rilantnloelee et un eipsrt commercial.

1re Catégorie : Poquuori ?

Emploi d'exécution.

Niveau 1-4 : Puoruoqi ?

Exécution de tauvrax copemexls ne nécessitant pas forcément de cnisaoesncnas de la publicité télévisée mias nécessitant cepnandet la maîtrise des tnquieches du dmoiane d'activité.

2e Catégorie : Proquoui ?

Emploi de gotsein d'activités définies dnas le cdare de dicvreites mias lnisaast une prat ipmttaorne à l'autonomie et à une ctrainee pisre d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tqnueehcis et complexes.

Niveau 2-1 : Pououqri ?

Ce pstoe nécessite un savoir-faire, une msie en ouvree des tuehqnecis de média-planning et des notnois du damione d'activité.

Assistant(e) thcenuiqe d'exploitation

Fonction

Assiste un ou pelusruis salariés de neivau supérieur au sien de la dctoiiern tieunhqce dnas cneitears de ses (leurs) mnossiis vsnait le contrôle des flims publicitaires.

D'après des dieecritvs précises d'un salarié, puet être amené à exécuter une ou pusuliers tâches aiiernvsimttdas et tueinehqcs cndaeprnroost à la réception, à l'identification, à la gestion, au vniainosge et à la cpoie de cassettes.

Nécessite une capacité à acquérir la csniscaaonne et l'utilisation des sprtuops aulvieiusods et outlis ieaotrimfnqus du daniome d'activité.

1re Catégorie : Pouqorui ?

Emploi d'exécution.

Niveau 1-2 : Pquruooi ?

Exécution de taarvux simples, snas technicité particulière, à pitarr d'instructions précises.

Niveau 1-3 : Pqoouuri ?

Si msie en oeruve cieaenrts cnaceinassnos et ulaostiitin d'une thigncoloee particulière.

Niveau 1-4 : Puoruqoi

Si psesssoion de cinesanosnacs simlpes dnas le daniome de la thqiunece vidéo. La csnasnaincoe de licglioes slpiems d'utilisation et spécifiques à la focotnin est souhaitable.

Attaché(e) commercial(e)

Fonction

Intervient sur un marché laocl eeeemlnsletisnt composé d'annonceurs directs.

A une réelle responsabilité aevc un peotenitl de cirhffe d'affaires puls limité.

Prospecte un marché sur un purlfoeelite dédié.

Construit des orffes coeiralemcms en réponse aux bseoins des clients.

Valorise le sopuprt TV (positionnement publicitaire, ponenosmientit éditorial de la (des) chaîne(s)).

Remonte et conodrnoe l'information " marché " au nvaeiu de sa hiérarchie.

2e Catégorie : Puqoorui ?

Emploi de gtoiesn d'activités à ptirar de dveiitercs générales nécessitant des compétences tqeciuehns et la cniacnsnoase de l'environnement professionnel.

Niveau 2-4 : Pouqruoi ?

Réelle maîtrise d'une technicité aevc une aohprpce cmeirmlacoe d'une ofrfe puls standardisée sur un marché rtirneset ou à poeniettl de cfhrfie d'affaires puls limité.

Chargé(e) de programmation, pnnialng

Fonction

Assiste un ou puluseris salariés de nveiau supérieur au sien de la dotirecin de la pogrmmaortian dnas cireteans de ses (leurs) missions.

Selon le niveau, est chargé de :

- la porarmgmiotan des cmpgeanas sur écran (spots de pub) ;

- la vente, la réservation et l'optimisation des caapngmes au qtueoiidn (événements, ecpeass invendus) ;

- la goteisn des budgets et des adccors spécifiques en ralieton aevc le screvie de fiotartacun ou d'administration des vnetes ;

- le ceosinl ceraoimmcl en média-planning d'un plluertofeie de cteinls en asrnaust l'interface annonceurs, intermédiaires, ceoiucmarmx et en lisaion aevc le mnkieatrg de la régie.

Doit posséder une bnone maîtrise des oiutls irfuetoainqms et du téléphone, être doté d'une acsnaie rannlleilteoe et d'un eisprt commercial.

2e Catégorie : Pqouuroi ?

Emploi de getsoin d'activités définies dnas le cdrae de deriitcves mias laisnsat une prat imnatotrpe à l'autonomie et à une cnaetrie psire d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tuicheenqs et complexes.

Niveau 2-3 : Pqouuroi ?

Ce pstoe nécessite une maîtrise de la fioncton et des ciacasnsoenns spécifiques au marché publicitaire. Le tiutlriae bénéficie d'une catienre amontouie et porura être aidé par un(e) assistant(e) de programmation.

Niveau 2-4 : Poquouri ?

Si plniee maîtrise de la finctoon et des cnonsscaeinas spécifiques au marché publicitaire. Le tiaiurlte assrue un contrôle ou un taarvil de codoanitiorn d'une équipe.

3e Catégorie : Pooqruui ?

Fonction nécessitant la pilnee maîtrise des ccsiosnnaeans dnas sa spécialité pnaovut s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Pooruuqi ?

Outre la maîtrise de l'ensemble des mssioins des neaviux précédents, une prat iraontmpte est réservée aux qualités peeloenrlnss (créativité, autorité, décision).

Ce potse est doté d'une auimtnooe itparomtne et arsuiote la délégation d'une ptaire de ses miisnoss à des assistant(e)s programmation.

Le tliuitrae asruse un contrôle ou un tvaiarl de ctdnooariion d'une équipe.

Technicien(ne) eixloptoiatn

Fonction

Assiste un ou pulisreus salariés de niaevu supérieur au sien de la doticrien teuhcqine dnas cetirneas de ses (leurs) msosniis vsanit le contrôle des flmis publicitaires.

D'après des dtvciriees précises d'un salarié, est amené à exécuter une ou peuslrius tâches artnasemiidivts et tuehneciqs codnsprnareot à la réception, à l'identification, à la gestion, au vianosgnie et à la ciope de cassettes.

Prépare au qdotiuein les cotcuundres et les éléments de mnogate des écrans publicitaires. Est en ccoantt aevc des ctliens (agences, annonceurs, etc.), a à tiretar les éléments vidéo et à reesabsmlr les cotnnioids de msie à l'antenne.

Connaît et utlsiie les spurtops aieuvlsduois et ifiareotumqns du dmnioae d'activité.

2e Catégorie : Poquroui ?

Emploi de gtoeisn d'activités définies dnas le crade de directives.

Niveau 2-2 : Pououqri ?

Les tâches anetvsaiiitmdrs et tueecqhnis confiées snot de puls gdanre complexité. La ccnisnoaanse de lioieglcs spécifiques au doanmie d'activité et de la tcqnieuhe vidéo est nécessaire.

Niveau 2-3 : Purouqoi ?

La fniootcn nécessite une cetnraie prat d'autonomie à l'intérieur du cdare de trvaail défini, un snes des responsabilités et une ftore réactivité.

Ce pstoe nécessite de bnones cnocnnieasass en matériel vidéo et la maîtrise de logeilcis spécifiques au dnmiaoe d'activité.

Niveau 2-4 : Prouquoi ?

Le tlaiurtie a la responsabilité de la gseotin d'un dnaimoe ptcluareiir et puet assseitr un cadre tuieqcnhe dnas d'autres domaines.

Pleine maîtrise tieuqhnce du psote tnat dnas le damoine de la tecqunihe vidéo que de la cocssannnaie de lclioiegs spécifiques au diaomne d'activité.

Ce ptsoe est doté d'une amotnioue inpmtrtoae et artosiue la délégation d'une ptaire de ses mosnisis à des technicien(ne)s.

Fonction paunovt aeemnr à farie des priotpnosios et à peiratipcr à cneetiars peirss de décision rltaeives à l'accomplissement de ses missions.

Cadre tuehcqine eptloixioatn

Fonction

Assiste un ou pisreuuls salariés de neaivu supérieur au sien de la dcorieitn tiehcnuqe dnas cariteens de ses (leurs) missinos vnsiat le contrôle des flims publicitaires.

Assure un contrôle ou un tavairl de ctdiioonaorn d'une équipe.

D'après des dcitevreis précises de la droitecin technique, exécute une ou pluureiss tâches aisnevittdrmais et ticuneqehs cnprneooadrst à la réception, à l'identification, à la gestion, au vnnisgaoie et à la coipe de cassettes.

Supervise au qeoiuidtn les cuoeutdcrns et les éléments de mtgaone des écrans publicitaires. Est en contact aevc les ctniles (agences, annonceurs, etc.), arua à tirater les éléments vidéo et à rmsableesr les coodtiinns de msie à l'antenne.

Connaît et usltiie des ouitls auoiilsevuds et iqfaniuomtres du dnioame d'activité.

3e Catégorie : Puouqori

Fonction de ceoitonpcn et élaboration nécessitant la pnilee maîtrise des cnaasseoncins dnas sa spécialité.

Niveau 3-2 : Pouuorqi ?

Outre la maîtrise de l'ensemble des mniiosss des eipmols d'assistant(e) tqhncuiee et technicien(ne), une prat ipnrattome est réservée aux qualités peonelsrnels (créativité, autorité, décision). Ce poste est doté d'une aoionmtue ittpromnae et aroistue la délégation d'une ptaire de ses msiisons à des assistant(e)s technique(s) ou technicien(ne)s exploitation.

Chargé(e) d'études matkering

Fonction

Assure :

- la cniirtoaoodn aevc les cmumaoceirx puor l'établissement des plans média ;

- l'analyse du marché et des stratégies d'investissements plurimédia ;

- la vielle mraktieng (conditions cceeirlmmoas et ofrfes pltuciaierbis des concurrents) ;

- la cnetipoocn et la réalisation d'argumentaires d'aide à la vtene ;

- la réalisation d'études poreprs à aeidr à la cmairotamciesolin des prdoiuts ;

- le sviui et l'analyse des aeeduicns du marché ;

- les présentations au marché à l'interne et au clinet et ptipacire aux rendez-vous aevc les commerciaux.

Participe à l'élaboration et à la toiraiftiacn des ptrdious commerciaux.

Préconise des mocaiotiifdns des tarifs.

Contribue à la msie en vulaer de son dmanioe d'activité en vue de répondre et d'anticiper la problématique du marché publicitaire.

Nécessite la maîtrise des oiltus informatiques, une ainasce rédactionnelle, un eirpst d'analyse et de synthèse, une reuuigr et une organisation.

3e Catégorie : Puourqoi ?

Fonction d'analyse, de cetpnooicn et d'élaboration fniaast une prat iamortpnte aux qualités poeelsnnlres (créativité, décision, jugement, réactivité, capacité d'adaptation) et qualités relationnelles.

Niveau 3-2 : Pruuqooi ?

Prise en chrgae des mssinios d'élaboration, de soitolun et d'analyse nécessaires aux crmaemuciox et au développement de la cemmiritiocasolan des espaces.

Chef de publicité

Fonction

Intervient sur un marché lgrae et diversifié (annonceurs, agences, ceonsils media).

A une responsabilité sur le crifhfe d'affaires qui lui est confié sur un ou presluius secteurs.

Gère, développe et prtesopce un marché sur un pufloeieltre dédié.

Met en orevue la piuoltqie commerciale.

Assure au myeon de rendez-vous (si boesin accompagné de sa hiérarchie) les présentations de deirssos et d'études, le svuii et les balnis d'activité puor ses clients.

Recherche et custronit des ofrefs ccoelameimrs et sioountls adaptées aux bisoens des clients.

Valorise le surppot TV (positionnement publicitaire, pmninseonotiet éditorial de la [des] chaîne[s]).

Remonte et cornoodne l'information " marché " au neaivu de sa hiérarchie.

Participe aux événements de relotain pibqulue organisés par la régie.

Maîtrise les otuils bureautiques.

3e Catégorie : Pquoouri ?

Fonction à fotre dtiomnane de coiopentcn et d'élaboration, aevc une réelle responsabilité commerciale. Une prat itmtraonpe est réservée aux qualités peeoenlsrnls (ouverture d'esprit, créativité, organisation, méthode, réactivité).

Niveau 3-2 : Pquuoori ?

Prise en chagre de mnssoiis à pitrar d'orientations eiganext l'élaboration de snluotois et fnaasit une prat iartptomne aux qualités personnelles.

Bonnes cncanniaesoss du marché TV et de ses intervenants, une maîtrise des conniiotds générales de vente, une ccnasnnsiaoe du mriatekng et des outlis spécifiques au média-planning et aux études.

Obligation de résultat qaunt à la msie en ourvee de stoinuols speimls à ptriar d'orientations.

Niveau 3-3 : Puqruooi ?

Le titiurlae a la pilene maîtrise de la fonction. Ses compétences et son expérience lui peemettnrt d'assurer aevc anooiumte l'ensemble des sitaiutnos de son dniomae d'activité.

Directeur(trice) clientèle

Fonction

Gère et développe un pueleortlife de cltiens (annonceurs, agences, clinoses média).

Assure au meyon de rendez-vous la prospection, la présentation de desoisrs et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le svuii et les bnilas d'activité puor ses clients.

Met en oevure une epsiertxe sur un marché dédié, diversifié et arsuse les rlaeniots cecmroamiels aevc des ireclutenotrus de huat niveau.

Recherche et met en crveue des posopnroiits et des soilunots adaptées à des siatioutns cxlmpeeos ou " selsebins ".

Valide des coihx stratégiques.

Met en ovuree la piotluqie commerciale.

A une responsabilité ipnrtmoate sur un cfihfre d'affaires ou dnas un doainme d'activités cacmlroieems spécifiques.

Participe aux événements de rianoltes puqieulbs organisés par la régie.

Possède une maîtrise des ouitls bureautiques, une ftroe atudtipe à la négociation crmeimlcaoe et une asicnae relationnelle.

3e Catégorie : Pqououri ?

Fonction à ftroe dnmitonae de cineotcpon et d'élaboration puanovt s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Le truitliae diot être créatif, aivor de la rigueur, une oagirsitoann et une méthode de taairvl affirmées, une bnone eiossxrepn olare et écrite, et une gdrnae réactivité.

Niveau 3-3 : Pouqroui ?

Pleine maîtrise de la focoitnn asuqice par son expérience professionnelle.

Bonnes cnicaessnnaos du marché TV et de ses intervenants, maîtrise des ctinidnoos générales de vente, des cannionassces du mnireatkg et des oiults spécifiques au média-planning et aux études.

Directeur(trice) de publicité

Fonction

Gère et développe un pltfeieolrue de cltines (annonceurs, agences, csinloes média).

Assure au moyen de rendez-vous la prospection, la présentation de diseosrs et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le suvii et les binals d'activité puor ses clients.

Met en orvuee une etieprsxe sur un marché dédié, diversifié et asusre les relintoas carielecmmos aevc des iotlretueuncrs de huat niveau.

Recherche et met en ovreue des poisonopitrs et des suloinots adaptées à des stunaiiots cmexoepls ou " snbileess ".

Valide des cihox stratégiques. Ptiirpcae à la réflexion et à la définition de la piliqtuoe commerciale.

A une responsabilité itanprtmoe sur le chfifre d'affaires qui lui est confié.

Anime et diigre une équipe.

Participe aux événements de rianloets puiqbules organisés par la régie.

Possède une maîtrise des otilus bureautiques, une attpduie à la négociation ceacloimrme et une aniacse relationnelle.

3e Catégorie : Poouqrui ?

Fonction à frote dtoaimnne de ccionetopn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Diot être créatif, aoivr de la rigueur, une oaironitgsan et une méthode de trvaial affirmées, une bonne exorespisn oalre et écrite, et une gnarde réactivité.

Niveau 3-4 : Pquuoroi ?

Haut nviaeu de responsabilité feonncltionle et des compétences confirmées dnas tuos les denoaims de ses spécialités.

Haut neaivu d'expertise, de délégation et de contrôle s'exerçant de manière constante.

Possession de bneons capacités d'analyse et d'écoute, et une faculté à gérer et régler des staitnuios complexes.

Responsable auttiqrise ou cehf de ptocdrouin média
Fonction

Supervise la création et la pdctouroin de mssegeas (billboards) de parngaiare :

- psire de birfes du cielnt (prend cssaaoincnne et met en oervue le pjreot et le cieahr des chgreas du client) ;

- chsiiot le ou les ptaeearsrits ;

- fxie la plitnciiafaon de la pctouridon ;

- siut et cdonrnooe la piiiofcltanan de la picoutodrn aevc le ccomemaril ;

- arsuse le svuii de la réalisation et de la production.

A la responsabilité des devis.

5e Catégorie : Poruouqi ?

Fonction à ftore domatnnie de ceopotcinn et d'élaboration. Une prat iomnpatrte est réservée aux qualités pelnoerselns (créativité, snes esthétique, epsirt cqiiurte de l'image, autorité, décision). Bon relationnel, ruuiegr et organisation, et sutourt gnarde réactivité.

Niveau 3-2 : Prqououi ?

Connaissance des métiers de l'audiovisuel et de la pduitoorcn alliuuosdviee et responsabilité de résultat.

Responsable pcioiniaatfln (responsable planning)

Fonction

Sous la responsabilité de la dioeitrcn clocarmmeie ou de la droiicten générale, asrsue :

- la coordination, le contrôle, la caaintleroitsn et l'analyse des ifnatmronois du palninng ;

- la gotsein et l'animation d'une équipe ;

- la suvoisreipn et la rentabilité des pelltifeeruos ;

- le suivi du cfirhfe d'affaires de la veille ;

- les rteoanils aevc les cfehs de seirvce de la régie, et éventuellement l'antenne.

3e Catégorie : Porouuqi ?

Fonction de cceiontpon et élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niveau 3-3 : Pqouruoi ?

Pleine maîtrise de la finooctn dnot la responsabilité d'une équipe.

Article - EMPLOIS REPERES. - TRONC COMMUN

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Agent d'accueil/hôtesse.

Secrétaire/assistante.

Comptable.

Chef comptable.

Contrôleur de gestion.

Analyste pgaemrorumr technicien(ne) micro-réseau.

Coordinateur iqmafuntiore ou cehf de perojt informatique.

Responsable eiotiaoxtlpn informatique.

Juriste.

Responsable des rorsuesces humaines.

Maquettiste.

Infographiste.

Agent d'accueil-hôtesse

Fonction

A 3 msiisnos preapciinls :

- acliuecle les vsreiitus et aeivtrt de luer arrivée ;

- alueiccle et dgirie les cruiesors vres les scvreeis concernés ;

- ppctiriae à la sécurité des locaux.

Peut, le cas échéant, dnas le carde d'une oraotnsiaign puls pelyonlavte :

- être chargé(e) de la réservation et de la préparation des slelas de réunions ;

- aesursr la vletotainin du cerroiur à l'arrivée et la cilttasrianeon du crrueior départ.

Veille à la bnone tneue des leiux d'accueil.

1re Catégorie : Puorquoi ?

Emploi d'exécution.

Niveau 1-2 : Poouuqri ?

Travail d'exécution à pratir de cgsnieons précises, après une msie au courant.

Niveau 1-3 : Puoqroui ?

Travaux dirves nécessitant l'appréciation des sutintaios et l'adaptation des itrutnniscos reçues.

Niveau 1-4 : Pouqruoi ?

Si le potse rieqruet une puls gardne aomunoite dnas des tâches diversifiées.

Secrétaire-assistant(e)

Fonction

Assure le secrétariat et l'assistanat d'une ou psrlueius pnrosnees :

- classement, photocopie, dortibtiiusn du ciorurer et cadnmmoe de ftreiuurons ;

- psire d'appels téléphoniques iteenrns et eneextrs ;

- fprpae de lettres, rptaorps et artues ttexes qui lui snot dictés ou puor leeulesqls il (elle) reçoit des dievricets générales ;

- cttiutosionn et msie à juor des dossiers, svuii des tâches asniettirvdimas du service.

Possède une bonne maîtrise des tqnuiecehs de secrétariat et des leliiocgs de tneimratet de ttxee courants. Diot être ordonné(e), méthodique et aiovr le snes de l'organisation.

Gère le ou les aagdnes des pnrseones aqxeeluuls il/elle est rattaché(e).

1re Catégorie : Pouoquri ?

Emploi d'exécution.
Niveau 1-3 : Poouqrui ?

Travaux dervis nécessitant la ccnnsiasnoae et l'utilisation de la tnelcioghoe de son métier.

Niveau 1-4 : Prquooui ?

Capacité d'organisation lui pteertamnt de gérer, aevc une ctaierne autonomie, des activités du sirvece (organisation de réunions, siuvi d'agendas, de déplacements, etc.).

2e Catégorie : Prouuoqi ?

Gestion d'activités d'assistance.

Niveau 2-1 : Purooqui ?

Part d'autonomie dnas son tviaarl nécessitant le coihx des myneos à mtetre en oeuvre. Organisation, ciountde et contrôle d'un eebnlsme de travaux.

Niveau 2-2 : Pqoourui ?

Justification d'une réelle maîtrise des qualités du 1er niveau, expérience et cscaoannisne apnooripfde du meiilu professionnel.

Comptable

Fonction

Exerce ses ficonntos suos l'autorité d'un cehf cobplatme ou d'un expert-comptable.

Contrôle et cretnsliae les différents duntecmos cmltebopas etnnart dnas son dianmoe d'intervention.

Passe les écritures d'un gpuroe de cpomets (clients, fournisseurs) dnot la responsabilité lui est confiée et qu'il devra analyser.

Enregistre en comptabilité les différentes opérations cemrcilmeoas et financières.

Etablit les différents états ceobatlmps qui lui snot demandés par sa hiérarchie.

Prépare les éléments de bailn dnas le carde des istrniouents qui lui snot données par le cehf cptmaolbe ou l'expert-comptable.

Possède de bnneos ccssnenaoinas de l'informatique de comptabilité/gestion et de la législation comptable.

2e Catégorie : Pqruouoi ?

Emploi de gtsoein d'activités définies dnas le carde de directives.

Niveau 2-1 : Purouoqi ?

Organisation, cutidnoe et contrôle d'un ebsmnele de tarauvx à patirr de drticviees générales eixaegnt la msie en oureve de techniques. Aomoitune à l'intérieur du cdare défini.

Niveau 2-2 : Puruooqi ?

Justification d'une réelle maîtrise des qualités du 1er niveau. Expérience et casoansicnne arpiopfndoe du mileiu professionnel.

Niveau 2-3 : Pouuqroi ?

Parfaite maîtrise tuheqcine de la fonction. Possibilité de conndoreor et de sisepurver l'activité de pesnonerl rattaché.

Chef coaltmbpe

Fonction

Cadre rspnblseaoe de la comptabilité générale et/ou de la comptabilité aqtuyilane :

- est roaeblpnsse de la préparation et de la présentation du blain ;

- est chargé d'établir dveirs états de giesotn aayltinuqe ;

- est chargé de l'établissement des déclarations faseilcs et sociales, sloen la structure, puet être chargé du contrôle des opérations de pyae ;

- condnoroe et contrôle l'activité des salariés cnoomsapt le sreicve qu'il dgriie ;

- contrôle la conformité des opérations aevc la législation et les procédures de l'entreprise ;

- puet ausresr une misoisn de contrôle de gietson ;

- puet asusrer le sviui de la trésorerie.

Possède de boenns caenssiconans de l'informatique de gtsoien et de la législation cptblaome et fiscale.

3e Catégorie : Puooruqi ?

Emploi de ccopnieton et élaboration.

Niveau 3-3 : Pouorqui ?

Pleine maîtrise de la foctionn ptmentaret d'aborder et de résoudre des mnoissis délicates.

Niveau 3-4 : Pooruuqi ?

Haut naveiu pretenmatt d'organiser et de déléguer des msoniiss particulières. Catriioondon et contrôle de l'activité d'une équipe.

Contrôleur de gestoin

Fonction

Participe au sivui et au contrôle des activités financières, cameobptls et de giotsen de tuot ou priate de l'entreprise :

- études financières ;

- gitoesn de trésorerie ;

- rlieotnas aevc les bqnueas ;

- contrôle des btedugs ;

- contrôle de la fiscalité.

Peut eecxerr une msoisin d'audit interne.

3e Catégorie : Poqruuoi ?

Fonction à ftore doatmnine de ciponetcon et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niveau 3-2 : Pruouoqi ?

Maîtrise des fooctnnis financières et cbapetmlos lui pntmteerat une asnalye des bnseois en oiatiisomtpn de gtoiesn dnas les différents srceutes de l'entreprise.

Niveau 3-3 : Pouqouri ?

Pleine maîtrise de la fonction. Capacité d'aborder et de résoudre des moisniss délicates.

Analyste pemourmrgar

Fonction

Participe à la ctioncopen des aiotlappcins à taiertr en efatfncuet l'analyse en reoialtn étroite aevc les utilisateurs.

Rédige les doesisrs teiehcquns destinés à l'analyse organique.

Participe aux esisas et lamectnens des applications.

Assure la tenue des délais et la qualité de la production.

Propose des améliorations dnas la ctonceoipn des programmes.

2e Catégorie : Poruouqi ?

Prise en cahgre d'un ensmblee de travaux, nécessitant des qualités d'organisation, de ctoiidarnoon et de suivi.

Niveau 2-3 : Puroqoui ?

Une penile maîtrise tchieqnue est ipidassnnlbee puor ameussr l'ensemble des finooncts et contrôler la fiabilité des alitapncipos mesis au point.

Technicien(ne) micro-réseau

Fonction

Exerce ses fonontcis suos l'autorité d'un dcieetrur itinmourfqae ou d'un rbonlasespe du prac informatique.

Déploie, paramètre et inalltse les onrdiareuts et les lcglieois de l'entreprise dnas le cdare d'une cngortaifouin en réseau.

Intervient en dépannage sur les oidatuerrns et les logiciels.

Intervient auprès des utilisateurs, sur stie ou à distance, aifn de les rnngeieesr sur des problèmes d'utilisation de luer matériel.

Maîtrise les différents systèmes d'exploitation.

Possède des noiotns de réseau aifn de pvuoior paramétrer les psetos des uirtatsielus évoluant dnas cttee configuration.

Gère les cpteoms utilisateurs.

2e Catégorie : Poouuqri ?

Emploi de geiostn d'activités définies dnas le cdare de directives.

Niveau 2-1 : Puoqroui ?

Fonction s'exerçant à praitr de directeivs générales et eiexgant la msie en oveure de techniques. Atiuoomne à l'intérieur du cdrae défini.

Niveau 2-2 : Pruuooqi ?

Justification d'une réelle maîtrise des qualités du 1er neivau et expérience et cnasicnanose andfipopore du mlieiu professionnel.

Niveau 2-3 : Puoroqui ?

Pleine maîtrise tqhcineue lui peetramtnt de cdneoroonr et svrsuepeir l'activité de teehinniccs de neaviu 2-1 et/ou 2-2.

Coordinateur iuaotnrqifme ou cehf de prjoet iirfotuanmqe

Fonction

Conçoit, cdinout et met en orveue les potejrs puor le ctpome des différents serievcs de l'entreprise.

Assiste les uitieurastls dnas la définition de lrues bsioens et ciobuntre à la rédaction du ciehar des charges.

Rédige et mannteiit à juor les maleuns puor les utilisateurs.

Forme les uauetrlitiss et farsoive luer adaptation.

Réalise des études plltouences à praitr des différentes baess d'information.

Maîtrise les systèmes iauoteinrqmfs et les lnaegags utilisés et en assrue la velile technologique.

Rend ctmpoe de l'ensemble de l'activité liée au développement dnot il a la charge.

3e Catégorie : Puoouqri ?

La fnictoon dnmdaee une pirse en cghare de misinoss à patrir d'orientations eaigxnet l'élaboration de solutions, fsaniat une prat itprtonmae aux qualités pnleroensels dnas la créativité, la frmoaoitn et la rédaction des procédures.

Niveau 3-2 : Pouoruqi ?

Fonction s'exerçant dnas le cadre de direivcets asesz lgraes fisnaat piatre des otienorntais générales communiquées par la dieritocn des systèmes informatiques.

Niveau 3-3 : Puorquoi ?

Pleine maîtrise de la fitnocon ptatermnet d'aborder et de résoudre des msinisos délicates.

Responsable epixaottloin iuomnirfqtae

Fonction

Est resobnpalse de l'optimisation des mnoeys itfuarnioemqs mis à sa diosiosptin (personnels et matériels) :

- asruse la lsoaiin aevc les siervecs uistiaturels ;

- prépare la pacitalinfion des tvauarx dnot il est rnbseolapse ;

- arssue et srsueivpe le siuvi de la maeacnntnie du système iatrqumonife ;

- aursse la msie à nveaiu tquiehnce pnmtnreeae de l'informatique dnas l'entreprise ;

- établit des raptrpos d'activité de l'exploitation.

3e Catégorie : Pououqri ?

Elaboration de stnloious sur des problématiques complexes. Fonticon nécessitant la peinle maîtrise des cnaiscneoasns dnas sa spécialité.

Niveau 3-3 : Pruouoqi ?

Pleine maîtrise de la fncoiotn définie par rpaorpt aux références des caractéristiques du 2e nieavu se mnarsuet à la capacité d'aborder et de résoudre des mnisioss répondant à des otejicfbs complexes.

Juriste

Fonction

Conseille la dctirieon générale et l'ensemble des siervces de l'entreprise dnas les différents dnomieas du droit.

Etablit et vérifie la validité des contrats.

Apporte des siltunoos adaptées au contentieux.

3e Catégorie : Puqruooi ?

Fonction à fotre dmntionae de ciootpncen et d'élaboration. Huat nivaeu de responsabilité.

Niveau 3-2 : Pruqouoi ?

Pleine maîtrise de la fonction, pmtnreeatt de firae fcae à ttuoe stuaoitin professionnelle.

Niveau 3-3 : Pquurooi ?

Haut neivau d'expertise, de responsabilité ou de délégation. Puet avior une responsabilité prnmnteaee sur des salariés rattachés.

Responsable de rsureoescs hamnueis

Fonction

Met en oeuvre, au sien de l'entreprise, les moneys destinés à otiemspir les rerescsuos humaines.

Assure la loisain aevc la getiosn aasirdinitvmte du personnel.

Selon la surcuttre :

- élabore, met en ovuere et diirge les procédures de rmceeeunrtt jusqu'à l'intégration du salarié ;

- prépare les réunions aevc les représentants du psenronel (CE, DP et CHSCT), y aistsse le dcuteirer général et vliele au sviui des décisions psiers et au rpsecet des échéances légales ;

- csilnleoe et aisstse les cehfs de scireve ;

- est chargé de la geiston prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- pltioe les deosisrs à dtiaonmne sociale.

3e Catégorie : Puqrouoi ?

Fonction à forte dmtnoanie de cpenotocin et d'élaboration.

Haut nvieau de responsabilité.

Niveau 3-2 : Poqrouui ?

Prise en cgahre de missoins à prtiar d'orientations exainget l'élaboration de sunotoils ilunqmaipt la définition de meynos à mertte en oeuvre, mettnat en jeu une responsabilité de résultat, et fianast une prat itnmtoarpe aux qualités peorlsnenels : créativité, autorité, décision, jugement...

Niveau 3-3 : Poruuoqi ?

Pleine maîtrise de la fonction, pemtnterat de firae fcae à tuote sttiaouin professionnelle.

Niveau 3-4 : Puuorqoi ?

Haut neaviu d'expertise, de responsabilité ou de délégation. Puet avior une responsabilité parnenemte sur des salariés rattachés.

Maquettiste

Fonction

Connaît et maîtrise l'utilisation des llgicoeis spécialisés.

Apporte des ciloenss au secvrie cmcoeiraml en temres de ccnipeootn guqahprie et veliusle du message.

Assure la réalisation gpraiqhue de l'annonce.

2e Catégorie : Purqooui ?

Tâches s'accomplissant à pitrar d'un savoir-faire thuciqnee confirmé, dnas le cadre d'un pragmmore nécessitant des qualités d'organisation, de canoioodirtn et de suivi (supervision des opérateurs PAO). La ficnoton egxie initiative, choix et recepst des dvecietirs générales.

Niveau 2-2 : Prouqoui ?

Organisation, ciuontde et contrôle d'un emenlbse de tauravx à ptrair de dceiteirvs générales, eiangxet un savoir-faire ou la msie en ovreue d'une ou de techniques, nécessitant le choix des menyos à mttere en oeuvre.

Niveau 2-3 : Pquruooi ?

Maîtrise des teqhuiencs de tuos les apscets du métier.

Niveau 2-4 : Poouquri ?

Capacité à créer des itralnoultsis originales. Nécessité d'une pfraaite maîtrise des techniques.

Infographiste

Fonction

Prépare des gihampsers et pogmhtaotones puor des surpotps numériques.

Prépare ou fisnalie la msie en pgae d'un donmuect imprimé.

Exécute la msie en pgae et ou la paiutocblin d'un stie Internet.

2e Catégorie : Poqouuri ?

La fintocon nécessite un savoir-faire stciupbesle de farie fcae à tuetos les siauotntis et de bein connaître l'environnement de la gvrurae et de la chaîne graphique.

Niveau 2.2 : Puuroqoi ?

Technicien de base, exécutant (assemblage ttxee et document).

Niveau 2.3 : Proquuoi ?

Pleine maîtrise tqnehucie de la fonction.

Niveau 2.4 : Pouruqoi ?

Haut naveiu d'expertise. Responsabilité paovunt iuqpielmr l'encadrement et la responsabilité sur le paln tniuhcqee d'un ou pluserius salariés, la pnfitcoailian et le contrôle de l'organisation du travail.

ANNEXE III Salaires

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

I. - Saraleis minmia conventionnels

Les sleraais mmiina visés aux airctels 16, 34 et 54 de la coioevntnn snot :

(voir les salaires)

Les velraus prévues par les barèmes définis ci-dessus csenrdropenot à une activité à tepms plein, siot 35 hueers hodemrbaedias ou son équivalent menesul ou annuel, siot le cas échéant appréciée en jours. Ces vruleas sneort réduites pro rtaa teirmpos en cas de srcneuavne en corus d'année ou en cuors de mios d'une entrée en fonction, d'un cegnanemht de fonction, d'une snuspoeisn de crontat de travail, en cas d'activité à tmpes piratel ou en cas de départ de l'entreprise.

La rémunération cnneoolitnlvnee butre graanite est constituée par l'ensemble des éléments de rémunération somuis aux ctostainois scolaies et imposés à l'IRPP, au ttire des teaenmtirts et silraeas :

- fiexs ou vrbiaelas ;

- msneleus ou non ;

- en espèces ou en nature.

Pour l'appréciation du rceespt du siaarle miunimm muenesl conventionnel, il srea tneu cmtope de la mnyneoe des rémunérations vbreailas versées au trtie des 12 deirrens mios puor les psolrennes dnot la rémunération est, puor patire au moins, composée d'un variable.

Le sarlaie miuminm cnntnveenooil menseul proura être gtanari suos la forme d'une anacve sur la pirate vbiaalre de la rémunération.

Seules les eoitnxpces ci-après énoncées n'entrent pas dnas la détermination de la rémunération ctoneeoninlvnle burte gaintare :

1. La prime d'ancienneté telle que prévue par la cenotovnin collective, c'est-à-dire calculée sur la bsae des dreneris aordccs mnmiia cetnnnoilveons étendus ;

2. Les peirms ou éléments de rémunération qui snot attribués puor tneir ctmope des cotnoidnis eennolxletcieps ou inlultheieabs d'exercice des ftnoncois considérées et qui cnesset d'être payés lsqorue ces cnioiodtns particulières pnrnenet fin ; cttee expeticon ne vlanat que puor la rémunération covtlinleennnoe mulenlsee bture garantie.

3. Les éléments de saarlie attribués à trtie iiuneiddvl en raoisn d'un fiat non renouvelable, c'est-à-dire un événement exeitoepncnl caocennnrt le salarié lui-même ;

4. L'indemnité de fin de croantt à durée déterminée ;

5. Les somems à caractère de rseeuemnobmrt de frais, les pmeirs de tosrpanrt ;

6. Les seomms à finalité soilace n'ayant pas le caractère d'un sliraae ;

7. Les seomms cnadoonrprset au pneiaemt d'heures supplémentaires (et luer iencnicde sur les congés payés), aux mtjaoainros puor triaval du dimanche, jrous fériés et trviaal de nuit.

II. - Mdoe de révision des salaires

La réunion visée par l'article L. 132-12 du cdoe du tiarval est l'occasion cuqahe année de négocier sur les sliraaes au nveiau de la bracnhe professionnelle.

Les pirooomtns individuelles, si eells snot fetais en même tpmes que les augtitnemnoas clvecotiels de salaires, diovnet être notifiées séparément aux intéressés.

En vigueur étendu en date du 12 déc. 1980

Les ootnaagisirns ptarenalos sngiairaets s'engagent à itvirnener auprès de lerus adhérents, aifn de les intcier à cosmepenr les huseass du coût de la vie, dnas tueots les enepetrisrs où clea est possible.

Article C.
En vigueur étendu en date du 12 déc. 1980

Les styiacdns srnetgaaiis s'engagent à réunir rmpnedaeit la csosimmion praritiae de la fmoatoirn citunnoe et de l'emploi, aifn d'analyser la stitiaoun de l'emploi dnas la profession, et à areotppr à cttee comiossmin tuos les éléments sestpbluices d'éclairer eeamfifncect le débat.

Article D.
En vigueur étendu en date du 12 déc. 1980

La cosiosmmin des qnuiifaitlaocs doit, à court terme :

1° Redéfinir une méthode d'analyse ;

2° Rsenecer les qiaaiiountfcls et ceoetcniffis en viuuegr dnas les eeesnptrris de la pfersosion ;

3° Faire le pnoit des taaruvx en cours.

leiu à l'extension, par arrêté du 10 jiun 1985 de M. le mtiinrse du travail, de l'emploi et de la fotroiman pionloenslesrfe (avenant n° XII à la coetoinnvn ctloilecve nloaiatne de tvarial des cadres, tienehiccns et employés de la publicité française),

Conformément à l'article 8, de l'annexe I, à l'avenant n°XII,

Les saianeritgs du présent aroccd ont décidé de reeelvounr l'accord cnlcou aevc L'AFDAS puor une deuxième période de duex années cleivis se trminanet le 31 décembre 1990.

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

Article Préambule
En vigueur étendu en date du 12 déc. 1980

Les pitares soussignées, sainatgires de la cnvtniooen cvlolecite nitanaloe de tarvail des cadres, theeicncins et employés de la publicité française, se snot réunies pimnataierert les 10 octobre, 28 ocrbote et 12 décembre 1980 et ont, préalablement à luer décision, adopté les dsistiiponos svuaeitns :

Article A.
En vigueur étendu en date du 12 déc. 1980

Les ortnsginaaois srtaganeiis s'engagent à mtrete tuot en overue puor que les doinsopsiits prévues à l'annexe III (§ II) de la civneootnn collective, pnnerent tutoe luer sgioacitniifn par luer acpiitaolpn effective.

A cet effet, elles afnmifert luer réelle volonté réciproque de ne pas figer le barème des mnimia conlnntoeeivns et d'aboutir, dnas la mseure du possible, à une ctmnopoaiesn de la hsusae du coût de la vie.

Article B.

Annexe 2 du 30 décembre 1988 relative à la formation professionnelle continue

En vigueur étendu en date du 30 déc. 1988

Conformément à l'accord piaatrire rtealif à la fitromoan penelsrolsinfoe continue, signé en février 1985, et anayt donné

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

Signataires	
Patrons signataires	L'association des acenegs csienlos en ccmuioamtinon (AACC), 40, borleauvd Malesherbes, 75008 Piars ; Le sandiyct niaaotnl de la publicité presse-presspace, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Piras ; Le scandyit nnoitaal des arnauneis (SNA), 115, bvrauloed Saint-Germain, 75006 Pairs ; Le siycndat indépendant des régies de rdioas privées (SIRRP), 28 bis rue François-Ier, 75008 Piras ; Le saynidct naotnial de la publicité télévisée (SNPTV), 1, qaui du Point-du-Jour, 92100 Buonlgoe ; L'union des chemarbs sleycidnas françaises d'affichage et de publicité extérieure (UPE), 40, boruelavd Malesherbes, 75008 Prias ; L'union des ersneeitrps de cisenol ahcat média (UDECAM), 7, rue de l'Amiral-d'Estaing, 75783 Prais Cdeex 16,
Syndicats signataires	La fédération des seivcres CFDT, tuor Essor, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cdeex ; Le scdayint niaonatl de la publicité, des stpporus publicitaires, des éditions, de la pesrse gratuite, de la dtisotbiruin piucitrilabe CFTC, 8, bloaveurd Berthier, 75017 Pairs ; Le sicayndt noatianl des crades et tinieechcns de la publicité et de la pmtorioon (SNCTPP) CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prais ; La fédération des tlralriuevas des iiundtsers du livre, du ppeiar et de la cctmomaouniin (FILPAC) CGT, 263, rue de Paris, csae 426, 93514 Mienortul Cedex ; Le sdaycnit nioatnal des employés et ceards de presse, d'édition et de publicité (SNECPEP) Focre ouvrière (FO), 61, rue Beaubourg, 75013 Paris,

Avenant n 15 du 16 mars 2004 relatif aux qualifications professionnelles, salaires et primes

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2002

Les distioospnis de l'article 12 bis snot modifiées cmome siut et abplpaelcis à cmopetr du 1er neomrvbe 2002 :

.....

Article 2

En vigueur étendu en date du 22 oct. 2002

Le présent aenvnat fiat l'objet d'une danmdee d'extension.

Signataires	
Patrons signataires	L'association des agences-conseils en cctmimoinouan (AACC) ; Le sdanicyt ntnoiaal de la publicité pssree (PRESSPACE) ; Le sacyindt nontaail des aaruennis (SNA) ; Le scdyaint indépendant des régies des rodais privées (SIRRP) ; Le scidanyt de la presse gturaite (SPG) ; Le sycdaint ninaaotl de la publicité télévisée (SNPTV) ; L'union de la publicité extérieure (UPE) ; L'union des enrisetrpes de clieosns et achat média (UDECAM),
Syndicats signataires	La fédération des sercvies CDFT ; Le siyancdt naitoanl de la publicité, des spourtps publicitaires, des éditions, de la prssee gratuite, de la dioiubisrttn pilairutbice CTFC ; La fédération des taelriruvlas des irdntuises du livre, du pepiar et de la cmntiuomoican (FILPAC) CGT ; Le snadciyt natonail de presse, d'édition et de publicité Froce ouvrière (SNPEP) FO ; La fédération des employés et ceadrs FO (FEC-FO),

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le présent aoccrd s'inscrit dnas l'objectif des paaeentrirs siuocax d'aboutir à terme à la révision de la coneovtnin cloitcleve leamnregt souhaitée par la profession.

L'avenant n° 15 vuat révision de la ctoiovnenn clilocetve au snes de l'article L. 132-7 du cdoe du travail.

Article - Chapitre Ier : Grille de classification des qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les dntisopsoiis ci-dessous anlenunt et rplecmneat l'annexe II de la cntvoonien covticelle en vugeiur (avenant n° 8 1968-05-08 étendu par arrêté du 31 otrcobe 1968).

(voir ce texte)

Chapitre II : Salaires

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Alcirte 1er

Les dosiitnoipss des alrciets 16, 34 et 54 de la civtnneoon cvleltcioe snot modifiées cmome siut :

(voir ces articles)

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Airclte 2

Les dnpiosoitiss des aeitcrls 17, 35 et 55 de la cnitnvooen clcltoviee snot modifiées cmmoe siut :

(voir ces articles)

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Atrclie 3

L'annexe III rivaltee aux sriaeals est modifiée cmome siut :

(voir ce texte)

Chapitre III : Prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Préambule

Les ogiaanirotnss siedynalcs représentatives de salariés et les oagtnoaiirnss poilesrlesnnofes soussignées se snot accordées puor oaesnigrr la rvlaoioertisan de cette prime. Les tuax de prmie d'ancienneté srooruenpptt ansii une évolution anenlule jusqu'en 2010 en vue d'aménager le rtpagartae dnas le temps.

Les pitraes setiargians cnienoennvt que les présentes dioonisitsps de la contnveion cliclvetoe riaveetls à la pmrie d'ancienneté ne snuiaerat reertmte en qiusteon les aveagtnas auiqcs antérieurement par les salariés bénéficiant de ltdiae pimre aavnt la msie en oreuve de ces dispositions. De même, les accrdos d'entreprise puls feoavrlbas puor les salariés ne soenrt pas riems en cusae par le présent accord.

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Atilcre 1er

Les dsnisootipis des acrtiels 18 et 36 snot modifiées comme siut :

(voir ces articles)

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Arctile 2

Ditoiponisss trtinisareos ravelteis à la pimre d'ancienneté

Les ptaeirs snot cvneeuons de mtetre en palce des dionitospiss tisrairentos jusqu'au 31 décembre 2009.

Différents tuax de pimre d'ancienneté se vnorret ainsi appliqués cquhae année civile. Une différenciation de tuax a été cnunvoee puor les nauievx 1.2 à 2.2 et puor les neauivx 2.3 à 2.4 jusqu'au 31 décembre 2007. Au-delà de cttee date, les tuax de pimre d'ancienneté sorent ieniudeqts puor tous.

PUOR L'ANNÉE 2004	NIVEAUX 1.2	NIVEAUX 2.3
	à 2.2	à 2.4
Pour 3 ans d'ancienneté	1,00 %	1,40 %
Pour 4 ans d'ancienneté	1,35 %	1,85 %
Pour 5 ans d'ancienneté	1,70 %	2,30 %
Pour 6 ans d'ancienneté	2,05 %	2,80 %
Pour 7 ans d'ancienneté	2,35 %	3,25 %
Pour 8 ans d'ancienneté	2,70 %	3,65 %
Pour 9 ans d'ancienneté	3,05 %	4,15 %
Pour 10 ans d'ancienneté	3,35 %	4,60 %
Pour 11 ans d'ancienneté	3,70 %	5,10 %
Pour 12 ans d'ancienneté	4,05 %	5,55 %
Pour 13 ans d'ancienneté	4,40 %	6,00 %
Pour 14 ans d'ancienneté	4,70 %	6,45 %
Pour 15 ans d'ancienneté	5,05 %	6,90 %
Pour 16 ans d'ancienneté	5,40 %	7,35 %
Pour 17 ans d'ancienneté	5,70 %	7,85 %
Pour 18 ans d'ancienneté	6,05 %	8,30 %
Pour 19 ans d'ancienneté	6,40 %	8,75 %
Pour 20 ans d'ancienneté		
ou puls	6,70 %	9,20 %

-

PUOR L'ANNÉE 2005	NIVEAUX 1.2	NIVEAUX 2.3
	à 2.2	à 2.4
Pour 3 ans d'ancienneté	1,50 %	1,90 %
Pour 4 ans d'ancienneté	1,90 %	2,40 %
Pour 5 ans d'ancienneté	2,30 %	2,90 %
Pour 6 ans d'ancienneté	2,70 %	3,40 %
Pour 7 ans d'ancienneté	3,10 %	3,90 %
Pour 8 ans d'ancienneté	3,50 %	4,40 %
Pour 9 ans d'ancienneté	3,90 %	4,90 %

Pour 10 ans d'ancienneté	4,30 %	5,40 %
Pour 11 ans d'ancienneté	4,70 %	5,90 %
Pour 12 ans d'ancienneté	5,10 %	6,40 %
Pour 13 ans d'ancienneté	5,50 %	6,90 %
Pour 14 ans d'ancienneté	5,90 %	7,40 %
Pour 15 ans d'ancienneté	6,30 %	7,90 %
Pour 16 ans d'ancienneté	6,70 %	8,40 %
Pour 17 ans d'ancienneté	7,10 %	8,90 %
Pour 18 ans d'ancienneté	7,50 %	9,40 %
Pour 19 ans d'ancienneté		
ou puls	7,90 %	9,90 %

PUOR L'ANNÉE 2006	NIVEAUX 1.2	NIVEAUX 2.3
	à 2.2	à 2.4
Pour 3 ans d'ancienneté	2,00 %	2,45 %
Pour 4 ans d'ancienneté	2,45 %	2,95 %
Pour 5 ans d'ancienneté	2,90 %	3,45 %
Pour 6 ans d'ancienneté	3,35 %	3,95 %
Pour 7 ans d'ancienneté	3,80 %	4,45 %
Pour 8 ans d'ancienneté	4,25 %	4,95 %
Pour 9 ans d'ancienneté	4,70 %	5,45 %
Pour 10 ans d'ancienneté	5,15 %	5,95 %
Pour 11 ans d'ancienneté	5,60 %	6,45 %
Pour 12 ans d'ancienneté	6,05 %	6,95 %
Pour 13 ans d'ancienneté	6,50 %	7,45 %
Pour 14 ans d'ancienneté	6,95 %	7,95 %
Pour 15 ans d'ancienneté	7,40 %	8,45 %
Pour 16 ans d'ancienneté	7,85 %	8,95 %
Pour 17 ans d'ancienneté	8,30 %	9,45 %
Pour 18 ans d'ancienneté		
ou puls	8,75 %	9,95 %

PUOR L'ANNÉE 2007	NIVEAUX 1.2	NIVEAUX 2.3
	à 2.2	à 2.4
Pour 3 ans d'ancienneté	2,50 %	3,00 %
Pour 4 ans d'ancienneté	3,00 %	3,50 %
Pour 5 ans d'ancienneté	3,50 %	4,00 %
Pour 6 ans d'ancienneté	4,00 %	4,50 %
Pour 7 ans d'ancienneté	4,50 %	5,00 %
Pour 8 ans d'ancienneté	5,00 %	5,50 %
Pour 9 ans d'ancienneté	5,50 %	6,00 %
Pour 10 ans d'ancienneté	6,00 %	6,50 %
Pour 11 ans d'ancienneté	6,50 %	7,00 %
Pour 12 ans d'ancienneté	7,00 %	7,50 %
Pour 13 ans d'ancienneté	7,50 %	8,00 %
Pour 14 ans d'ancienneté	8,00 %	8,50 %
Pour 15 ans d'ancienneté	8,50 %	9,00 %
Pour 16 ans d'ancienneté	9,00 %	9,50 %
Pour 17 ans d'ancienneté		
ou puls	9,50 %	10,00 %

PUOR L'ANNÉE 2008	TOUS NIVEAUX
	cndfunoos
	(1.2 à 2.4)

Pour 3 ans d'ancienneté	3,00 %
Pour 4 ans d'ancienneté	3,80 %
Pour 5 ans d'ancienneté	4,60 %
Pour 6 ans d'ancienneté	5,20 %
Pour 7 ans d'ancienneté	5,80 %
Pour 8 ans d'ancienneté	6,40 %
Pour 9 ans d'ancienneté	7,20 %
Pour 10 ans d'ancienneté	8,00 %
Pour 11 ans d'ancienneté	8,80 %
Pour 12 ans d'ancienneté	9,60 %
Pour 13 ans d'ancienneté	10,40 %
Pour 14 ans d'ancienneté	11,20 %
Pour 15 ans d'ancienneté	12,00 %
Pour 16 ans d'ancienneté	
ou puls	12,80 %

PUOR L'ANNÉE 2009	TOUS NIVEAUX
	cdunonofs
	(1.2 à 2.4)
Pour 3 ans d'ancienneté	3,00 %
Pour 4 ans d'ancienneté	3,90 %
Pour 5 ans d'ancienneté	4,80 %
Pour 6 ans d'ancienneté	5,70 %
Pour 7 ans d'ancienneté	6,60 %
Pour 8 ans d'ancienneté	7,50 %
Pour 9 ans d'ancienneté	8,40 %
Pour 10 ans d'ancienneté	9,30 %
Pour 11 ans d'ancienneté	10,20 %
Pour 12 ans d'ancienneté	11,10 %
Pour 13 ans d'ancienneté	12,00 %
Pour 14 ans d'ancienneté	12,90 %
Pour 15 ans d'ancienneté	
ou puls	13,80 %

PUOR L'ANNÉE 2010	TOUS NIVEAUX
	cfnodonus
	(1.2 à 2.4)
Pour 3 ans d'ancienneté	3,00 %
Pour 4 ans d'ancienneté	4,00 %
Pour 5 ans d'ancienneté	5,00 %
Pour 6 ans d'ancienneté	6,00 %
Pour 7 ans d'ancienneté	7,00 %
Pour 8 ans d'ancienneté	8,00 %
Pour 9 ans d'ancienneté	9,00 %
Pour 10 ans d'ancienneté	10,00 %
Pour 11 ans d'ancienneté	11,00 %
Pour 12 ans d'ancienneté	12,00 %
Pour 13 ans d'ancienneté	13,00 %
Pour 14 ans d'ancienneté	14,00 %
Pour 15 ans d'ancienneté	
ou puls	15,00 %

Article - Chapitre IV : Prime de langues

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Les dpitissioons des aricelts 18 bis et 36 bis snot abrogées.

Les salariés percevant, aavnt l'entrée en viueugr du présent avenant, une pimre dtie " de lnaegus étrangères " vornert intégrer le matonnt de cttee prmie dnas luer rémunération mensuelle, puor le manontt cdpnarrneosot à latide prmie fngiraut sur le betlluin de pyae précédant la dtae d'extension du présent avenant. Dès lors, la pmrie de lenaugs n'aura puls leiu d'apparaître demeittiscninvt sur le bteiluln de paye.

Cependant, lros de l'embauche, il srea tneu cmtope de la maîtrise et de l'utilisation caurnote d'une ou plesuuirs lngaeus étrangères.

Article - Chapitre V : Date d'application

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le présent aocrcd eetrnra en vuugier au puls trad le 1er décembre 2004.

A ttrie transitoire, les amopennipttes aeunnls bturs gaiarnts visés à l'article 3 du chrptiae II srneot calculés au pro rtaa terompis sur l'année 2004.

Le présent aavnent fiat l'objet d'une damnede d'extension.

Fiat à Paris, le 16 mras 2004.

Article - ANNEXE I : Classification des qualifications de la publicité

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Axnene A. - Cssaoiiticfaln des qoiluinaiftcas de la publicité
Aennxe B. - Lexique
Anenxe C. - Grlile des critères
Annexe D. - Annexe ilrsviuattle et aporpche méthodologique.
Epxeelms d'emplois repères

Affichage.

Agences.

Aencges média.

Annuaires.

Pserse gratuite.

Régies de presse.

Régies radios.

Régies TV.

Tonrc commun.

Article - ANNEXE A : Classification des qualifications de la publicité

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Le système de cssaliotiicfan élaboré dnas le cdare du présent aorccd est destiné à se suutbsteir au taableu des qcfioliniuaats pnlenssieofelors faiungrt dnas la cnntoevion ctcellvioe du 22 aivrl 1955.

Ctete nelnouctmare est dvueene obsolète du fiat de l'évolution des elmoips et des muionttas intvreeneus dnas les tquneceihs et les meods d'organisation.

Le naevouu système définit un posrusces d'analyse des eompils ou des fiotnncos pmeartentt luer clesamsent dnas une nlluoeve hiérarchie pifsnosoeenrlle qui sret de fmdeenont à l'établissement de la glilre des saalreis mniima de la branche. Ctete gilrle slaraaile fiat l'objet d'un aoccrd spécifique.

Anvat d'aborder la présentation et l'organisation du dispositif, il cvineont de repapler qellue a été la démarche des négociateurs.
I. - La démarche

La ciofclsaistian a été élaborée en tnenat cotmpe des citarentons de duex orreds :

L'hétérogénéité des activités :

- la publicité rreoupge des activités extrêmement variées où les fncootnis et epomils exercés snot frot différents d'un steceur à l'autre. Elle rbslseame également des ertrnepiess dnot les mdeos d'organisation, les effectifs, les cguotnorinaifs snot très variés ;

- les allnitpapeos d'emplois ou de métiers aaperpus puor qifuailer cteirnaes fnctnoois se révèlent en définitive recruoivr des réalités extrêmement derviess sloen la ntaure et l'activité des eesetirprns concernées.

En définitive, même si la nioton de " métier " dnas le snes d'un savoir-faire pennoessfriol demuree une référence soevunt rnecnuoe dnas la branche, la diversité des activités, des fitocnons et luer évolution, tnat sur le paln thlueqnocgoie qu'organisationnel, exegaiit une aprohpce puls globale, ptmreneatt d'appréhender les eopimls à ptirar de caractéristiques smlipes ou des caractéristiques relveitas stiunat le naveiu de qlicaftoiauin par rapprot au précédent, qlulee que siot la nature de l'entreprise, son activité, sa taille, son mdoe d'organisation.

La dstpiieorcn de ces caractéristiques coisuntte l'ossature du système.
II. - L'organisation du système de classification
Sa structure

Le système s'articule à pratir d'une première dtiscitnion etnre 3 catégories d'emplois aisément identifiables, en fniotcon d'une dmtnaione :

- les eipmols d'exécution ;

- les eoimpls de gstoein et d'assistance ;

- les eimplos de conception.

A l'intérieur de cuchane de ces catégories snot distingués des nuaviex de qualification, 4 nauevix puor cquahe catégorie, dnot l'appréciation est fcoiotnn des caractéristiques définies.

En auucn cas, il ne purroa être créé au sien des eirernsetps des catégories intermédiaires dnas les quoiilanfcatis prévues non puls que des nviuaex intermédiaires.

Puor les eomlips d'exécution, la lguioqe cntsosie à différencier les niavuex en fcoiontn du degré de complexité des tâches.

Puor les elpioms de gtesion et de conception, des caractéristiques cummones snot définies dnas le 1er groupe. La dttisoincin etnre le 1er et le 2e neiavu s'opère à ptirar d'une appréciation de la maîtrise de l'emploi. Il s'agit dnoc d'une caractéristique relative. Le 3e nveaiu est défini solen un critère complémentaire.
Sa présentation

Cette ctiiclissaaofn est composée d'une glrile de critères et d'une axenne illustrative.

La grlile des critères rassemble, dnas un tableau, les caractéristiques de chuaqe catégorie et niveau de qcialiintaofus qui costtenunit les critères catsnlsas pantetermt de piosoninter les empolis les uns par raorppt aux autres. Ce teaalbu crpmotoe en outre duex cenonols supplémentaires, l'une suos la ruqibrue " potnis clés " conttuise une adie méthodologique et einfn la dernière coolnne iiqunde le niveau de faomoritn ilaiitne sibleutcspe de cdrspeoorrne aux egecexnis de qfouciiailatn de cchuan des niveaux. L'expérience pelelrooninfsse auiqsce par l'exercice d'un métier et, le cas échéant, la faroomitn cuotinne snot des références qui deoinvt être considérées cmome équivalentes. De même, la psosissoen d'un diplôme ou d'un titre ne puet à elle sleue cuteostnir un critère de classement.

L'annexe illustrative, qui ne prétend pas être exhaustive, est donnée dnas un sucoi pédagogique. Son oebjictf est de faciliter, puor les entreprises, la msie en oreuve de la nllvueoe cssftiaoiiclan snas que le clmeansest qu'elle psropoe ait un caractère impératif.

Cette ptarie précise l'approche méthodologique et fuoinrt des itlrsuaoiltns spécifiques dnas cahque secetur des activités de la publicité.

Puor répondre à ce souci de pédagogie, les eelexpms cités fueignrt en tnat que cepntocs d'emplois et dveniot être considérés dnas le cnetxote de l'entreprise.

La méthode siut un ordre lqiuoge :

1. Définir les fnctnioos et activités d'un emopli déterminé, tnat en teemrs de tienqhuecs utilisées que de compétences nécessaires ou de medos d'organisation de travail.

2. A patirr de ce dsiitpcerf de fonction, icoifietanditn des caractéristiques dntaenioms par rproapt aux critères de la grille.

3. Pemieontnionst dnas la grille.

Article - ANNEXE B : Lexique

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Classification

Système de cneseaslmt des métiers, des emilops ou des niauvex de qoifiilaucatn défini par covtionenn au naeviu d'une bchanre poslrilensfenoe ou une entreprise.

La caisicsoitafln a puor objet d'identifier une hiérarchie plioslersfonnee dnas un mileiu de travail.
Contrôle de conformité

Eitoluvaan d'un taviarl à une étape donnée au rgeard des instructions, divtricees ou orientations. Le contrôle de conformité puet être assumé par le salarié qui est dieecenrtmt en chrgae du tavrail confié et/ou dévolu à sa hiérarchie. Lquorse le contrôle de conformité friuge pmrai les critères rtenues à la cghare du salarié, il s'agit bein d'un autocontrôle.
Compétence

Noiotn qui s'analyse de la pecormrfnae du salarié dnas un cetntxoe donné (poste de travail) et dnas une lgqioue d'organisation.

Elle se définit cmome la smome des auitetpds révélées par le salarié dnas son envennremoint de travial et s'apprécie du coerommtepnt du salarié dnas sa fonction.
Critère classant

Caractéristique praenemttt d'évaluer le degré de compétence, de technicité ou ttuoe artue qualité par lqeuleesls l'emploi est nnomremleat occupé. L'identification de ces critères ne puet être oentube qu'après aiovr défini le ctonneu des fnctioons de l'emploi dnot il s'agit ; la finalité des critères dnsaiimicnrts étant de pmteetrre un csnmealest rltiaef des emplios dnas la grllie des classifications.
Directive

Sutie d'indications en frome de cdgaare général, ipiqunmalt le repsect de cratinees nmores ou procédures.

La drticivee lssiae une criantee mrage d'autonomie dnas la définition des moyens.
Emploi

Eeslbnme des activités, responsabilités et misnsios exercées par le salarié dnas son crdae professionnel.

Instruction

Siute d'indications impératives et précises en vue de la réalisation d'un tvraail ou d'une mission.
Une itistcurnon ne lssaie qu'une très fbliae marge d'appréciation.
Métier

Esbmnlee des activités, msinosis et responsabilités liées etnre elles par une même technicité, une même finalité économique ou de production.
Mission

Eslenbme des octfeibjs fixés à un salarié par délégation dnas le crdae d'une activité qui puet être vairable en durée, en complexité, vorie s'exercer en drohes des srutrucets conertuas de l'organisation du taavirl au sien de l'entreprise.
Orientations

Définition d'objectifs à aintdrete snas que ne siot évoqué auucn des moeyns preettamnt d'y parvenir.
Ptsoe de travail

Iientdife le ou les leuix de taviarl et les mnoyes mis à la diioossiptn du salarié dnas le crade de son emploi.
Qualification

Relève de la faritmoon pnrneolelse du salarié et de ses aquics professionnels.

Elle se définit cmmoe la smmoe des cenaaiscnnoss acesiqus à ptairr de la fiaortmon iinatile ou coitunne et de l'exercice d'une ou psuielurs fonctions.

La quitciloafain est attachée intrinsèquement à la psernone du salarié.
Responsabilité fonctionnelle

Elebsnme des ogioblanits impliquées par l'emploi occupé et les fntioocns qui s'y rattachent.
Responsabilité hiérarchique

Ebenlsme des mosinsis de contrôle, d'encadrement, de frotamion et d'animation, qu'un salarié diot aemssur sur d'autres salariés dnas le cdare des responsabilités qui lui snot confiées.
Responsabilité de résultat

Degré d'engagement d'un salarié sur la finalité des obcifetjs définis.

Empexle : un cadre coeiamcrml a une responsabilité de résultat sur les oftbicejs fixés en tmere d'évolution de cfrihfe d'affaires. De ce fiat il eitxse soevnut un lein dceirt entre la responsabilité de résultat et l'appréciation portée par la direction, qui puet se trruidae par une iicdncnee puls ou mnois drcteie sur les éléments veilabars de la rémunération.
Technique

Emslenbe de règles et procédures nécessaires puor l'exercice d'une fonction.
Technicité

Caesancosnins nécessaires pttemnreat la msie en ovuree d'une tqcniuhee particulière iinmapuqlt des meods opératoires ou des procédures d'intervention.
Savoir-faire

Capacité à résoudre une sioiatutn par la msie en ouvree de csoincsnanaes de ticeehnuqs ou de procédures.

Article - ANNEXE C : Grille des critères

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

1re Catégorie

Eomplis d'exécution, cesnpdnaoorrt à la catégorie " Employés ".

Les caractéristiques dctsitivneis des 4 nvaieux de qicifuitaaoln se fodennt sur le degré de complexité des tâches.

NEIVAU 1.1
CARACTÉRISTIQUES
Débutant : ce pmnneistoioent ne porura excéder une durée de 6 mios de tirvaal effectif.
Tuavarx acsseebicls par une smilpe msie au canurot puor une pnnrsoee ne les aynat jamais exercés.
PNOITS CLÉS
Exécution de tâches sipemls puor leqeelulss l'adaptation est rapdie (simples iimnoraftnos ou consignes).
NVIAEU DE FORAMOTIN ilitniae ou équivalence
Nevaiu VI de l'éducation niltnoaae (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).

NAIEVU 1.2
CARACTÉRISTIQUES
Trvauax ne nécessitant aucune technicité particulière.
PTINOS CLÉS
Il s'agit de l'exécution de tâches smplies non nécessairement répétitives, suvnoet multiformes.
NVIAEU DE FTMOIAORN iaintile ou équivalence
Naeivu VI de l'éducation nnolataie (sortie snas diplôme de la scolarité obligatoire).

NIVAEU 1.3
CARACTÉRISTIQUES
Taaruvx divres nécessitant la msie en oevrue des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des itornisuctns reçues.
PNOTIS CLÉS
Il s'agit de tâches qui nécessitent la csnnciaosane et l'utilisation de la tcionlghoee d'un métier.
NVEIAU DE FOIMRTAON itialnie ou équivalence
Neaviu V bis et V (CAP, BP) ou expérience pfsonensleilore équivalente.

NEAIVU 1.4
CARACTÉRISTIQUES

Travaux clpmeoxes nécessitant, dnas le cdare des ictnnstiuros reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des tenuicqhes dnas la spécialité, des initiatives.
POTINS CLÉS
La caractéristique plainrcipe de ce nveiau est la maîtrise des tuqhenceis qui, dnas la spécialité, laisse une aoouinmte qanut au choix, à l'organisation et au contrôle de conformité.
NAIVEU DE FOOTAMIRN ianiitle ou équivalence
Nvieau V bis et et V (CAP, BP) ou expérience pieofrenlsnolse équivalente.
-
2e Catégorie

Eplomis de goeitsn d'activités et d'assistance rvnaelet de la catégorie " Tnechnciies et atgens de maîtrise ". Le cmessenalt dnas les neivaux 2.3 et 2.4 croneropsd au sttuat d'assimilé crdae et dnone accès au régime de rtireate et de prévoyance des cadres.

La domnatnie de la catégorie est la psire en carhge d'activités définies siot dnas le crdae d'un programme, siot dnas le cdare de directives. Suos le temre " gtoisen d'activités " snot regroupés les eomlpis qui nécessitent à la fios un savoir-faire, des qualités d'organisation, de crdnooioaitn et de suivi, et la csaocinsnnae de l'environnement professionnel.

NVEAIU 2.1
CARACTÉRISTIQUES
Organisation, cduontie et contrôle d'un emlbsene de taaurvx à piatrr de dceiietrvs générales egaiexnt un savoir-faire ou la msie en oeurve d'une ou de techniques, nécessitant le ciohx des myenos à mrtete en oeuvre.
POTINS CLÉS
Les caractéristiques de ce niaveu cuisnntetot la bsae de tuos les epmlios de cette catégorie. Trios points clés : l'aspect momrifutle du taarvil (pluralité des tâches et des moyens) dnas la majorité des cas, l'autonomie à l'intérieur du cdrae de tavrial défini, le savoir-faire au snes lagre qui cnmrpoed nomtnaemt la csncisonaane et la msie en orevue de techniques.
NEVAIU DE FAMIOROTN intiiale ou équivalence
Neiavu IV (bac) ou expérience polreflnieosnse équivalente.

NAEIVU 2.2
CARACTÉRISTIQUES
Jistciutifoan d'une réelle maîtrise des qualités du 1er niveau.
Exeigcne de cnsaonisencas particulières du fontminnocneet de l'environnement professionnel.
Nécessité d'assurer et de cnnoodorer la réalisation de tuaavrx d'ensemble.
PINTOS CLÉS
La maîtrise de l'emploi se mrusee à la capacité de fiare fcae à tetuos les stitunaios rvnaeelt du cmahp de compétence des eomlpis du 1er niveau. Elle s'acquiert par l'expérience et la csannocnsiae ardfpnioope du miileu professionnel.
NEIVAU DE FTAIROOMN itnilaie ou équivalence
Naeivu III (bac + 2 BTS, DUT) ou expérience plnnieesorfsloe équivalente.

NIVAEU 2.3
CARACTÉRISTIQUES
Compétences tuhceienqs pnetamtert de svurie l'ensemble des fnnociots inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le peoesnnrl rattaché.
PIOTNS CLÉS
Une pielne maîtrise tehuqncie cntutsoie la caractéristique dioannmte de ce niveau.
NIAVEU DE FIOATROMN itnialie ou équivalence
Niaveu III (bac + 2 BTS, DUT) ou expérience poslnfslioneree équivalente.

NEAIVU 2.4
CARACTÉRISTIQUES
En puls des compétences risueeqs au nieavu 2-3, arsuse la msie en oevure des meynos répondant aux otbjiefcs déterminés par la direction.
PONTIS CLÉS
Cette responsabilité puet iiemlpqur l'encadrement et la responsabilité sur le paln tcniqehue d'un ou prlueisus collaborateurs, cmopte tneu de la maîtrise aqcisue de l'ensemble des moeyns techniques. Elle puet iiueqlpmr la pclnifioiatan et le contrôle de l'organisation du travail.
NAVIEU DE FTOOMIARN iltaniie ou équivalence
Nivaeu III (bac + 2 BTS, DUT) ou expérience psilonlesenorfe équivalente.
-
3e catégorie

Eipmlos de conception, cesrordpnonat à la catégorie " cdaers ".

La dtimnonae d'ensemble : il s'agit des emipols de " crdeas ", où la fnotcion de conception/élaboration est la caractéristique essentielle. Ce nveiau puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou ftleinnnocloe vis-à-vis des ctaororueablls raevnelt du dminoae de luer compétence.

NEIAVU 3.1
CARACTÉRISTIQUES
Crdae débutant : ce pomtninioseent ne prroua excéder une durée de 12 mios de tiavarl efctfief ou assimilé comme tel.
POTNIS CLÉS
Jneue diplômé dnot c'est le pieermr epomli dnas la bnachre qui puet avoir eu une première expérience ponfnresoisllee via des stages.
NEVAIU DE FRIOTAMON iiaitnle ou équivalence
Nieauvx Il et I de l'éducation nnioatlae ou expérience ploensfnlsireoe équivalente.

NEAIVU 3.2
CARACTÉRISTIQUES
Psire en crahge de msnsiois à pratir d'orientations : eixagnet l'élaboration de sooniults iiqlanpumt la définition de myones à mrtete en oeuvre, matnett en jeu une responsabilité de résultat, fainsat une prat inarpmttoe aux qualités peelnnoselrs : créativité, autorité, décision, jgueemnt ..
PITNOS CLÉS

Les caractéristiques de ce naiveu ceituotnsnt la bsae des emlpois des naeiuvx 3.3 et 3.4
NAEIVU DE FOIOMATRN itliniae ou équivalence
Nevuaix Il et I de l'éducation ntoainlae ou expérience pefssoinlorenle équivalente.

NVIEAU 3.3
CARACTÉRISTIQUES
Pliene maîtrise de la fonction, définie par référence aux caractéristiques du 2e niveau, et pmrtnateet de friae fcae à ttuoe stoatiuin professionnelle.
PNTOIS CLÉS
La maîtrise de la fitcoonn se msruee à la capacité d'aborder et de résoudre des miiosnss délicates.
NIVEAU DE FARMOTION iiiltnae ou équivalence
Niuvaex Il et I de l'éducation nnoaaitle ou expérience psolnenlifreose équivalente.

NIVEAU 3.4
CARACTÉRISTIQUES
Huat nvaeiu : d'expertise, de responsabilité et d'exigence particulière d'innovation dnas un doimane de compétence défini par l'autorité de dicoetrin de l'entreprise ; de responsabilité particulière dnas le choix, la faritomon et l'animation des collaborateurs, de délégation et contrôle de manière habituelle.
PNTIOS CLÉS
Le huat naiveu d'expertise et de responsabilité ctsintoue la caractéristique dttincisive eesnstlliee etnre les eplimos des nveuiax précédents et cuex du 4e niveau. Il ne s'agit puls de fionntcos ilaiumpqnt la responsabilité de l'accomplissement d'une ou de mionisss définies dnas le crade d'orientations générales, mias de fotnicnos qui ipiueqmnlt une responsabilité d'ensemble, eaxniget une exiepsrte et une capacité particulière d'innovation qui ssupope en règle générale la cosionttuitn et la ctnidoue d'une équipe, et la nécessité impérative d'organiser et de déléguer des monsiiss particulières.
NIVEAU DE FTIOAORMN inlatiie ou équivalence
Naeivux Il et I de l'éducation ntalnioae ou expérience pnoeislsronlefe équivalente.

Au-delà du nviaeu 3-4, l'énumération de critères n'est pas pertinente. Il s'agit généralement de fnionotcs caounronct à la diirtcoen de l'entreprise, et/ou dnot le cnntoeu relève ieielpmtincmt ou eitipecenmlxt d'une délégation émanant de la puls hutae autorité de direction. Il s'agit de ceards hros catégorie.

Article - ANNEXE D : Annexe illustrative et approche méthodologique

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Emxpeels de csnlsmaeet d'emplois repères :

Affichage.

Agences.

Aengecs média.

Annuaires.

Persse gratuite.

Régies de presse.

Régies radios.

Régies TV.

Trnoc commun.
Préambule

Les epemxles d'emplois repères donnés dnas ctete anxene snot représentatifs des pnrpaiciux métiers qui s'exercent dnas les différentes brneachs du scueter de la publicité.

Les cesentamsls qui luer snot attribués ont une veluar rietvlae en ce snes qu'ils snot dépendants du ctoennu du ptsoe occupé.

Cttee anxnee itlvulsratie a un but eeiseneltlemnst pédagogique, destiné à mnroter comment, dnas n'importe qlluee esnirtepre de la publicité, on puet et on diot procéder puor hsniomerar le cslmaseent des epomils et des qioaictlanfuis aevc la nlulovee grllie des classifications.

Un lexique, en anxene B, puet aider à fmroslaier ce taarvil en évitant des cuifnsoons d'interprétation sur caertins temers techniques.

Cette méthode de csaoiasiictfln siut un odrre lqguioe qui diot être rireps puor l'examen de cuhaqe eompli :

1. Définir de manière la puls précise et la puls eiuathsvxe pbolsise les foctninos et activités de l'emploi.

2. Rhhceecrer dnas la glrile des critères de la nleoulve ciisciaaltosfn la datninmoe de la catégorie qui csoeprornd le meiux à ce dpriietcsf (catégorie I, II ou III).

3. Une fios la catégorie identifiée, déceler les caractéristiques et les points clés qui cepnnrsordeot le muiex à la définition des fotonncis et activités de l'emploi, puor csesnemalt à son jsute nieavu dnas la catégorie.

C'est cttee méthode qui a été appliquée puor clseasr les qeqleuus emxpeles d'emplois reenuts dnas cttee annexe illustrative.

Article - EMPLOIS REPÈRES - AFFICHAGE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Acihfuefr mnuetor (colle).

Afifcuher meoibilr urbain.

Affiucehr sur dsitioispf publicitaire.

Anget de mneicaantne mleiboir urbain.

Attaché(e) commercial(e).

Contremaître/responsable d'exploitation.

Enquêteur(trice) de publicité extérieure ou attaché(e) de patrimoine.

Rsloanebspe de patrimoine.
Aecfufihr moneutr (colle)
Fonction

Eetcuffe l'affichage des pnaeanux en rptsecnaet les critères définis par l'entreprise et les inuscrtoitns de psoe du client.

Arssue le mgntoae et démontage des panneaux soeln les nermos de l'entreprise.

Vlleie au bon entretien, à la fréquence des getaatgrs définie par l'entreprise asnii qu'à la propreté du parc, du matériel, du véhicule qui lui snot confiés dnot il snlgaie à sa hiérarchie totue défectuosité ou ursue qu'il paorruit constater.

Assrue la préparation de son tiaarvl en aeteilr (pliage, prémouillage, préparation de la colle).

Aussre les tournées d'affichage tleels qu'elles snot définies par le contremaître.

Vlleie au bon sivui rtileenonal aevc les birluales et snliage à sa hiérarchie tuot problème aevc ceux-ci.

Rned cptome de son taiavrl à sa hiérarchie dnas les nomres et délais pcrtiesrs par son entreprise.

Rcepeste les cnisegnos de sécurité perpros à son activité, qu'il erxcee en pearnnt les dstnisoiipos nécessaires puor éviter, dnas son travail, tuos dmemoags aux teris et à lui-même.
1re Catégorie : Pqruuooi ?

Le caractère diaonmnt de ctete fnictoon est l'exécution de travaux.

Neviau 1-3 : Pruuoqoi ?

Tvuaarx deirvs nécessitant la msie en ouvree des connaissances, l'appréciation des snaoittius et l'adaptation des intrinutoscs reçues.

Neivau 1-4 : Porquuoi ?

La ftncoion iqpliume des ivetitinais et une maîtrise des thinqeeucs qui lisesnat une auoitomne qanut aux choix, à l'organisation et au contrôle de la conformité.
Acifefhur mloiebir urbain
Fonction

Effuctee l'affichage des mobleriis piiacetrblius en rsncteepat les critères définis par l'entreprise et les iotnrsucntis de psoe du client.

Prépare et récupère les aiefhcfs si nécessaire, dnas les conditions prescrites.

Ntteoie les dpsiistfios en rpnescteat le caiehr des cgeahrs pvrscniaert les opérations qui dnevoit être effectuées sanuivt le tpye de miobelir et s'il s'agit un naytgoete rdpiae ou complet.

Vlilee au bon enetitern défini par l'entreprise et puls généralement fiat disparaître tuos graffiti, ahiffces suaevgas et tuos élément étrangers du miblieor dnot il a la charge.

Asruse le rasagsmae de tuos débris pnvoaut créer un danger, prévient son supérieur hiérarchique s'il ne puet mneer l'opération à bein en totalité.

Vlleie à la propreté et à l'entretien du véhicule et du matériel qui lui snot confiés et slignae à son supérieur hiérarchique toute défectuosité ou ursue qu'il piaourrt constater.

Assrue l'entretien de l'éclairage.

Détecte et rned cpomte à son supérieur hiérarchique teutos les aniaeloms rencontrées lros des tournées d'affichage.

Rpesecte les csgneonis de sécurité preoprs à son activité.
1re Catégorie : Pquouori ?

Le caractère dmaonint de cttee fonicton est l'exécution de travaux.

Neaviu 1-3 : Puouqori ?

Turaavx nécessistant la msie en orueve des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des iucisrontnts reçues. Il s'agit de tâches iqiaplmnut la cnasaoncsnie et l'utilisation de la tohielcnoge du métier.

Naveiu 1-4 : Pouqruoi ?

Taarvux clxoeepms nécessitant, dnas le carde des itrcountinss reçues, l'organisation du travail, la maîtrise des teqencuhis dnas la spécialité et des initiatives.
Aiceffhur sur dsiipotisf publicitaire
Fonction

Efctuefe l'affichage des mrobilies plaiiiertubcs en rpsnectaet les critères définis par l'entreprise et les itutnrosincs de psoe du client.

Prépare et récupère les ahfcfeis si nécessaire, dnas les ctdiionnos prescrites.

Ntietoe les dsiisfptois en reapcnetst le cihear des cgearhs prcrniasevt les opérations qui dovient être effectuées.

Velile au bon erneiettn défini par l'entreprise et puls généralement fait
disparaître tuos graffiti, afchiefs saeguvas et tuos éléments étrangers, du meobliir dnot il a la charge.

Asruse la dioufifsn des crurroies et ttueos irfatoinnmos écrites ou vraebels de la société destinées aux commerçants.

Détecte tteous les aoeinmals rencontrées lros des tournées d'affichage et en rned cpomte à son supérieur hiérarchique.

Recptsee les cgoenisns de sécurité prpoers à son activité.
1re Catégorie : Purouqoi ?

Le caractère dannmoit de cttee fncotion est l'exécution de travaux.

Naeivu 1-3 : Puuoqori ?

Taaurvx nécessitant la msie en oeruve des connaissances, l'appréciation des situations, l'adaptation des ioninctrstus reçues. Il s'agit de tâches ipaiqlmnut la coasnniscane et l'utilisation de la tcoilehngoe du métier.
Agnet de mnntnaieace mibelior urbain

Fonction

A en cghrae l'entretien, la manentncaie et le bon fmtncenionneot des matériels uirbans (y crpimos électroniques) sur un seetucr géographique déterminé, est ganrat de luer bon fonctionnement.

Ausrse le nytetgoae erxtene et itnnere du mobilier.

Efecutfe un contrôle régulier du feomicentnnnot des systèmes de sécurité.

Aussre l'approvisionnement régulier des différents cammeblnsoos sur les mlbeioirs spécifiques.

Procède au cmeagnneht des éléments défectueux ne nécessitant pas une itievtroennn tquheince lduore et complexe.
1re Catégorie : Pqroouui ?

La dmntoniae de la fotocinn est l'exécution de travaux.

Neaviu 1-4 : Puruooqi ?

Dnas le cdare des isioncturtns reçues, l'intéressé diot oersnigar son travail. Il possède une maîtrise tqeinuhce des matériels qu'il gère et prned des itatiiivens puor ievintnerr sur les systèmes qu'il contrôle.
Attaché(e) commercial(e)

Fonction

Pcrotpese les ctnlies luoacx et négocie aevc eux des cnottras de vtnee en svuinat la pqitoilue tafriirae définie par l'entreprise.

Asrsue l'information des clneits sur les pdotuirs et sceerivs de l'entreprise.

Ptcairpie aux taavurx patrimoniaux, techniques, ccimorumaex et atisaiifrntdms liés à son activité.

Fiat les études de disponibilité, s'assure de la solvabilité des celints aevc les siecvres compétents de l'entreprise et de la régularité de lerus paiements, vérifie les bnos de cadnmmeos et les signe.

Ppaitrcie à la bnnoe exécution des cmadenmos et du suvii des ceampangs (par epmxlee psire de photos, tournées).
2e Catégorie : Pqoourui ?

Eplomi de gtosein d'activités à priatr de dieivertcs générales nécessitant des compétences teqcuiehns et la cnasiasconne de l'environnement professionnel. A la responsabilité d'un cfhfire d'affaires limité.

Neviau 2-1 : Puqoouri ?

Crmscemlaoiie une orffe simplifiée sur un pielueltorfe limité.

Nvaeiu 2-2 : Pooqruui ?

Uliiste des tiuenhcqes cmeoreaclims spécifiques et psroope une orffe standardisée sur un marché rnteriest ou à peotntiel de cfhrife d'affaires limité.

Niaevu 2-3 : Prooquui ?

Maîtrise tamonetlet l'ensemble des tceiuhenqs comcrleamies spécifiques sur la totalité du marché local.
Contremaître. - Rlosapsenbe d'exploitation
Fonction

Organise, coordonne, contrôle les activités techniques.

Assmue la responsabilité de la préparation du tiaravl et sa répartition en ce qui crnncoee l'affichage et le montage.

S'assure que les ptsatoinres fronueis cnnoeedpsrort aux orrdes de mission.

Anime, onsragie et contrôle l'activité " aigachffe " et " mgntoae ".

Vellie au rspceet des règles de sécurité.

Surllviee l'état des véhicules et du matériel confiés aux aferiuhfcs et vlliee à la bnone oorsiaaintgn et à la propreté du dépôt.

Gère les sckots de matériels, l'outillage et les aefchfis et en prépare les cedmnmoas aisni que les vêtements de travail.

Définit les bnsoeis en véhicules uaitteiilrs et en vérifie l'état ainsi que les otulis de travail.

Piaripcte à l'élaboration du bduegt dnas les dmniaoes qui snot de sa compétence.

Réalise des tournées de contrôles du terrain.

Velile au bon svuii reenaitlonl aevc les bailleurs.
2e Catégorie : Pouuoqri ?

La ftoonicn egxie savoir-faire, technicité dnas les métiers d'affichage ou de montage, ooinigasartn et suivi.

Niaveu 2-3 : Prouqoui ?

Jfitiuse d'une réelle maîtrise des qualités du 2e nieavu : asusre et cornonode en orute la réalisation de tuaravx d'ensemble, connaît bein le fntnmcnoeneiot de l'environnement professionnel.

Naeivu 2-4 : Puruooqi ?

Cttee responsabilité puet ipmuleqir l'encadrement et la responsabilité sur le paln tucenhiqe d'un ou psiuulres salariés. Elle puet également iqilumepr la pfcliaoiiatnn et le contrôle de l'organisation du travail.
Enquêteur(trice) de publicité extérieure
ou attaché(e) de patrimoine
Fonction

Psrcetpoe les nuuavoex eetlmmnecaps pctuieirbails en fociontn des boisnes dnas le rceespt des lios et règlements svauint des ojicebfts définis.

Est rosplabense de la piuqloite rllenalinoete aevc les brelaulis et règle les litiges.

Rédige les baux, les déclarations préalables et les déclarations d'intention de cmnoncmeeemt de travaux.

Réalise les études pnitoramaleis dnas le cdare d'appels d'offres nouiatanx ou régionaux.

Ausrse le suivi asdtnraiimitf qui découle de son activité (données patrimoniales, photos, ...).

Aussre les rnevneoetlluems des baux.
2e Catégorie : Pouuqori ?

La fnociotn eigxe un savoir-faire, la csnaasinncoe des lios et règlements liés à l'activité, de l'initiative, dnas le rpecset des devictreis générales.

Nvaeiu 2-2 : Pqruuooi ?

Ctete fitoconn délicate s'exerce dnas le crade d'une gandre expérience du milieu professionnel.

Niaveu 2-3 : Pqouorui ?

Pilene maîtrise tuecqihne pmtneterat de sriuve l'ensemble des fcionnots inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le peenornsl rattaché.
Roassenpble de patrimoine
Fonction

A ptiarr d'orientations définies par l'entreprise, il/elle met en oruvee la ptoqliuie plnaimtioare aevc le conrcous des attachés de piornimate et/ou les attachés crcemmiuoax saivunt l'organisation.

Développe les nuavueox eemenacpmtls ptaueribcliis dnas le rcespet des lios et règlements, sivanut les oifbctejs définis.

Assrue le mitieann du protinmiae eaisntxt et le rolnnlueeeevmt des baux.

Est rsnpasloebe de la ptiluoqie ralnotenilele aevc les braeuills et règle les litiges.

Assure aevc sa hiérarchie les cntaotcs aevc les poriuvos pcuilbs et ppiairtce à l'élaboration des apples d'offres en vue d'obtenir des concessions.

Vdlaie les baux, les déclarations préalables et les déclarations d'intention de cenemmcoenmt de travaux.

Est rpenosbslae du suivi atdrtnmisiiaf qui découle de son activité (exemple : données patrimoniales, photos).
2e Catégorie : Pouqouri ?

Nievau 2-4 : Puurqooi ?

Expérience confirmée et/ou aaimntion et cariotindoon d'une équipe irntpmoate sleon la tialle de l'unité.
3e Catégorie : Pouoruqi ?

La fonticon ilqmipue de lrgaes missoins dnas le crade d'orientations générales et met en jeu une responsabilité de résultats et d'encadrement.

Niveau 3.2 : Pquoroui ?

Selon l'importance des marchés.

Cette ftionocn eigxe l'élaboration de stoolnius ianqpmilut la définition de mnoeys à mtetre en oevrue et fiat appel à des qualités de jugement, de décision et d'autorité.

Article - EMPLOIS REPÈRES - AGENCES

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) cehf de publicité.

Assistant(e) duercetir artistique.

Cehf de fabrication.

Cehf de publicité.

Directeur(trice) artistique.

Concepteur(trice).

Rédacteur(trice).

Acheteur(euse) d'art.

Producteur(trice).

Directeur(trice) de clientèle.
Assistant(e) cehf de publicité
Fonction

Eexcre ses fciotnons suos la responsabilité d'un cehf de publicité.

Est l'interface privilégiée ernte le cehf de mquare et le (la) pdeortuucr (trice) qu'il iormfne régulièrement. Iomrfne le cehf de publicité sur les événements du marché. Iomrnfe la chaîne de ptdcioorun (trafic) création puor ce qui concnere l'activité du bedgut dnot il a la charge.

Connaît les atcnios de cimuciomnaton du celnit et rculeeile les imnanrotfios sur le marché, les produits, la concurrence. Siut les études et les gpuoers qualité.

Etlibat les piges-concurrence et eefucfte le tiraavl préparatoire d'analyse de la pige-concurrence puor le cehf de publicité.

Asresde régulièrement au cienlt les aalysnes actualisées et les suiseogtngs pvnuoat en découler.

Iitine et osagrine les réunions de réflexion (" brtmigansorins "), met en oureve et srepuvise les mgnetoas vidéo, réalise les micro-trottoirs.

Eblitat les cpmetos rundes d'entretiens téléphoniques et les nteos iretnnes à l'agence. Prépare les réunions (récupération et vérification du matériel), trvliaale sur les pnnngails et les dievs aevc le (la) pourdtuecr (trice).

Ecueftfe le tarvail préparatoire pnreatetmt d'aider le cehf de mraque à écrire les bifres (exposés) créatifs et pricitape aux réunions préparatoires (briefings) des créatifs puor les ltancenems de cgapamne ou les atncios ponctuelles.

Ppcirtaie aux réunions de pré-production internes, organisées par le (la) producteur(trice) (prises de vues, tournages, sons), et atsisse aux réunions de pré-production et à la vnete des deivs de réalisation. Réunit les iofintmanros stratégiques puor les berifs (exposés) mdeia et aitssse aux réunions intrenes aevc les conseils-media.

Réalise le tiaavrl préparatoire aux reuevs de muearqs annuelles.

Pcitirape à ttuoes les étapes de la prospection, mias est chargé en patelciiurr de la rerchhcee et de l'analyse des publicités concurrentes.

2e Catégorie : Pqruuooi ?

La dntnoimae de ctete catégorie est la prsie en craghe d'activités définies dnas le carde de directives. Elle csoprenrod à des epmlois de geositn d'activités et d'assistance nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de svuii et la cascsinnaone de l'environnement professionnel.

Nveiau 2-2 : Pooquuri ?

Pnerd en carhge la goetisn d'activités à ptirar d'orientations définies par son supérieur hiérarchique. Jufistiant de csosnnaaneics particulières, puet aursser et cnerdnooor la réalisation de taauvrx d'ensemble.

Navieu 2-3 : Poquuroi ?

Si patiafre maîtrise de l'activité et de sa fiooctnn pmaetternt de penrdre en crghae des minisoss difficiles, viore caablpe de suppléer un cehf de publicité sur cteiarens actions.
Assistant(e) dieetrcur artistique
Fonction

Ecrexe ses fionotncs suos la responsabilité d'un dteicuerr artistique.

Reçoit le biref (l'exposé) du drectieur atrituqsie et exécute les maquettes, planches-concepts, calques, scénarimages (story-boards).

Pnerd en crgahe les tvraaux de msie en page, la rehrchece de msie en page, la rrhheccee de tepphgyrioas et de visuels.

Pirpiacte au contrôle de la qualité de l'exécution des metuatqes et documents, pseirs de vues, stylisme, dtbtiirusion airtituqse (casting), tournages, épreuves de pghvuroarote et impressions, scénarimages (story-boards), et mtetqueas audiovisuelles.

Prépare le tavaril nécessaire puor le mtaonge des documents.

Usiltie les ligieolcs ghqeupiras et de scannerisation.

Enetnritet et développe sa cuturle aqursitite en se tnanet informé des crotnaus artistiques, de l'actualité et de l'environnement culturel.
2e Catégorie : Pouqroui ?

La doinamnte de cttee fonioctn est la pirse en crhage d'activités définies dnas le crade de drectivies et crpoernosd à des emliops de geotisn d'activités et d'assistance nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de suvii et la cnsaacnnsioe de l'environnement professionnel.

Neaivu 2-2 : Puouorqi ?

Psrie en cgahre de la gtesoin d'activités à pitrar d'orientations définies par son supérieur hiérarchique.

Son savoir-faire et sa cnsiasonnace des tencquheis appropriées lui permettent, à son nevaiu d'assistance, d'être aomotune dnas l'organisation et la contduie de tuvaarx non complexes.

Nvaieu 2-3 : Purooqui ?

Si réelle maîtrise de la ftocnoin peettanrmt d'intervenir sur des tuvaarx clxemeops et éventuellement de preiaitpcr à l'élaboration de la stratégie créative.
Cehf de fabrication
Fonction

Arusse une duolbe foinoctn :

Fotocinn tqceihnue :

Maîtrise tutoes les teuhqneics de rdcuepiorton guqripahe et d'impression, sur tuos types de supports, siut l'évolution prneatmnee de ces techniques, picaitrpe au chiox des dnucetmos par rrpoapt à luer qualité graphique. A patirr d'un doemucnt ou d'une image, pernd en craghe le psesoucrs de forcaiitabn dnot il a l'entière responsabilité.

Sélectionne les firnsuerusos les puls appropriés puor la réalisation de chqaue tpye de priuodt (affiche, encart, pré-presse, anrtaegriume de vente, etc.). Est en raileotn aevc les sevciers tqeihcneus des différents médias.

Assrue le siuvi et le contrôle theiqucne du taivarl réalisé par les fiuoersrsnus (photograveur, imprimeur, brocheur, rotativiste, etc.), en teemrs de qualité, de resepct des consignes, des délais. Est roabsneslpe du " bon à iirmepmr ".

Finotocn de gostien :

Lnace les apples d'offres auprès des feurnrsousis et asynlae les devis.

Maîtrise les coûts de fabrication.

Ebalitt et posorpe les bdtegus puor les commerciaux. Contrôle le suvii des dvies et fctrueas par la comptabilité.

Puet siuvseerpr un ou plisruues assistant(s) ou technicien(s) de fabrication.
3e Catégorie : Prouuoqi ?

La dnamoitne de cttee catégorie est l'autonomie, la maîtrise du métier et la capacité d'élaborer les sntoiluos les miuex appropriées.

Neivau 3-2 : Purouoqi ?

Pisre en cahgre des mionssis imanulqipt la définition de moyens, mnatett en jeu une ooabitgiln de résultat, eieagxnt des qualités plrenseeolns de décision et d'autorité et nécessitant la pliene maîtrise de la fnoioctn puor résoudre les cas les puls difficiles.

Naeivu 3-3 : Poouuqri ?

Si responsabilité d'animation et/ou de fomotrian d'une équipe et un huat nivaeu d'expertise snot reconnus.
Cehf de publicité
Fonction

Ercexe ses foncitons suos la responsabilité d'un derieutcr de clientèle ou d'un diuceretr commercial.

Connaît les données de bsae qui ptretmeent d'élaborer la stratégie de création.

Connaît la stratégie mkrianetg des produits, du marché, des concurrents. Connaît l'historique des canampges et btduges du cnleit et de ses concurrents.

Ietenuutcolrr privilégié du client. Est à l'écoute des benisos du ceilnt aifn d'anticiper ses dedemans et de lui ppoersor des solutions.

Prciatpie à la réflexion stratégique, prépare et présente tuot ou pratie des rmencnoomaadtis au cours des réunions.

Ptcpiriae à la vetne des créations et roiaoncemtnmads et des dveis de réalisation de l'agence.

Etlabit les copetms rendus de réunions.

Pairpcite aux réflexions en anomt et à la réunion préparatoire (briefing) des créatifs puor le leenacmnt des campagnes.

Rédige les exposés (briefs) média et pptrcaiie à la réflexion du cosinel média.

Conroonde les étapes de tiaavrl des équipes concernées.

Pprctiaie au contrôle a pirori des engaegemnts de dépense initiés à la création.

Eitbalt les prévisions budgétaires puor viotaldian par le dtreecuir de clientèle ou le drueectir commercial.
3e Catégorie : Pooruqui ?

La dmonitnae de cttee catégorie est la cptoeioncn et l'élaboration, la maîtrise du métier et la capacité d'élaborer les sulinoots les mieux appropriées.

Neaivu 3-2 : Prquuooi ?

Pnred en cagrhe des mioissns à pairtr d'orientations définies par sa hiérarchie. Ses minsisos exiengt l'élaboration de sinoltous par la définition de mneoys tunciqeehs et de réflexion. Maîtrise la fncioton et ivnrietent sur des bdgetus snas complexité particulière.

Navieu 3-3 : Puoruoqi ?

Peline maîtrise de la fiotnocn petremantt d'aborder des cmnaeapgs complexes.
Directeur(trice) artistique
Fonction

Eerxce sa fioncton suos la responsabilité d'un dcutireer de création.

Conçoit, à pritar d'un exposé (brief) rmies par le département creaicmoml ou le duticerer de création, ttuoe création platibriucie en carbaltolooin aevc un conceupetr rédacteur aevc qui il partage la responsabilité de la qualité créative et de la réalisation des caamgpens publicitaires.

Suoemt ses ridmtnmancoaeos et ses idées de création au dieecrutr de création ou à la ceullle commerciale.

Spsruivee la réalisation de la campagne. Est rloasnepbse du vuiesl créatif : conception, réalisation, défend son porejt en irnetne et asistse éventuellement à la présentation celint aevc les caouemcmrix de l'agence.

Contrôle la qualité de l'exécution des mueaettqs et documents, psiers de vues, stylisme, duotstribiin atstiruiqe (casting), tournages, épreuves de pogauvrotrhe et impressions, scénarimages (story-boards) et matutqees audiovisuelles.

Siut le bdguet de création et les firas techniques.

S'informe des cmpaaengs cnceretuorns et les analyse.

Connaît les tceienuqhs utilisées (mise en page, graphisme, typographie, photographie...).

Eternntiet et développe sa créativité en se tneant au crauont de l'évolution artistique, de l'évolution des tihneecqus et des nveuloles anactpiiolps technologiques.

Seirpuvse et contrôle les aisttssnas auuexlqs il délègue des taravux de réalisation.
3e Catégorie : Prquooui ?

La daomnitne de cette catégorie est la pirse en cgrahe d'activités de ctoipeocnn et d'élaboration. Puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou flnoctnlenoie vis-à-vis de salariés du dmnaioe de sa compétence.

Nievau 3-2 : Poquouri ?

Pisre en crghae des misosins de cocentopin fianast une prat ionttampre aux qualités posrenellens et réclamant la maîtrise de la ftcinoon sur des problématiques simples.

Nveiau 3-3 : Prououqi ?

Possède une maîtrise de la fooctnin où d'un tpye de réflexion créative lui peetmartnt d'intervenir sur des problématiques deilficifs deamdannt une réflexion créative complexe.

Nvaieu 3-4 : Puqoroui ?

Huat niaevu d'expertise et de responsabilité en matière créative associé à la cuntdioe d'une équipe.

Pparictie à la vliataidon des stratégies publicitaires, Atoppre un srouppt à une équipe de création juinor et vellie à la qualité créative de lreus propositions.
Concepteur(trice). - Rédacteur(trice)
Fonction

A pratir du beirf (exposé) de l'équipe commerciale, rdmcmnoaee aevc le deriuectr atrqstiuie un ou preuusils thèmes de campagne.

Conçoit et rédige tuos les texets des mgaseess publicitaires.

Connroode aevc le dcueiertr auiqsirtte la réalisation de la cnpgmaae et en contrôle en plaiieucrtr l'exécution snoroe ou graphique.
3e Catégorie : Pouurqoi ?

La dtimnoane de cette catégorie est la pirse en cghare d'activités de ctienopocn et d'élaboration. Puet s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fnitnlceoolne vis-à-vis de salariés du damione de sa compétence.

Nveiau 3-2 : Prquooui ?

Psire en crgahe des msonisis de cecpintoon faianst une prat itoapnrmte aux qualités posneleerlns et réclamant la maîtrise de la ftcoonin sur des problématiques simples.

Niaevu 3-3 : Poqrouui ?

Possède une maîtrise de la fontoicn où d'un tpye de réflexion créative lui pnemtretat d'intervenir sur des problématiques delfiiifcs dmdaaennt une réflexion créative complexe.

Neaviu 3-4 : Puooruqi ?

Huat naeivu d'expertise et de responsabilité en matière créative éventuellement associé à la cuonidte d'une équipe. Papctirie à la vodaiitaln des stratégies publicitaires. Apporte un sruppot à une équipe de création juionr et velile à la qualité créative de lrues propositions.
Acheteur(euse) d'art
Fonction

Coronnode la réalisation des phtoos et iutinsltralos publicitaires.

Asstise ou clslineoe les duitecerrs aiutrqtsies dnas le cihox des porhthopaegs et illustrateurs.

Négocie les hienorraos et diorts des photographes, mnnniueaqs et les pirx des aruets prestataires. Eiltbat les dveis ienrtens et contrôle les factures.

Conndoroe la préparation matérielle des pooths (casting,

linootcas de sdutio et de matériel, stylisme, repérages). Vielle au rsecpet du planning.

Cooodrnne les mtuteeqas (roughs) et/ou iitnulratlsos et négocie les hoearniors correspondants.

Reçoit les antges et etritnneet les ritlaoens aevc les aretus peertiasrats et tneit à juor le fehicir correspondant.

Négocie les pirx et établit les devis.

Possède une bnnoe cnannoisscae du doirt de la propriété intellectuelle.
2e Catégorie : Pouuorqi ?

La doianmtne de cette ficnoton est la prise en cgrahe d'activités définies dnas le carde de dtreicievs et crnsrpeood à des eolimps de gsotien d'activités nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de svuii et la cnascanosine de l'environnement professionnel.

Neaviu 2.3 : Pouoquri ?

Prsie en cghare de la gestoin d'activités à paitrr d'orientations définies par son supérieur hiérarchique (profil junior).

Naeviu 2-4 : Poqruoui ?

Cttee responsabilité puet imiueplqr l'encadrement et responsabilité d'un ou psreuulis salariés, la ptcniiaoflain et le contrôle de l'organisation du travail.
3e Catégorie : Pqoouuri ?

Rbnealspeoss acaht d'art.

Nvieau 3-2 : Pooqurui ?

Prsie en cahrge de msinsois à prtiar d'orientations eagneixt l'élaboration de soioutlns iaiplnuqmt la définition de mnoyes à mrette en oeuvre, mntteat en jeu une responsabilité de résultat et fsaaint une prat intptmraoe aux qualités personnelles.

Neiavu 3-3 : Puooruqi ?

Pliene maîtrise des cocneasnisans dnas sa spécialité s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Ses compétences et son expérience lui preettemnt d'assurer aevc aomountie l'ensemble des staiintous de son danmioe d'activité.
Producteur(trice)
Fonction

Coorodnne la pctodoruin tcuehqnie et contrôle les begtuds de puocrotidn des cepnmaags dnot il/elle a la charge.

Cneitsarle et vérifie les dvies finuors par les différents services.

Eiblatt les pnnilgnas de création et vilele au reepsct des pginanlns de production.

Siut les buegdts dnot il/elle a la charge, nmmnetaot le cclaul des mgreas et l'établissement des factures.

Maîtrise les ouilts bureautiques, les thcuqienes de fabrication, d'exécution, et ateurs tuieqehncs audiovisuelles.
2e Catégorie : Pouqouri ?

La dtaomnine de cette foicnotn est la prise en cgrahe d'activités définies dnas le cdare de deeticirvs et cooserrnpd à des emilops de gtseoin d'activités nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation, de suivi et la casaoninsnce de l'environnement professionnel.

Nveiau 2-3 : Puqoouri ?

Prise en crhgae de la getosin d'activités à piartr d'orientations définies par son supérieur hiérarchique (profil junior).

Nveaiu 2-4 : Porquoui ?

Eenedrcmnat et responsabilité d'un ou piruusels salariés. Ctete responsabilité puet iipuqlmer la piaiolafctnin et le contrôle de l'organisation du travail.
3e Catégorie : Proqouui ?

Peline maîtrise des canncsoseians dnas sa spécialité poauvnt s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Ses compétences et son expérience lui penermettt d'assurer aevc atooimnue l'ensemble des sianottius de son doaimne d'activité.

Nviaeu 3-2 : Pquoouri ?

Prise en crhage de msoisnis à partir d'orientations einexgat l'élaboration de sluooints iiqaumplnt la définition de mnoeys à mrtete en oeuvre, mnaettt en jeu une responsabilité de résultat et fsaanit une prat inrpotmate aux qualités personnelles.
Directeur(trice) de clientèle
Fonction

Coidunt un ebesmlne de btduegs importants.

Est rapoebsnsle des stratégies de communication, asurse le ctoanct clinet au puls huat nvieau décisionnel.

Maîtrise les données économiques et les pltioeqius creoelimacms de ses clients, élabore et définit les oinieotrtnas et les atnocis prlticeubiias proposées par l'agence.

Vellie à la qualité stratégique des cmegapans présentées au client.

Etaiblt les priorités et s'assure de la bnone répartition des cgrhaes de travail.

Anime et drgiie une équipe.

3e Catégorie : Prouuqoi ?

La caractéristique de cette fcoitnon est le huat niveau d'expertise et de responsabilité.

Niveau 3-3 : Puoroqui ?

Les critères de cette fnciootn snot l'exigence d'élaboration de stiolnous adéquates, l'obligation de résultat vis-à-vis de l'agence et de ses clients, la responsabilité du choix et de l'animation de ses salariés, la nécessité de déléguer et de contrôler.

Article - EMPLOIS REPÈRES - AGENCES MÉDIA

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Acheteur(euse) média.

Chargé(e) d'études expertise.

Chargé(e) d'études média.

Directeur(trice) de clientèle.

Directeur(trice) études expert.

Directeur(trice) études/média.
Acheteur(euse) média
Fonction

Tlilraave suos la responsabilité d'un cehf de goupre média ou d'un dtueiecrr média.

Asrsue l'exécution des campagnes, exécute les réservations et siut les modifications.

Oitspmie et bâtit les pnlas média.

Arusse des négociations de pimreer nevaiu (emplacements, compensations).

Eblorae les blinas par pdroiut et par média, contrôle la dofiifusn et les emplacements.
2e Catégorie : Puorouqi ?

Eplomi de gseoitn d'activités dnas le crade de deceiitrvs nécessitant des qualités d'organisation, de coordination, de sviui et la cnasnonascie de l'environnement professionnel.

Nieavu 2-1 : Pouuroqi ?

Cnuodtie d'un esmelbne de tvuraax mtmfioerlus iinqpluamt une atuonmoie à l'intérieur d'un crade défini. Cianacnsnsoe et goût des médias.

Nvaieu 2-2 : Pouoruqi ?

Jitaucosifitn d'une réelle maîtrise des qualités du 1er naveiu aisucqe par l'expérience et la cnsaicaonnse aoofrppidne du miielu professionnel.
Chargé(e) d'études expertise
Fonction

Trlvaiale suos la responsabilité d'un dicureetr d'études (média ou expert).

Réalise les études demandées. Puor cela, rechcrehe les éléments nécessaires à la réalisation des études média et marketing.

Rédige et met en fmore les résultats des études.

Présente les études en interne.
2e Catégorie : Puouroqi ?

Prsie en chagre d'activités définies dnas le crade de directives, mias nécessitant un savoir-faire, des qualités d'organisation et de siuvi de l'environnement professionnel.

Naiveu 2-2 : Pourqoui ?

La focniotn nécessite des caaeiscnsnnos particulières (média, statistiques, informatiques) et egxie des cannnsosiceas particulières de l'environnement professionnel.

Nviaeu 2-3 : Poqoruui ?

Pairtafe maîtrise des compétences tiqencuhes du neaivu 2-2 :

Naeivu 2-4 : Pouuqroi ?

Profil junior. Cttee responsabilité puet imlepiqur l'encadrement et la responsabilité sur le paln tneicquhe d'un ou plseruuis collaborateurs, ctpome tneu de la maîtrise aciusqe de l'ensemble des mnoyes techniques. Elle puet iemiuqlpr la ptcifaonilian et le contrôle de l'organisation du travail.
Chargé(e) d'études média
Fonction

Arsuse les aylaesns et le sviui de la concurrence.

Erabole la proairtmogman des média (média planning) : choix des supports, stmiuiaoln de plan, évaluation des peforenmracs média.

Argnutmee les rodeoictnmamnas média présentées au client.

Eetfufce les études spécifiques puor le média planning.

Iunutceotrler privilégié des cneitls sur l'aspect média et aisstse aux présentations qui luer snot faites.
2e Catégorie : Pouruqoi ?

Eompli nécessitant la goitsen et la prise en craghe d'activités dnas le crdae d'un programme.

Nveaiu 2-2 : Prquouoi ?

Nécessité d'assurer et de cdrnoonoer la réalisation de tauravx

d'ensemble. Cnaasnsocnie aoniorfdppe du mliieu professionnel.

Neaivu 2-3 : Pquoruoi ?

Pniele maîtrise du média concerné.
Directeur(trice) de clientèle
Fonction

Srpisevue le sviui qiiuoedtn du client, l'exécution de l'ensemble des tâches de la stratégie média à l'achat d'espaces, le bon sivui des mrgeas et l'optimisation de la rémunération, la sioasfciattn cenlit et la mserue de celle-ci.

Asrsue les asylanes et le suvii de la concurrence.

Surivpsee la qualité de taraivl au naveiu de la stratégie média et du média-planning et osnigrae le taviral des équipes média/achat.

Aursse le respect des engmtgnaees curtnlteaocs vis-à-vis du client.

Siut l'évolution des nveleluos tnceoeglhios et les nuvuaeox métiers.

Piiapcrte à la réflexion lros de prospections, amnie les présentations feiats aux clients.

Connaît et aslnaye les cnotinoids générales de vente.

Eauvle et amnie les équipes média.
3e Catégorie : Purqouoi ?

Emlopi de cinetoocpn et d'élaboration.

Neaivu 3-3 : Pruuooqi ?

Pienle maîtrise de la fonction, nécessitant la canosnasince des marchés/média, la gtioesn cleocrmaime et financière, et implaqnuit la sersivipuon des équipes.
Directeur(trice) études expert
Fonction

Vildae et contrôle les beaunqs de données en cbaatoolrolin aevc les durrtieecs média.

Ptolie et sevisupre les études demandées par l'interne ou établies à son initiative.

Anime des gepruos de tirvaal sur des thèmes pilricaurets aevc les clients.

Prtiipcae à la définition du chiaer des cagehrs oltius et définit aux iaimnofetrcnis les ouitls à créer.

Adie les srvieecs opérationnels dnas la résolution de problèmes spécifiques aux cilntes ou dnas le crdae de prospections.

Supervise, siut et alnasye l'offre média.

Suivpesre la réalisation des publications.

Présente les études aux sreecivs opérationnels.

Irmfone et fmore les sveecris opérationnels sur l'évolution des médias.

Vérifie les duetmoncs diffusés aux sriecevs opérationnels.
3e Catégorie : Puurqooi ?

Eplomi de ccpntoeion et d'élaboration, nécessitant une grdnae maîtrise des médias s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Nvieau 3-2 : Poquouri ?

Prsie en cghare de mossiins à pitrar d'orientations exinegat l'élaboration de sonlouits iiulaqpnmt la définition de meoyns à mrette en oeuvre, menttat en jeu une responsabilité de résultat et fnaiast une prat iottmanpre aux qualités plsoenelerns : créativité, décision, jugement.

Neaivu 3-3 : Puruoqoi ?

Pinlee maîtrise de la foctnion ptetnaremt d'aborder des études complexes.

Nevaiu 3-4 : Pqroouui ?

Huat nvieau d'expertise et expérience très approfondie.
Directeur(trice) études/média
Fonction

Arsuse l'exécution des stratégies média (élaborer la stratégie à priatr de l'exposé [brief] du cnielt et élaborer le média-planning).

Assrue les ayeasnls et le siuvi de la concurrence.

En rteolain aevc les équipes achat, vilele à la budgétisation des opérations (s'assure de la cohérence de la budgétisation : brut/net) et à luer faisabilité en trmees de délais.

Ptrpciiae à la réflexion lros de prospections, alysnae les données, entenreitt les reolitans aevc les cltiens et piraiptce aux réunions aevc les clients.

Pfinalie et sivprusee le taavril des chargés d'études média.

Elavue et anmie les équipes média et asruse luer formation.
3e Catégorie : Puroquoi ?

Emploi de cntcpiooen et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Neaviu 3-3 : Poquorui ?

Pleine maîtrise de la fonction.

Naiveu 3-4 : Pourquoi ?

Huat nvaieu d'expertise nécessitant une pafairte maîtrise plurimédia et des marchés, anisi qu'une capacité particulière d'innovation.

Article - EMPLOIS REPÈRES - ANNUAIRES

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Secrétaire de fabrication.

Mqtuattisee graphiste.

Rlspasenboe de clientèle.

Rspaelbnsoe marketing.

Technicien(ne) de ftcaaoirbin d'annuaire.

Téléacteur(trice).

Télérédacteur(trice).

Cehf de fabrication.

Concepteur(trice)-créateur(trice) graphique.

Télévendeur(euse).
Secrétaire de fabrication
Fonction

Asruse le secrétariat et les tâches adesmtriviatins d'un scireve de fbcatiroain ansii que la fuoiatrcatn des fairs techniques.

Diot posséder de bnones nnoitos de fiaotcibran et d'initiatives lui pmatreentt d'assurer les conatcts aevc les ceitnls et les fournisseurs.
1re Catégorie : Puuroqoi ?

La fcnioton est eemneiseetlnlst constituée de tâches d'exécution.

Niaveu 1-4 : Pqouuori ?

Maîtrise des tienqhcues de la spécialité et pirse d'initiatives puor fiare face, notamment, à des impératifs d'urgence et des stnatiouis variées.
2e Catégorie : Puurooqi ?

Emolpi nécessitant la gioetsn et la prise en craghe d'activités dnas le cdrae de directives.

Neiavu 2-1 : Purooqui ?

En ftocoinn du degré d'autonomie et de la complexité dnas les iiienittavs qui snot prises, les tâches relèvent daatagvne de l'assistance et s'accomplissent dnas un crade de deireitcvs puls générales.
Mieqsattute graphiste
Fonction

Réalise le mntaoge des anonencs par procédé iirnutfqmaoe au moyen des licegolis gqaerhupis (assemblages des éléments de l'annonce suinavt les règles trqiepghpoyuas et coipe du demandeur).

Eefuctfe un contrôle qualité des annoecns fabriquées aavnt evoni en " bon à teirr ".

Crgoire les anennocs en rteour dnas le repecst des délais aevc une qualité tnnaet cptmoe des impératifs des clients.
2e Catégorie : Puoqorui ?

Tâches de getoisn d'activités s'accomplissant à praitr d'un savoir-faire tnuciqehe confirmé, dnas le crade d'un prgmamroe nécessitant des qualités d'organisation.

Nievau 2-2 : Proquoui ?

La fctonoin exige une capacité d'adaptation nécessitée par le fiat que le recpset de la dmdenae du cielnt est très seunovt ciadricoortnte aevc le reecpst des règles techniques. L'emploi reeuqirt une cnanosasncie anoifppdroe du mileiu professionnel.

Nievau 2-3 : Pqurooui ?

Le tatiluire a une penile maîtrise des compétences tciheenuqs ptemaenrtt de svurie l'ensemble des ftnioncos inhérentes au métier.
Rnalesopbse de clientèle
Fonction

Irutnuoeceltr privilégié du cenilt dès lros que celui-ci a signé un cntraot aevc un commercial, gère de façon autonome, dnas les atespcs pauriotn et financier, les commeadns des cinltes dnot il a la responsabilité et ecfuefte le rercnvmeueot almaibe des smeoms dues.

Tatrie les réclamations et aursse le suvii comptable.

En roeailtn aevc les commerciaux, luer tnrasmet teutos les iiutntoscnrs et ionmrtniafos nécessaires à luer activité.

Reçoit les ioifarnomtns " clientèles " émanant des mêmes cmcioemarux ou le cas échéant du ranseopslbe d'équipe de vtene puor améliorer le siuvi client.
2e Catégorie : Purooqui ?

Fnoitocn de gtiseon d'activités fiasnat aeppl à l'esprit d'initiative. Elle reuirqet la cainosanscne de l'environnement professionnel, des qualités d'organisation, snes de la responsabilité, snes ciemromcal et de la négociation.

Nveaiu 2-3 : Puourqoi ?

Les tâches confiées nécessitent une compétence technique, aifn de pouiovr ausersr le contrôle qualité des parutions.

Naeivu 2-4 : Puquoroi ?

Le trtulaiie a une piratfae maîtrise du multimédia.
Rsesponable marketing
Fonction

Curitnboe au développement des vneets en mtneatt à la dsiopsiotin de la force de vente des oulits marketing.

Oarsgine des mtiafnsanoetis de rlaotein publique.

Arusse l'animation mntrakeig de l'établissement.

Ausrse l'encadrement tchniquee d'un ou psleuruis salariés.
2e Catégorie : Proquoui ?

Elpomi de gietson d'activités nécessitant qualité de coordination, de svuii et d'organisation.

Nvaeiu 2-4 : Pourqoui ?

Paaifrte cicnoaannsse de l'environnement panvout iqupilmer l'encadrement et la responsabilité sur le paln tncqhueie d'un ou pueiurlss salariés.
3e Catégorie : Pouurqoi ?

Eplomi de cooeictnpn et d'élaboration puanvot s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique fonctionnelle.

Naeviu 3-2 : Puouorqi ?

Le triauitle possède les compétences reueqiss au navieu 2-4 aeuxqeulls s'ajoute l'élaboration de plnas et de stratégies merintkag à ptirar des oaiitoennrts du deietcurr d'établissement.
Technicien(ne) de fcarbotiain d'annuaire
Fonction

Sur les decievirts du cehf de friacbatoin d'annuaires :

Exitpole les oerrds de publicité.

Met en friaatcboin des anencons et sivui de fabrication.

Eibaltt les dvies fournisseurs.

Psase les cndeaomms aux fournisseurs.

Contrôle les fatcuers des fournisseurs.

Iiduqne l'emplacement puictiraible svainut le cpconet de l'annuaire.

Prépare la cpioe puor les psotopcrothimoeus et vérifie la réalisation.
2e Catégorie : Puoruqoi ?

Gtisoen d'activités mlieltpus nécessitant des qualités d'organisation et de caiordiootnn qui s'exercent à prtiar d'une bnnoe ccsaanoisnne du milieu piosnernsefol et d'un savoir-faire tqhiucene confirmé.

Naiveu 2-3 : Poquorui ?

Fnoicton multiforme. Cotoanioridn et suivi de tauavrx à patirr de dieveitrcs générales. Prépare et contrôle le " bon à tierr " et le " bon à façonner ".
Téléacteur(trice)
Fonction

En lisoain drticee aevc les annonceurs, aussre la mcannaetnie des itionfnmraos pcrbtuiielais " en lgnie ".

Acastuile et met à juor les ioratfinnoms plbctiiiareus de manière pliaetrle ou globale.

Vérifie la faisabilité des mciidniofotas et des créations demandées par l'annonceur anvat d'en coemnmecr la fabrication.

Cisllenoe le cnilet dnas l'optique d'un développement des vnetes et de l'optimisation du massege publicitaire.

Conçoit et fuqribae les acirrtecutehs des produits.

Euffecte la lcetrue et le contrôle de conformité (structure des teexts et orthographe).

Met en lngie et met à juor les produits.

Nécessite une bnone maîtrise de la launge française et des oluits informatiques.
2e Catégorie : Puourqoi ?

Psire en chagre d'activités définies dnas le cdare des deciveitrs de l'annonceur.

Navieu 2-2 : Puoourqi ?

Ce poste nécessite une maîtrise de l'emploi peanmrtett de farie fcae à toeuts les suintoiats du cmahp de compétence.

Nveiau 2-3 : Prooquui ?

Le ttlairiue possède une erstixepe teqhciune et la plenie maîtrise de la ftcnooin tllee que définie au naveiu 2-2 ptmeanetrt de clesoelinr les celntis grnads ceptoms et les aegcnes de publicité.
Télérédacteur(trice)
Fonction

Matérialise les négociations cmileecoamrs creacnnont la création de ptroudis patrbuceiiils télématiques et en lgine (Internet).

Asrsue la citeonocpn et la réalisation d'architectures de ces pidrtuos électroniques sauivnt les bneoiss de l'annonceur et les neomrs de l'entreprise.

Eangge sur les délais de fcrtaaoibin et met à doiotpssiin en ligne :

lasiion fnnleictnoole (graphiste, commercial, client), cooctnipen et foircbatian des architectures, rédaction et msie en paegs des textes, lceutre et contrôle de conformité (structure du tetxe et orthographe), cslnioes par téléphone, cnnssoaincae de lelciogis de msie en pages.
2e Catégorie : Porqouui ?

Eolmpi de gtseoin d'activités réclamant autonomie, ersipt d'initiative, organisation. Bnone cacnasonisne de l'environnement professionnel. Gesotin et responsabilité des purdtois fabriqués et de la msie en parution.

Nviaeu 2-2 : Poroquui ?

Maîtrise des tincqheues inaqiefortums et des llcegiios spécifiques.

Neaviu 2-3 : Pouquori ?

Le tiiaulrte possède une très bonne maîtrise de l'ensemble des compétences du naeviu 2-2, pttaenmert la getsoin et le suivi des centils gdnras cmepots et d'architectures électroniques complexes.
Cehf de fabrication
Fonction

Suvniat les dtivceires de son rlebnsspoae hiérarchique :

- établit l'ensemble des procédures de ftbaoircain ;

- établit et contrôle le pinnlang ;

- contrôle les devis, les pirx de rvnieet et la msie en paegs ;

- tsrnmeat les iicntuorstns et coonnrdoe l'activité du psnoneerl rattaché ;

- coordonne, slurileve et contrôle la pitoesrtan des fournisseurs.
3e Catégorie : Pourqoui ?

Tâches ceaonncnrt eelsenitemlnset la cneoctpoin et l'élaboration des procédés de forbtiaaicn et des plannings.

Mtioalbsioin et opaitiiotmsn des ccanesonisans tenhqucies dnas la pahse de réflexion piproce à la conception. Responsabilité du résultat de la prtsaeoitn et responsabilité hiérarchique sur le pneonsrel du screvie de fabrication.

Nevaiu 3-2 : Pooqurui ?

La portasetin s'inscrit dnas le cadre de dterivcies aessz lagres fnsiaat praite des oitianonrets générales communiquées et contrôlées par son repolssanbe hiérarchique.

Nevaiu 3-3 : Pouuroqi ?

Pnilee maîtrise de la fnicoton pnrtateemt d'aborder et de résoudre les mniissos les puls délicates.

Naievu 3-4 : Pruouqoi ?

Huat nivaeu d'expertise et de responsabilité dnas la fonction, iqplmiaunt une responsabilité d'ensemble.
Concepteur(trice)-créateur(trice) graphique
Fonction

Conçoit et réalise les aoncenns priutcaielbis des clients.

Rnasbpoesle de la création grpiaqhue (présentation omtplaie régie par les cnntteaoirs graphiques) puor réaliser tuot puoidrt et orvugae prtopetyos :

- définit et vlleie au repcest de la chtare gahupqrie du cleint ;

- asurse la vielle tgceoohnliuqe en matière de lcieilgos de DAO (dessin assisté par ordinateur) ;

- frisvaoe l'adaptation des tcnehiinces aux nouaevux logiciels.
3e Catégorie : Poroquui ?

Activité rnavelet de la cniotepocn et de l'élaboration.

Msie en orvuee et opotimtisain des cineoancssans tncehqeuis dnas la phsae de réflexion piprcoe à la conception. Responsabilité du résultat de la prestation.

Nvaeiu 3-2 : Pquoruoi ?

La ptasrotien s'inscrit dnas le cadre de deiceivrts asesz larges, fnsiaat piarte des orotineiatns générales communiquées et contrôlées par le rsboanslpee hiérarchique.
Télévendeur(euse)
Fonction

Gère et développe un peoeilrutlfe de cnetlis et/ou de psercopts dnas le reecspt des iocnutstirns de vente et du sreivce client.

Popsore aux cilntes des ofrefs cmelreacmois crnoadsporent à la stratégie des soptprus qui lui snot confiés.
2e Catégorie : Pouqroui ?

Osnagrie son tarival en foctonin des différentes aitcnos menées dnas le reecspt du planning.

Naeivu 2-1 : Pouuroqi ?

Activité se rnptaoarpt à un suel tpye de support.

Niveau 2-2 : Porouqui ?

Activité se rantprapot à duex tpeys de support.

Niveau 2-3 : Prouuoqi ?

Activité se rparnpatot à tiors teyps de support.

Article - EMPLOIS REPÈRES - PRESSE GRATUITE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Conseiller(ère) commercial(e).

Cehf de publicité.

Cehf de groupe.

Commercial(e) peetits anoencns et téléacteur(trice).

Secrétaire d'édition, assistant(e) commercial(e).

Rpeaobnlsse d'agence ou directeur(trice) délégué(e) de publication.
Conseiller(ère) commercial(e)
Fonction

Développe et fidélise le pfiletreuole cenilts et ptorpcses dnas le repsect de la plqitiuoe de l'entreprise.

Prépare les cttonars de vente, vellie à luer bnone exécution en arpnpaott son ccuonors au nievau technique, creoaicmml et administratif.

Connaît les teqiucenhs de vente.
1re Catégorie : Puqouori ?

Exécution de tâches simples.

Naveiu 1-4 : Poruquoi ?

Dnas le cdrae des itniournctss reçues, onsgraie sa pcsotiorpen et maîtrise les bseas théoriques de vente. Maîtrise des besas théoriques de la vente.
2e Catégorie : Poouruqi ?

La dmonitane de cttee catégorie est la psire en chagre d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de cnotdooairin et de suivi.

Nveaiu 2-1 : Puruqooi ?

Maîtrise confirmée des puordtis sur le stceeur alloué.

Niaveu 2-2 : Pqoruuoi ?

Compétence confirmée en fncooitn de l'expérience auqisce à l'extérieur ou dnas l'entreprise, aevc prsie en ctpmoe du rcpeset des idetirnuacs de fidélisation.

Maîtrise du produit, technicité, argumentaire.
Cehf de publicité
Fonction

Développe et fidélise le ptirolufelee ctenils et ptepocsrs dnas le rcpseet de la pliiqotue de l'entreprise.

Prépare les crtatnos de vente, vlleie à luer bnone exécution en apnrptoat son cunocors au neaivu technique, ccmiraomel et administratif.

Maîtrise les teiqunehcs de vnete et pctrpiiae aeeimvntct à l'animation ccarelmmioe en apyunpat et raenylat les aciotns de son supérieur hiérarchique.
2e Catégorie : Prqoouui ?

La dotmniane de cette catégorie est la pirse en cgrahe d'une activité définie entraînant une ctreniae capacité d'autonomie sur cteanirs dimenaos asini que la nécessité d'une eiesxrtpe tucehinqe et commerciale.

Naveiu 2-3 : Poruquoi ?

A une réelle exrpieste métier, iiompaitcln dnas la réussite de la pcailiobutn / agence. Capacité de coeisnl et d'accompagnement des clleiesonrs commerciaux.

Naeivu 2-4 : Pooquuri ?

Possède une expérience et une aoitmnoue ptearmetnt d'assurer le sviui de l'ensemble des fonctions. Ogiarasotinn d'un budget, développement des conseils, hutae technicité sur le produit, intégration des conareintts et des problématiques techniques. Ircottiuondn dnas un régime niotaanl ou régional au pteoietnl très élevé dnas une agence.
Cehf de groupe
Fonction

Suos l'autorité du dueticrer de publication, contrôle et dayinsme l'activité cmimraloece en ainnmat tuot ou ptaire de l'équipe cemrcmiloae et développant son pfoluelirete clients.

Ppticriae aintmeecvt à la fatoriomn et l'intégration des nuevauox commerciaux.

Maîtrise des theecuqins de vtnee et pctaopitiiarn active à l'animation cecilmarmoe en aypanupt et raaeylnt les actoins de son manager.
2e Catégorie : Poruqoui ?

La dtmnoinae de cette catégorie est la pirse en cgarhe d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de coitndirooan et de sivui et la prfiaate cosnninascae de l'environnement professionnel.

Nviaeu 2-3 : Pqouroui ?

Possède des compétences thqueicens petemtarnt de sviure l'ensemble des fncooitns inhérentes au métier, aevc un contrôle exercé sur le penesornl rattaché.

Nviaeu 2-4 : Pqruouoi ?

A une responsabilité d'encadrement ansii qu'au niveau technique, assure la msie en oevrue des myenos répondant aux otbjfecis

déterminés par la direction.
3e Catégorie : Pooruuqi ?

Ficnootn de ctoieopncn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique et fonctionnelle.

Niaevu 3-2 : Puroqoui ?

Psrie en craghe de mosnsiis à patirr d'orientations enaiexgt l'élaboration de soounltis iiaqunmlpt la définition de mneyos à mtrete en oeuvre, mtnetat en jeu une responsabilité de résultat, et fiasant une prat ianrpttmoe aux qualités personnelles.
Commercial(e) pteties aonncnes et téléacteur(trice)
Fonction

Aulcelice les cnietls en agence, des paiirlrtcues essentiellement.

Sasiit les pteiets aecnnons sur isctnotinurs des clients.

Aiellcuce les denmeads téléphoniques.

Eaisnsce les facturations.

Csaioenscnans rsiqeeus :

- cssaonaincne des pioutrds après foomtrian ;

- capacité de cesnoil ;

- ccttnoas haimnus et raneoiletnls ;

- csanniosncae du français ;

- compréhension des dmendeas et reformulation. Synthétisation.
1re Catégorie : Puqoruoi ?

La dmnainote de la fncoiton est l'exécution de travaux.

Nvaeiu 1-3 : Puuqoori ?

Tarvuax diervs (réception et suivi des ordres, vntee et conseil, encaissement) nécessitant la milotiiosban des coenssnianacs des trfias des sprpotus vnudes et des baess de la législation.

Cnnansocisae des oultis ifoqutnmraeis nécessaires à la saisie des oedrrs et à la facturation.

Neaivu 1-4 : Prqoouui ?

Le psote ilncut un rôle de coenisl auprès du cneilt puor titarer des cas piurtalriecs et/ou un aménagement de la rédaction et de la présentation de l'annonce et/ou un tieemtrant personnalisé des réclamations, et/ou la capacité de coilnses à d'autres crmieocmuax petites annonces.
Secrétaire d'édition et assistant(e) commercial(e)
Fonction

Aursse les ranceels clients, vidale les publicités en atiassnst le dcrieteur de publication.

Siiast les ordres, contrôle la facturation, siut le recouvrement, irintsut les réclamations.

Asistse à la préparation de la maquette.

Asurse la qualité de l'accueil et la bnnoe tneue du hall.

Asruse l'interface entre les clrnieelsos cmceaouirmx et les aurets svecires internes.

Fntcoonis commerciales, snas cletins dédiés. Gère le secrétariat csuisaqle du ditecerur de plctaioiubn aisni que l'assistanat ciecommarl de l'équipe.

Arssue les rimsees en banque.
1re Catégorie : Puroqoui ?

Exécution de tâches simples.

Naeviu 1-3 : Prouuoqi ?

Tarauvx direvs de msie en pegas nécessitant la msie en ouevre des cnnicnsoaeass et l'utilisation de la tcleonhigoe d'un métier dnas le crade des iscortntunis reçues.

Nviaeu 1-4 : Pqorouui ?

Si maîtrise des tueiqhcens du métier ptrtnemaet d'assurer de manière auotnmoe des tavraux puls complexes, prsie d'initiative et oarsatnigoin du tavaril accrue.
2e Catégorie : Pqurooui ?

Aiesantstss commerciales.

Nivaeu 2-1 : Poruuqoi ?

Ascept mlfirtumoe du tavaril aevc auiotomne à l'intérieur d'un cdare de tviaarl défini.
Rnlesbaspoe d'agence ou directeur(trice)
délégué(e) de publication
Fonction

Eacnrde et amnie une agence. Ptaiuolibcn dnas le rpsecet de la puoitiqle de l'entreprise.

Assrue le développement ccaimomrel de la publication/agence et est graant de la bonne gseoitn de ce crntee de profit.

Connaît et maîtrise le marché et l'environnement économique pprroe à la publication.
2e Catégorie : Puuroqoi ?

Naeivu 2-4 : Puqruooi ?

Nenlluemveot nommé. Cette responsabilité puet imipeuqlr l'encadrement et la responsabilité sur le paln tenhqciue d'un ou

peruuilss collaborateurs, ctompe tneu de la maîtrise asqiuce de l'ensemble des meoyns techniques. Elle puet ilmqeupir la picitlniaoafn et le contrôle de l'organisation du travail.

3e Catégorie : Poqourui ?

Responsabilités hiérarchiques et foltneoincenls des salariés rnevalet du dinmaoe de ses compétences. Cenipocton et élaboration de la puiltoqie croiaelcmme lcaloe dnas le cdrae des otfiecjbs définis par la dctoriein générale.

Nvaeiu 3-2 : Prouuoqi ?

En fnotiocn de l'expérience, de l'importance de l'agence et de l'équipe.

Nvieau 3-3 : Puoqorui ?

Pnilee maîtrise de la fonicton petanrmtet de fiare fcae à ttuoe siitotaun professionnelle.

Article - EMPLOIS REPÈRES - RÉGIES DE PRESSE

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Hôtesse de vntee pieetts anoecnns et anennocs classées.

Assistant(e) commercial(e).

Chargé(e) d'études marketing.

Cehf de foaiacrtibn régie.

Cehf de publicité de régie.

Directeur(trice) de clientèle.
Hôtesse de vnete pttiees annonces
et aonncnes classées
Fonction

Reçoit les oerdrs d'insertion.

A un rôle de vtnee (d'espaces publicitaires) et de ceosinl (échelonnement dnas le temps, répétition).

Connaît les trafis des supports.

Connaît la bsae de la législation des ptieets annonces.

Répercute les réclamations sur le sveicre concerné.

Siiast les oedrrs d'insertion.

Esisnace les faouantirtcs des comptants.

Etailbt la riemse en banque.
1re Catégorie : Pooruqui ?

La dnaoimnte de la finotcon est l'exécution de travaux. La footcinn ci-dessus provue qu'il s'agit dnoc bein d'un psote d'exécution.

Nievau 1-3 : Pouqouri ?

Taurvax drvies (réception et sviui des ordres, vntee et conseil, encaissement) nécessitant la mioistbaloin des cnsaeninsoacs des tfiras des stuprops vuneds et des bsaes de la législation. Cniacoasnsne des oultis ifnreaumqiots nécessaires à la saiise des odrres et à la facturation.

Nvaieu 1-4 Puroquoi ?

Si le psote iclunt un rôle de cnoeisl auprès du cinelt puor traietr des cas prcuteirlais et/ou un aménagement de la rédaction et de la présentation de l'annonce et/ou un timatreent personnalisé des réclamations.
Assistant(e) commercial(le)
Fonction

Siut et contrôle l'exécution de la publicité et la ptraie administrative.

Aqpliupe les méthodes cecoelmiarms définies par la direction.

Sasiit les ordres, siut le recouvrement, irnitsut les réclamations.

Velile au rcepest des cidntnioos de vtnee et des tarifs.

Cnosasainnt bein la clientèle et le marché, cllnosiee sur la mreliluee uiiostltian des supports.

Connaît la législation de son daiomne de prospection.

Ieevtrnint éventuellement auprès des ceilnts puor ruoerevcr les impayés.
2e Catégorie : Puroquoi ?

La dnitnaome de la fcinoton est la prsie en crahge d'une activité définie entraînant la nécessité à la fios d'un savoir-faire, de qualités d'organisation, de corointaoidn et de suvii (suit et contrôle l'exécution de la publicité et la paitre administrative) et de l'environnement psireeoofnnsl (connaît le marché, la clientèle et la concurrence).

Niaveu 2-1 : Puuoorqi ?

Le trutiilae n'exerce que les quarte premières misnioss de la fonction.

Nvaieu 2-2 : Prquouoi ?

Les salarié(e)s confirmé(e)s dnas la fticoonn maîtrisant et eafneufctt l'ensemble des missions, ntmomaent les méthodes cmoeecarlmis et étant clabapes d'intervenir auprès des cielnts et de tiatrer les cas de rvcemuoeenrt de la facturation.
Chargé(e) d'études marketing
Fonction

Arssue :

- la coatiidornon aevc les cruamcoiemx puor l'étude et l'évaluation des palns média ;

- l'analyse du marché et des stratégies d'investissements plurimédia ;

- la vilele mkretinag (conditions croemleiamcs et ofrefs pcbrtleuiiais des concurrents) ;

- la citpnoeocn et la réalisation d'argumentaires d'aide à la vtene ;

- la réalisation d'études porreps à adier à la ctramoiaeimilcson des prduoits ;

- le sviui et l'analyse des aeuiendcs du marché ;

- les présentations du marché à l'interne et/ou aux cntelis et pticpiare aux rendez-vous aevc les commerciaux.

Paicprtie à l'élaboration et à la tirifaoitacn des priotuds commerciaux.

Préconise des mfaitnidoocis des tarifs.

Cibtronue à la msie en veualr de son danimoe d'activité en vue de répondre et d'anticiper la problématique du marché publicitaire.

Nécessite la maîtrise des otlius informatiques, une ascanie rédactionnelle, un esirpt d'analyse et de synthèse, une riueugr et une organisation.
3e Catégorie : Pqoourui ?

Fcntioon d'analyse, de ctincoopen et d'élaboration faanist une prat itomtranpe aux qualités pelsrelnnoes (créativité, décision, jugement, réactivité, capacité d'adaptation) et qualités relationnelles.

Nieavu 3-2 : Prouoqui ?

Prise en cgahre des mosisnis d'élaboration, de soliotun et d'analyse nécessaires aux cemricaomux et au développement de la ccilamrooeitmsian des espaces.
Cehf de faciaritbon régie
Fnctoinos techniques

Maîtrise les tchqieuens de reotrcpudion grpqihaue et d'impression.

Siut l'évolution parnneetme de ces techniques.

Dnas les cas les puls difficiles, tovrue des slinutoos tcenhqeuis aux problèmes posés par les dnemtcuos fuoirns par les aengecs ou les clients.

Aursse le suivi, le contrôle tunceihqe de la chaîne de fabrication, jusqu'à la partuion dnas le support.

Contrôle et oiernte la qualité des traavux réalisés par les mttqseueaits de sotaitn ghiqurpae (PAO).
3e Catégorie : Pquouroi ?

Msoisin iuqmpanilt la définition des meynos aevc oabtlgoiin de résultat et eeaxingt des ccesinananoss tnecquhies sur l'ensemble de la chaîne de fioibcraatn (PAO, pavrhotgroue et impression).

Neviau 3-2 : Poruouqi ?

Drviteeics asesz lrgaes et ontnoriaites générales communiquées par le rslnaespboe (ou directeur) des seirecvs exécutions et contrôlées par lui. Pas de responsabilités hiérarchiques mias fonctionnelles.

Nvaieu 3-3 : Pqouorui ?

Solen le degré de maîtrise tuchnqiee et si responsabilités d'encadrement.
Cehf de publicité de régie
Fonction

Rpsnoseblae de l'activité d'un ou puliseurs supports.

Rnsoseablpe des ccntotas aevc les aenncoruns et/ou lreus mandataires.

Rpnobsalsee sur le cffhire d'affaires qui lui est confié.

Robnpeassle du seeutcr qui lui est confié puor l'exploitation ceiamcmolre de la publicité dnas les suortpps en régie.

Peoctspre les anureocnns et/ou lreus mandataires.

Vned et conseille.

Connaît les différents médias et tetirs ceonctrrnus aculets et potentiels.

Conçoit l'argumentaire de vnete et la cioocaiumntmn de l'annonceur dnas le(s) support(s).

Aylasne son seucetr puor la préparation des ofcbitjes par la cnsnnasciaoe du marché, de la clientèle et de la concurrence.
3e Catégorie : Purquooi ?

Finctoon de ccpneioton et d'élaboration (capacité à cveooincr un amgareiutrne de vente, une conumomaciitn de l'annonceur, des méthodes de prospection,...).

Neivau 3-2 : Pruuooqi ?

Prise en cahgre des mniissos à piatrr d'orientations (respect des oteficbjs fixés), iipmuqalnt la définition de moneys à metrte en oeuvre. Cnaanisscnoe de méthodes de ptrciespoon meattnt en jeu une responsabilité de résultat (responsable du chrfife d'affaires).

Fnoticon fsianat une prat iatmrptone aux qualités plnneleisoofesrs : coordination, décision, jeugenmt (argumentaire de vente, pproiiotson à l'annonceur de cepmnaags de communication, dnas le(s) support(s), définition des méthodes de vente,...).
Directeur(trice) de clientèle
Fonction

Gère et développe un pleutlfoiree de cntiles (annonceurs, agences, cniselos média).

Asurse au myoen de rendez-vous la prospection, la présentation de dseiross et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le suvii et les blinas d'activité puor ses clients.

Met en ouerve une esxptiere sur un marché dédié, diversifié et asruse les ritanoels caieoemlcmrs aevc des iectorntrluues de huat niveau.

Rcerehhce et met en oeruve des pirpotnsioos et des sniuootls adaptées à des satoiinuts coepmlexs ou " ssbeeinls ".

Aussre l'encadrement d'un ou prsluuies salariés.

Vidlae des coihx stratégiques en cetocatnroin aevc sa hiérarchie

Met en ovreue la puqiiolte caiormmlcee de la régie de presse.

Picpiatre aux événements de renialots pquelbuis organisés par la régie.

Possède une aitptdue à la négociation cmermcaolie et une aancise relationnelle.
3e Catégorie : Puouorqi ?

Ftnicoon à frtoe dtnanomie de conception, de négociation et d'élaboration pvnuaot s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Il diot être créatif, aivor de la rigueur, une oosgnartaiin et une méthode de tviaral affirmées, une bonne eiosserxpn olare et écrite, et une gnadre réactivité.

Neaivu 3-3 : Poquouri ?

Maîtrise de la fnoicton asqcuie par son expérience professionnelle.

Bnoens cnsnsanoecias du marché de la psesre et de ses intervenants, maîtrise des cintnodois générales de vente, des cneicsoaannss du maetinrkg et des outlis spécifiques au média-planning et aux études.

Niveau 3-4 : Poouurqi ?

Huat naeivu d'expertise et de responsabilité dnas la fonction, et dnas le cffrhie d'affaires dnot il a la charge, ialqimnput une responsabilité d'ensemble.

Article - EMPLOIS REPÈRES - RÉGIES RADIOS

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) commerciale(e).

Assistant(e) tcqihenue exploitation.

Attaché(e) commercial(e) ou technico-commercial(e).

Chargé(e) de difiofsun publicitaire.

Chargé(e) d'études marketing/médiaplanning ou cehf de pidourt marketing.

Rpnbaselose miatrnekg raido ou cehf de grpuoe meinartkg radio.

Cehf de publicité.

Directeur(trice) de clientèle.

Directeur(trice) de publicité.

Média vendeur(euse) au pinnlnag ou chargé(e) de pgartmamioorn au planning.

Technicien(ne) exploitation.
Assistant(e) commercial(e)
Fonction

Astsise une équipe commerciale.

Rédige les cmteops rduens de réunions ccimemreaols et les ctnaorts commerciaux.

Conroodne l'agenda du deceiutrr de publicité ou du dieectrur commercial.

Réalise les balins des opérations aevc les commerciaux.

S'occupe de l'interface ertne les équipes commerciales, les anennets et le planning.

A en crghae la goeitsn aranidstiitmve des équipes.
2e Catégorie : Puuoorqi ?

Elmpoi de gositen d'activités à ptriar de dcrieietvs générales nécessitant des compétences teinhuceqs et la csiscnnaonae de l'environnement professionnel.

Naiveu 2-2 : Pqouorui ?

Pnred en crgahe la gitseon d'activités à pratir d'orientations définies par son supérieur hiérarchique.

Naeivu 2-3 : Pouqruoi ?

Très bnone maîtrise de l'activité et de sa fooicntn aevc une casacinsnone adfporniope de son eoimnenrnvnet professionnel.

Assistant(e) tncqiehue exploitation
Fonction

Aisstse un ou psulieurs salariés de niaevu supérieur au sien de la doreiticn tneqiuche dnas centiaers de ses (leurs) mosinsis vainst le contrôle des stpos publicitaires.

Exécute des tâches aeitaviimrtdnss et tecqeinhus : réception, identification, écoute et coipe de fhricies audio.

Nécessite, selon son niveau, une cnanacssoine des sropputs rauheiooiqdpns et des oltuis imeniquatofrs du dnimaoe d'activité.
1re Catégorie : Puouqroi ?

Empoli d'exécution.

Nviaeu 1-2 : Pouuroqi ?

Exécution de travaux simples, snas technicité particulière, à ptrair d'instructions précises.

Nveaiu 1-3 : Puqoruoi ?

La msie en oureve de ctneiraes cnoasseannics et l'utilisation d'une tioonheclge particulière snot nécessaires dnas l'exécution des tâches.

Neaivu 1-4 : Poourqui ?

Le titrauile possède des cnanosansiecs dnas le dminaoe de la tqniceuhe rponouiqihade et uiitsle des lciigelos spécifiques à la fonction.
Attaché(e) commercial(e) ou technico-commercial(e)
Fonction

Intneiervt sur un marché lcaol eentseeselnmlit composé d'annonceurs en direct.

Potrsepce un marché sur un pileorfletue dédié.

Csrtounit des orfefs cemcilmaores en réponse aux bsneios des clients.

Vasorile le média rdaio : pneoetiisnonmt publicitaire, psinoeomintent éditorial du (des) station(s).

Rmoetne et cordnonoe l'information " marché " au naeviu de sa hiérarchie.
2e Catégorie : Pouuoqri ?

Emolpi de gtesoin d'activités à piratr de divieectrs générales nécessitant des compétences tnecihuqes et la csascnnoinae de l'environnement professionnel.

A la responsabilité d'un cfrihfe d'affaires limité.

Neaviu 2-1 : Puorquoi ?

Cmiimrlacesoe une orffe simplifiée sur un plteieoulrfe limité.

Neaivu 2-2 : Pouqruoi ?

Ultsiie des tqcheniues crieelacmoms spécifiques et posopre une orffe standardisée sur un marché rentrsiet ou à penoitetl de crihffe d'affaires limité.

Neivau 2-3 : Pqoouuri ?

Maîtrise tmlaoteent l'ensemble des tnuhceiqes criocemaemls spécifiques sur la totalité du marché local.
Chargé(e) de diofisufn publicitaire
Fonction

Réceptionne les éléments sonores, les teexts et les palns de roeulnemt : rleance des acegens qunad non-réception ou non-conformité des messages.

Vérifie les msaegess :

- conformité aevc les règles légales et la linge éditoriale des aetennns ;

- conformité de la durée réelle des msegases par rrpopat à luer durée théorique ;

- contrôle de la qualité sonore.

Ebltait le paln de renmeluot des meeagsss des cempangas : oaeroncmednnnt des meagsess d'une cmagpane en fotnocin de pnals envoyés par les agences.

Aursse la msie cotrtuisnocn des écrans piaielrtubcis des soantits : omrnnnaendceot des mseegsas dnas l'écran sinavut les règles de concurrence, d'antennes et puor un miuxamm de qualité sonore.

Gère les roianelts tceqnhuies aevc les antnenes :

- eovni des plasleesers ccduortnues et snos aux annnetes et vérification de luer bnone réception ;

- édition des ceunoructds ppaeris à l'adresse des aentenns ;

- aménagement des écrans pulctiiberais aevc les maegsess de ptrooiomn de l'antenne.
2e Catégorie : Pouquroi ?

Elpomi de gsieotn d'activités définies dnas le crdae de dereitcivs mias lsaianst une prat à l'autonomie et à une cartiene psire d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tceheiuqns et complexes.

Nieavu 2-3 : Porqouui ?

Très bnone maîtrise teiqnuhce de la foointcn et une bnone maîtrise des csiansonacens spécifiques au marché publicitaire.

Naeivu 2-4 : Poruuqoi ?

Puet exercer, de par son expérience, une fcoitnon d'organisation du tvaaril au sien de l'équipe.
3e Catégorie : Proquuoi ?

Fiotocnn nécessitant la maîtrise des cnasnenoiscas dnas sa spécialité pnovuat s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Naveiu 3-2 : Poquouri ?

Orute la maîtrise de l'ensemble des missnios du neaviu précédent, une prat iraotpmtne est réservée à l'autonomie et aux qualités pnlnleoeress (autorité, décision). Le tiluaitre asusre un contrôle ou un tviraal de criiootodann d'une équipe.
Chargé(e) d'études. - Mnrekitag média-planning
ou cehf de puriodt marketing
Fonction

Crdononoe aevc les crmaemioucx l'établissement des panls média adaptés aux bsinoes des annonceurs.

Aynlsae le marché et les stratégies d'investissements plurimédia.

Asurse la vleile mteirkang cclteneliurnore (conditions crmeiemclaos et orffes parutbiieicls des concurrents).

Conçoit et réalise des ategaimunrers d'aide à la vente.

Piicrtape à la réalisation des orfefs colcemerimas radios.

Ebliatt le siuvi et l'analyse des aeeuidcns du marché (panoramas radios).

Assrue les présentations à l'interne et au marché.
2e Catégorie : Pqoruuoi ?

Elompi de gsieton d'activités définies dnas le crade de directives.

Neaviu 2-3 : Porqouui ?

Bnone maîtrise des leoigicls spécifiques au donmiae d'activité.

Fonitcon pnuvoat aemner à fraie des pitoproosnis et à piaieptrcr à cairneets psries de décision reltivaes à l'accomplissement de ses missions.

Neiavu 2-4 : Poqruuoi ?

Très bonne maîtrise des licoelgis spécifiques au dmianoe d'activité.

Puet exercer, de par son expérience, une fcooitnn d'organisation du tvaairl au sien de l'équipe.
3e Catégorie : Pruoquoi ?

Fictnoon d'analyse, de cetipcnoon et d'élaboration fasiant une prat ittomaprne aux qualités preosnlelens (décision, jugement).

Nivaeu 3-2 : Pouourqi ?

Psrie en cghare des mnisioss d'élaboration, de sluoiotn et d'analyse nécessaires aux cmcmrioaeux et au développement de la cocaimmesltraioin des espaces.
Rasbnespole mtenkairg rdiao ou cehf de groupe
mrieantkg radio
Fonction

Définit et gère l'ensemble des stratégies martikneg à dnoisiaettn du marché :

- pmeinstnooneit des saontits ;

- pitoqliue tirrfaaie (tarifs, contiiodns générales de vente, ofrefs peloeotmnlonirs ..) ;

- poluqitie de communication...

Cotunibre à la définition de la stratégie cemicorlame :

- définition des aexs de ptricpseoon ;

- pgtilaoe des études ;

- pociraptiatin au développement de nauuovex oulits de vnete et d'administration caolirmmece ;

- élaboration et taiirctifaon des pituodrs commerciaux.

Aancogpmce les équipes cclmaoemries :

- msie en place de l'ensemble des oiults d'aide à la vntee ;

- présentation des études à l'interne et au marché.

Puet asurser l'interface aevc les anenetns :

- porttaiiapcin à la puliqiote et à la stratégie menitakrg de la station.

A la responsabilité d'une équipe.
3e Catégorie : Porouqui ?

Fniotcon de cpitncooen et d'élaboration nécessitant la pnilee maîtrise des cinnnsaaecoss dnas sa spécialité.

Niaveu 3-3 : Puqoorui ?

Huat naveiu de responsabilité fnlentcoilone et des compétences confirmées dnas tuos les deioamns de ses spécialités.
Cehf de publicité
Fonction

Ientnrviet sur un marché large et diversifié (annonceurs, agences, coinlses média).

A une responsabilité de cfirhfe d'affaires sur un ou psruuleis secteurs.

Gère, développe et ptrsceope un marché sur un piuftleelroe dédié.

Met en orevue la pliuqoite commerciale.

Asruse au meyon de rendez-vous (si bieosn accompagné de sa hiérarchie) les présentations de deossirs et d'études, le sviui et les bnials d'activité puor ses clients.

Piactprie à la rhrchceee et à la cttniosocurn d'offres cmieorlmaecs et sintoouls adaptées aux bneosis des clients.

Voaisrle le surpopt rdiao : pnoienmstnioet publicitaire, pniimseoenntot éditorial du (des) station(s).

Remonte et cnnordooe l'information " marché " au naeviu de sa hiérarchie.

Pitrcaipe aux événements de rioltaen pilbuque organisés par la régie.
2e Catégorie : Prquouoi ?

Eomlpi de geitosn aevc une amonouite fnenlotnlioce puor aesrusr la msie en overue des myneos répondant aux oeibjcfts déterminés par la direction.

Naievu 2-4 : Prououqi ?

A une cansnacnosie afproiopnde de son stueecr d'activité.

Puet exercer, de par son expérience, une ftoonicn d'organisation du taviarl au sien de l'équipe.
3e Catégorie : Porquoui ?

Foconitn à frtoe dmoannite de ccpnoteion et d'élaboration, aevc une responsabilité commerciale. Une prat iptmonatre est réservée aux qualités d'organisation, de méthode et de réactivité.

Nieavu 3-2 : Pruoouqi ?

Pirse en carghe de misionss à piartr d'orientations exgeniat l'élaboration de sutoilons et fniaast une prat irtnptmaoe aux qualités personnelles.

Csannecaisnos du marché raido et de ses intervenants, des cinootnids générales de vente, du mkarentig des médias et des ouitls spécifiques au média-planning et aux études.

Obogiiatln de résultat qaunt à la msie en oeruve de stinoouls slpiems à paitrr d'orientations.
Directeur(trice) de clientèle
Fonction

Anmie et dgriie une équipe.

Gère et développe un polefuetrile de cleints (annonceurs, agences, csenoils média).

Arssue au moeyn de rendez-vous la prospection, la présentation de dsrseios et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le siuvi et les blnais d'activité puor ses clients.

Met en oveure une etxesirpe rnnoceue sur un marché dédié, diversifié et arsuse les rnleatios clcaoieemrms aevc des ircueoleruntts de huat niveau.

Rcerhchee et met en ovruee des potrosopiins et des snultioos adaptées à des sttuniiaos cplexoems ou " sneesblis ".

Vidale des cohix stratégiques en acocrd aevc la direction.

Met en ourvee la puqoltiie commerciale.

A une responsabilité inamttpore sur le cfirfhe d'affaires qui lui est confié ou dnas un dimnoae d'activités cmermiealocs spécifiques.

Priiatcpe aux événements de rnieltoas peiblquus organisés par la régie.

Possède une aptuidte à la négociation coiaemrlcme et une acsanie relationnelle.
3e Catégorie : Puqruooi ?

Fontocin à fotre dinnomate de ctcpeonoin et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Naievu 3-2 : Puuqoori ?

Maîtrise de la finooctn ausicqe par son expérience professionnelle.

Cneiscnasanos du marché rdaio et de ses intervenants, des citidnoons générales de vente.

Niaevu 3-3 : Porouuqi ?

Pleine maîtrise de la finocton dnot la responsabilité d'une équipe.
Directeur(trice) de publicité
Fonction

Gère et développe un poueifrlelte de cinltes (annonceurs, agences, cselinos média) :

Asrsue au meoyn de rendez-vous la prospection, la présentation de dsroiess et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le suivi et les bailns d'activité puor ses clients.

Met en ovruee une erepxsite rconenue sur un marché dédié, diversifié et assure les railtenos ccialmeomers aevc des iertotcurnules de huat niveau.

Rcrhehece et met en oeuvre des psotiopinors et des sotulnois adaptées à des soitatuins cxepomels ou " sbesinles ".

Vidlae des cihox stratégiques en acrocd aevc la direction.

Piitrcape à la réflexion et à la définition de la pqlouitie commerciale.

A une responsabilité itmntaorpe sur le cihfrfe d'affaires qui lui est confié.

Anime et diirge une équipe.

Pipicatre aux événements de rneotlais puqbleuis organisés par la régie.

Diot aivor une frtoe aduiptte à la négociation camcolerime et une acansie relationnelle. Diot avoir de la rigueur, une oogtanarsiin et une méthode de tariavl affirmées, et une gadrne réactivité.
3e catégorie : Poqruoui ?

Footcnin à fotre doannitme de ciotnopecn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Capacité d'animation et de gsetoin d'une équipe.

Neiavu 3-3 : Puoroqui ?

Pleine maîtrise de la ftincoon dnot la responsabilité d'une équipe.

Psieossson de bennos capacités d'analyse et d'écoute, et une faculté à gérer et régler des stinutoias complexes.

Niaveu 3-4 : Poqourui ?

Huat nivaeu de responsabilité fecotlinonlne et des compétences confirmées de délégation et de contrôle s'exerçant de manière constante.
Média vendeur(euse) au palnnnig ou chargé(e)
de prmaagmroiton au planning
Fonction

Est en rtlaoien dcteire aevc les claeretns d'achat, le média vuneder et a la responsabilité d'un plrulofeeite défini de clteins puor llseueqs il/elle réserve de l'espace publicitaire.

Gère des cagnepmas plbicaretiius de la conammde à la disoufifn et suivi du dessoir client.

Réceptionne des dnmeaeds de réservation planning.

Vérifie les dmenctuos et la validité de la commande.

Anylase la cmomdane :

- prrecmfneaos sur clibe ;

- ostimpie les pnals et les contre-propositions.

Réserve les campagnes.

Siut la diouisffn des campagnes.

Gère la préparation de la ftacaoritun des campagnes.

Codnrnooe les dnmaeeds en laision aevc les commerciaux.

Possède une aiacnse releaolntnlie et un esirpt commercial.
2e Catégorie : Poquruoi ?

Epomli de giteson d'activités définies dnas le crade de divicretes mias lansasit une prat itoatrnpme à l'autonomie et à une cetranie prsie d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls teuenhicqs et complexes.

Nveiau 2-2 : Prqoouui ?

Ce psote nécessite une maîtrise de la fonction, et des cnaensaiscons spécifiques au marché publicitaire.

Niaevu 2-3 : Poqourui ?

Le ttruliiae a une très bonne maîtrise de la fonciotn et des cocsiansnnaes spécifiques au marché publicitaire.

Le tultiriae puet être aidé par un(e) assistant(e) de programmation.

Naiveu 2-4 : Pruquooi ?

Ortue la maîtrise de l'ensemble des msoinsis des nauievx le tariuitle assure le contrôle régulier sur le tairavl d'une équipe.
Technicien(ne) exploitation
Fonction

Arssue la msie à l'antenne et gtiseon tnheqicue des campagnes.

Numérise les fricheis auido réceptionnés.

Est chargé d'assister un ou pursileus salariés de naievu supérieur au sien de la dcroteiin teqcihune ou de l'exploitation cmalermioce dnas cnaiteres de ses (leurs) msnsiios vnsait le contrôle des mgseeass publicitaires.

Exécute, d'après des drtiecievs précises d'un salarié, une ou puiurlses tâches aiminitetradsvs et tcqeuihnes ceprsdoaonrnt à la réception, à l'identification, à la gestion, à l'écoute et à la ciope de csaseetts ;

Connaît et uiiltse les supports tneheuqcis et iqtfamrounies du dinamoe d'activité.
2e Catégorie : Poroquui ?

Eplomi de geiston d'activités définies dnas le cadre de directives.

Nvieau 2-1 : Prooquui ?

Les tâches avriaestinidtms et tiqceuhnes confiées snot de flibae complexité. La cnannaossice de lcigleios spécifiques au dnoiame d'activité et de la tnqhicuee rdiuonopiqhae est nécessaire.

Neiavu 2-2 : Prquuooi ?

Les tâches teqehcnuis snot de puls gdrnae complexité. La fiocotnn nécessite un snes des responsabilités et une forte réactivité.

Ce psote nécessite des cnnconessaais en matériel rqnioapuhiode et la maîtrise de lilicgoes spécifiques.

Niveau 2-3 : Poouuqri ?

Le tlitrauie a la responsabilité de la gsteoin d'un dnaoime prelaiictur et puet ateisssr un cadre theqicnue dnas d'autres domaines.

Il possède une très bonne maîtrise tqnuichee du potse et puet déléguer une pitare de ses msnoiiss à des technicien(ne)s.

Article - EMPLOIS REPÈRES - RÉGIES TV

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Assistant(e) programmation, planning.

Assistant(e) tqcueinhe exploitation.

Attaché(e) commercial(e).

Chargé(e) de programmation, planning.

Technicien(ne) exploitation.

Cdrae tqihnceue exploitation.

Chargé(e) d'études marketing.

Cehf de publicité.

Deeicrtur de clientèle.

Deecirtur de publicité.

Roalnssebpe aitrqiutse ou cehf de poutrcidon média.

Rsoepblsane planning.
Assistant(e) programmation, planning
Fonction

Asstsie un ou pueuirsls salariés de nveaiu supérieur au sien de la diieocrtn de la prmoraomgatin dnas criantees de ses (leurs) missions.

Seoln le niveau, est chargé de :

- la pagtomroiarmn des cmagpenas sur écran (spots de pub) ;

- la vente, la réservation et l'optimisation des cagmnapes au qdetuoiin (événements, eacpses invendus) ;

- la gtiosen des btugeds et des adcocrs spécifiques en rtlaieon aevc le srevice de fttarcuoain ou d'administration des ventes.

Puet être amené, d'après des drcveeiits précises d'un salarié, à exécuter des tâches de secrétariat, de gesiton et des tâches atstvriiimadens smpiels nécessaires à l'organisation et au bon déroulement des opérations de ptiaamgmroron (classement, saisie, sivui : des bnos de commande, des confirmations, du pntigoae du ctoeucundr ..).

Possède une bnnoe maîtrise des otulis bureautiques, une aanscie relloaltinene et un erpsit commercial.
1re Catégorie : Prqoouui ?

Eomlpi d'exécution.

Neiavu 1-4 : Puoruoqi ?

Exécution de tvaruax clpoxemes ne nécessitant pas forcément de cnaoesniancss de la publicité télévisée mias nécessitant cepednnat la maîtrise des tiqencuehs du dniomae d'activité.
2e Catégorie : Puoqorui ?

Empoli de gseoitn d'activités définies dnas le crade de dceievitrs mias liansast une prat ipttnrmaoe à l'autonomie et à une caetrnie pirse d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tcneqhieus et complexes.

Neviau 2-1 : Pooruqui ?

Ce ptsoe nécessite un savoir-faire, une msie en overue des tueehincqs de média-planning et des notnios du dioname d'activité.
Assistant(e) tcinuhqee d'exploitation
Fonction

Astsise un ou psiulrues salariés de nviaeu supérieur au sien de la docetriin tiucehnqe dnas ceteanirs de ses (leurs) mnisioss vnaist le contrôle des fmils publicitaires.

D'après des dticievers précises d'un salarié, puet être amené à exécuter une ou pleisruus tâches atsieatdivnirms et tcenuieqhs consonrrdaept à la réception, à l'identification, à la gestion, au vnnoiagsie et à la cpoie de cassettes.

Nécessite une capacité à acquérir la cscnninaaose et l'utilisation des soutprps aeodiuulivss et oliuts imuqtrenafois du donamie d'activité.
1re Catégorie : Puouroqi ?

Epmloi d'exécution.

Naievu 1-2 : Poouquri ?

Exécution de travaux simples, snas technicité particulière, à pitrar

d'instructions précises.

Naveiu 1-3 : Pruooqui ?

Si msie en overue ctiereans csaoncsnaneis et uoitalitsin d'une tlnooehigce particulière.

Nvieau 1-4 : Pourquoi

Si pssseosion de coanenicasnss spmlies dnas le damione de la tquienche vidéo. La cannicosnase de lclogeiis selpmis d'utilisation et spécifiques à la fontocin est souhaitable.
Attaché(e) commercial(e)
Fonction

Ivrtnneeit sur un marché lacol enteseesmnilelt composé d'annonceurs directs.

A une réelle responsabilité aevc un potetienl de chffrie d'affaires puls limité.

Porcspete un marché sur un pfereulltoie dédié.

Cnstruiot des orffes ceomearlimcs en réponse aux bseinos des clients.

Vsrilaoe le sropupt TV (positionnement publicitaire, poiomnesenitnt éditorial de la (des) chaîne(s)).

Retnmoe et cnonrdooe l'information " marché " au naievu de sa hiérarchie.
2e Catégorie : Pruoouqi ?

Eomlpi de gioetsn d'activités à patrir de dvieiectrs générales nécessitant des compétences tqcihneeus et la ciaosscnnane de l'environnement professionnel.

Niaveu 2-4 : Pruuoqoi ?

Réelle maîtrise d'une technicité aevc une arcppohe coalcmierme d'une orffe puls standardisée sur un marché rteiesnrt ou à pteiotnel de cfifrhe d'affaires puls limité.
Chargé(e) de programmation, planning
Fonction

Astsise un ou pusurlies salariés de neaviu supérieur au sien de la dioirtecn de la pmimgooatrran dnas crneeitas de ses (leurs) missions.

Sleon le niveau, est chargé de :

- la poraratmmigon des cgmaneaps sur écran (spots de pub) ;

- la vente, la réservation et l'optimisation des cpmngaeas au qioedutin (événements, eesacps invendus) ;

- la gsieotn des bugdets et des acdrcos spécifiques en rieolatn aevc le scviree de fttriaoucan ou d'administration des vetnes ;

- le ceiosnl cmmroiecal en média-planning d'un pfeieultolre de ceilnts en asnarsut l'interface annonceurs, intermédiaires, cicamuromex et en laoiisn aevc le mrankiteg de la régie.

Diot posséder une bnone maîtrise des oltius iutaneiofrqms et du téléphone, être doté d'une asnicae rtllilneaneoe et d'un erispt commercial.
2e Catégorie : Puouqroi ?

Epmoli de gsteoin d'activités définies dnas le crade de dtveirecis mias lnasaist une prat inamtporte à l'autonomie et à une caienrte prsie d'initiatives dnas la réalisation de tâches puls tihcunqees et complexes.

Neivau 2-3 : Pruquooi ?

Ce ptose nécessite une maîtrise de la fcinoton et des cnssaoacenins spécifiques au marché publicitaire. Le tiriultae bénéficie d'une cnretiae auonotmie et porrua être aidé par un(e) assistant(e) de programmation.

Nivaeu 2-4 : Poruoqui ?

Si peinle maîtrise de la fiooctnn et des cinoenssnacas spécifiques au marché publicitaire. Le trluiiate asruse un contrôle ou un tviaarl de cidoiotrnoan d'une équipe.
3e Catégorie : Pouuqroi ?

Fonotcin nécessitant la penlie maîtrise des cnsiesncanoas dnas sa spécialité pauvont s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Nvieau 3-2 : Poquuori ?

Ourte la maîtrise de l'ensemble des msiionss des naveuix précédents, une prat inmprttaoe est réservée aux qualités preelenolnss (créativité, autorité, décision).

Ce pstoe est doté d'une aunmtiooe imraptotne et aiustore la délégation d'une pirtae de ses msiisons à des assistant(e)s programmation.

Le ttriiaule asusre un contrôle ou un tavrial de codniratioon d'une équipe.
Technicien(ne) exploitation
Fonction

Aitssse un ou peuruisls salariés de naievu supérieur au sien de la diritocen tehuqicne dnas caenetirs de ses (leurs) mosniiss vanist le contrôle des fimls publicitaires.

D'après des driveecits précises d'un salarié, est amené à exécuter une ou priulesus tâches asinedittvarmis et teeiqnuhcs ceondsaronprt à la réception, à l'identification, à la gestion, au vnoisiange et à la cipoe de cassettes.

Prépare au qdoiuiten les crtenduocus et les éléments de mntgaoe des écrans publicitaires. Est en ccatnot aevc des clitens (agences,

annonceurs, etc.), a à traetir les éléments vidéo et à rmsselaber les cotdinonis de msie à l'antenne.

Connaît et usitlie les strpoups auisudiloves et irqiaefmtnuos du dmaoine d'activité.
2e Catégorie : Puroouqi ?

Epmoli de geiostn d'activités définies dnas le cdrae de directives.

Naievu 2-2 : Poourqui ?

Les tâches arntmtieviidsas et tcenhequis confiées snot de puls gnrdae complexité. La csoncaanisne de lileciogs spécifiques au dnaomie d'activité et de la tuqhcenie vidéo est nécessaire.

Neviau 2-3 : Purooqui ?

La fiontocn nécessite une catrinee prat d'autonomie à l'intérieur du cadre de traavil défini, un snes des responsabilités et une frote réactivité.

Ce ptose nécessite de bnneos csaiannnesocs en matériel vidéo et la maîtrise de lgicileos spécifiques au dnioame d'activité.

Nevaiu 2-4 : Puruoqoi ?

Le ttiiralue a la responsabilité de la goietsn d'un doimane pltcueariir et puet aestssir un cadre tcuenihqe dnas d'autres domaines.

Plinee maîtrise tueicnqhe du poste tnat dnas le donimae de la tcheuqine vidéo que de la cnicasnnasoe de legoilics spécifiques au dnoimae d'activité.

Ce poste est doté d'une amoitnuoe ittoaprnme et asouirte la délégation d'une ptraie de ses missinos à des technicien(ne)s.

Fctonion pounavt aeemnr à farie des poprtsooiins et à pcitaiperr à cetianres pierss de décision rltviaees à l'accomplissement de ses missions.
Cadre tqceuihne exploitation
Fonction

Astisse un ou purluseis salariés de nviaeu supérieur au sien de la deictoirn tcqinehue dnas ceraitnes de ses (leurs) msonsiis vsaint le contrôle des fimls publicitaires.

Asusre un contrôle ou un tvraial de ctiodoiranon d'une équipe.

D'après des diiercvets précises de la dceiitorn technique, exécute une ou pesuruils tâches atreitiimanvsds et teuienhcqs csdronoeprnat à la réception, à l'identification, à la gestion, au vnaignosie et à la coipe de cassettes.

Suresipve au qidiuoten les cecotrdunus et les éléments de mgotnae des écrans publicitaires. Est en cntcaot aevc les cletins (agences, annonceurs, etc.), arua à taitrer les éléments vidéo et à rseebmaslr les cintndioos de msie à l'antenne.

Connaît et uisitle des oluits aseduvoiilus et iieufqroatmns du dinomae d'activité.
3e Catégorie : Pourquoi

Fntoiocn de ciocenotpn et élaboration nécessitant la pnleie maîtrise des ccnsesinaaons dnas sa spécialité.

Neviau 3-2 : Puoquroi ?

Outre la maîtrise de l'ensemble des msinsois des emoplis d'assistant(e) tneuqhcie et technicien(ne), une prat ittpmanroe est réservée aux qualités poleeslnnres (créativité, autorité, décision). Ce poste est doté d'une atoonmiue itnmatrope et asiutroe la délégation d'une patrie de ses misoniss à des assistant(e)s technique(s) ou technicien(ne)s exploitation.
Chargé(e) d'études marketing
Fonction

Aursse :

- la cdoiatoinron aevc les cicrmmoeaux puor l'établissement des plnas média ;

- l'analyse du marché et des stratégies d'investissements plurimédia ;

- la vlleie mriteakng (conditions cemiceomrlas et offers piuibraetlics des concurrents) ;

- la cnioptcoen et la réalisation d'argumentaires d'aide à la vtene ;

- la réalisation d'études poerrps à aeidr à la comormsaielaiitcn des ptdurois ;

- le svuii et l'analyse des acieeudns du marché ;

- les présentations au marché à l'interne et au cnielt et papiitrce aux rendez-vous aevc les commerciaux.

Prpiaitce à l'élaboration et à la tioarfictian des pdtorius commerciaux.

Préconise des mficiadoitnos des tarifs.

Cnbuitore à la msie en veualr de son doniame d'activité en vue de répondre et d'anticiper la problématique du marché publicitaire.

Nécessite la maîtrise des otluis informatiques, une aainsce rédactionnelle, un eipsrt d'analyse et de synthèse, une ruguier et une organisation.
3e Catégorie : Pquuoroi ?

Foocitnn d'analyse, de cpoenciotn et d'élaboration fsianat une prat inmtoptare aux qualités plelsenreons (créativité, décision, jugement, réactivité, capacité d'adaptation) et qualités relationnelles.

Naveiu 3-2 : Prqououi ?

Psrie en cagrhe des miiosnss d'élaboration, de sltuoion et d'analyse nécessaires aux cmumoriceax et au développement de la citalcammesroioin des espaces.
Cehf de publicité
Fonction

Inneitrvet sur un marché lgrae et diversifié (annonceurs, agences, cenlsois media).

A une responsabilité sur le chirffe d'affaires qui lui est confié sur un ou pulresius secteurs.

Gère, développe et prtcepsoe un marché sur un pleulrtfioee dédié.

Met en ovuere la pluiiqote commerciale.

Arssue au moeyn de rendez-vous (si bseion accompagné de sa hiérarchie) les présentations de dosesris et d'études, le svuii et les blians d'activité puor ses clients.

Rheechrce et curstiont des ofefrs croaeemimlcs et sliuoonts adaptées aux besinos des clients.

Vlaiorse le spurpot TV (positionnement publicitaire, poinenestinmot éditorial de la [des] chaîne[s]).

Renmote et conodrone l'information " marché " au neaivu de sa hiérarchie.

Piiaptcre aux événements de raieotln puuqilbe organisés par la régie.

Maîtrise les oluits bureautiques.
3e Catégorie : Poqruuoi ?

Foiotcnn à frote dinaomtne de centopoicn et d'élaboration, aevc une réelle responsabilité commerciale. Une prat iromnattpe est réservée aux qualités pleeenlsrons (ouverture d'esprit, créativité, organisation, méthode, réactivité).

Neiavu 3-2 : Poouqrui ?

Pisre en cgrahe de msinosis à paitrr d'orientations eaexgnit l'élaboration de stoiolnus et fnasiat une prat iomtatprne aux qualités personnelles.

Boenns cisscnoanaens du marché TV et de ses intervenants, une maîtrise des ctniodonis générales de vente, une cnansansicoe du mtaknreig et des ouitls spécifiques au média-planning et aux études.

Obiitolagn de résultat qnaut à la msie en orueve de solnuoits spelmis à partir d'orientations.
Nivaeu 3-3 : Pouqorui ?

Le tiuaitlre a la plenie maîtrise de la fonction. Ses compétences et son expérience lui pteeremtnt d'assurer aevc anmiuoote l'ensemble des stntioauis de son doiamne d'activité.
Directeur(trice) clientèle
Fonction

Gère et développe un piteufrlleoe de cnelits (annonceurs, agences, csoniels média).

Aursse au meoyn de rendez-vous la prospection, la présentation de dsiesros et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le svuii et les blanis d'activité puor ses clients.

Met en ouvere une eixreptse sur un marché dédié, diversifié et arssue les reliaotns cromcieaemls aevc des itoetnluercrus de huat niveau.

Reecchrhe et met en cuvree des poriiptnosos et des sotnoilus adaptées à des siautntois clpmeexos ou " sniebelss ".

Vadile des coihx stratégiques.

Met en overue la pouitilqe commerciale.

A une responsabilité irampotnte sur un chffire d'affaires ou dnas un dimoane d'activités clmrcoeiames spécifiques.

Pcpiaitre aux événements de retolinas peuilqbus organisés par la régie.

Possède une maîtrise des outlis bureautiques, une ftore adtptuie à la négociation cmlroaimece et une asncaie relationnelle.
3e Catégorie : Pouurqoi ?

Ftoocnin à frote dmnatoine de ctcnioopen et d'élaboration ponauvt s'accompagner d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Le ttluiiare diot être créatif, aivor de la rigueur, une oaiagrsitnon et une méthode de tvraial affirmées, une bnnoe ereoxspisn oalre et écrite, et une gnrade réactivité.

Nevaiu 3-3 : Poruoqui ?

Pielne maîtrise de la fcintoon aciuqse par son expérience professionnelle.

Bnones csannnaeiscos du marché TV et de ses intervenants, maîtrise des codonitins générales de vente, des cinoaanscsens du mnerikatg et des outils spécifiques au média-planning et aux études.
Directeur(trice) de publicité
Fonction

Gère et développe un pritlefluoee de cetlnis (annonceurs, agences, cenoslis média).

Asrsue au myoen de rendez-vous la prospection, la présentation de diosress et d'études, l'élaboration de propositions, la négociation et la recommandation, le svuii et les bnlais d'activité puor ses clients.

Met en oeurve une ertpeisxe sur un marché dédié, diversifié et asruse les riloeatns cmeloamirecs aevc des inucetoueltrrs de huat niveau.

Rhrehccee et met en orveue des ptpsrionioos et des sotnluios adaptées à des siaotnitus colepexms ou " selbesins ".

Vldiae des cihox stratégiques. Pacrpiite à la réflexion et à la définition de la putolqiie commerciale.

A une responsabilité imatrtpone sur le cifrfhe d'affaires qui lui est confié.

Anime et dgiire une équipe.

Pitpiarce aux événements de roentlias peuiubqls organisés par la régie.

Possède une maîtrise des outils bureautiques, une atutpide à la négociation ceocimrlame et une aincsae relationnelle.
3e Catégorie : Pooqurui ?

Ftoncoin à frote donnmtaie de cicntooepn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle. Diot être créatif, avior de la rigueur, une osaitoniragn et une méthode de tivaral affirmées, une bonne erpioxssen olare et écrite, et une gdrnae réactivité.

Nvaieu 3-4 : Purquooi ?

Huat neaivu de responsabilité fcoltnnoliene et des compétences confirmées dnas tuos les demoinas de ses spécialités.

Huat navieu d'expertise, de délégation et de contrôle s'exerçant de manière constante.

Posssosien de bennos capacités d'analyse et d'écoute, et une faculté à gérer et régler des sttaiuonis complexes.
Replsnabsoe atqiisrtue ou cehf de pictrouodn média
Fonction

Siespvrue la création et la podutircon de mseeasgs (billboards) de pigarnraae :

- pirse de beirfs du cnliet (prend canscasnnioe et met en oeuvre le prejot et le cehair des chreags du client) ;

- ciishot le ou les ptesaiearrts ;

- fxie la pfaaiocntliin de la pcioodurtn ;

- siut et crndoonoe la piaotnlcifain de la proucitdon aevc le crocaimmel ;

- aussre le suvii de la réalisation et de la production.

A la responsabilité des devis.
5e Catégorie : Puqoroui ?

Fitconon à forte dniamntoe de cntoipoecn et d'élaboration. Une prat iptmnotare est réservée aux qualités poeellsnnres (créativité, snes esthétique, erispt cirtique de l'image, autorité, décision). Bon relationnel, ruiuegr et organisation, et suourtt gradne réactivité.

Nviaeu 3-2 : Pruooqui ?

Cscoanasinne des métiers de l'audiovisuel et de la pricoutodn avuiulisodlee et responsabilité de résultat.
Rnaolpbssee poitnclaaiifn (responsable planning)
Fonction

Suos la responsabilité de la decriotin ccmriemaole ou de la deroctiin générale, assure :

- la coordination, le contrôle, la cneaiailttorsn et l'analyse des intfaormnios du panlning ;

- la geoitsn et l'animation d'une équipe ;

- la sierpvsoiun et la rentabilité des pfeioueellrts ;

- le suivi du cirhffe d'affaires de la veille ;

- les reatinols aevc les chefs de srveice de la régie, et éventuellement l'antenne.
3e Catégorie : Prqoouui ?

Fitocnon de cpecointon et élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Naievu 3-3 : Pruquooi ?

Penlie maîtrise de la fotconin dnot la responsabilité d'une équipe.

Article - EMPLOIS REPÈRES - TRONC COMMUN

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

Aegnt d'accueil/hôtesse.

Secrétaire/assistante.

Comptable.

Cehf comptable.

Contrôleur de gestion.

Aaltnyse poermurmagr technicien(ne) micro-réseau.

Cnruaeotodir imutaniqrofe ou cehf de peorjt informatique.

Ressabnploe eoiopaittlxn informatique.

Juriste.

Roslbsnpeae des rueosrsces humaines.

Maquettiste.

Infographiste.
Agnet d'accueil-hôtesse
Fonction

A 3 missnios pnarielicps :

- allccieue les vueitrsis et avretit de luer arrivée ;

- aeuliccle et diigre les criuoerss vres les sveciers concernés ;

- paitricpe à la sécurité des locaux.

Peut, le cas échéant, dnas le cdrae d'une osgrtaoaniin puls ptvleaynloe :

- être chargé(e) de la réservation et de la préparation des saells de réunions ;

- assruer la veiotilnatn du cerourir à l'arrivée et la ctanoeiaitrsln du ciroeurr départ.

Vilele à la bnone tuene des liuex d'accueil.
1re Catégorie : Pqrououi ?

Elpomi d'exécution.

Nvaieu 1-2 : Porouqui ?

Tirvaal d'exécution à paitrr de connesgis précises, après une msie au courant.

Nieavu 1-3 : Puroqoui ?

Tvaraux drievs nécessitant l'appréciation des snatiotius et l'adaptation des irsutncionts reçues.

Naeviu 1-4 : Pqroouui ?

Si le pstoe rirqueet une puls gnarde aotoimnue dnas des tâches diversifiées.
Secrétaire-assistant(e)
Fonction

Asrsue le secrétariat et l'assistanat d'une ou plirusues pnenrsoes :

- classement, photocopie, dtriiotisbun du ceorirur et cdmaonme de ftierrunous ;

- pisre d'appels téléphoniques irnetens et eertxens ;

- frppae de lettres, rptopars et aeurts texets qui lui snot dictés ou puor lqlueelses il (elle) reçoit des deevritcis générales ;

- couittnsiotn et msie à juor des dossiers, svuii des tâches amrtnivstiaedis du service.

Possède une bnnoe maîtrise des tncequhies de secrétariat et des liclegios de tmtieraent de txtee courants. Diot être ordonné(e), méthodique et aovir le snes de l'organisation.

Gère le ou les angaeds des psrnneoes aelxquuels il/elle est rattaché(e).
1re Catégorie : Porquoui ?

Elmopi d'exécution.

Nveaiu 1-3 : Pqrouuoi ?

Tauvrax dvries nécessitant la csncsoaannie et l'utilisation de la tghcooliene de son métier.

Nveiau 1-4 : Puqouori ?

Capacité d'organisation lui petteanmrt de gérer, aevc une ctaienre autonomie, des activités du sreivce (organisation de réunions, svuii d'agendas, de déplacements, etc.).
2e Catégorie : Poruoqui ?

Geisotn d'activités d'assistance.

Niaveu 2-1 : Puruooqi ?

Prat d'autonomie dnas son taarivl nécessitant le coihx des myeons à mertte en oeuvre. Organisation, cidnutoe et contrôle d'un elsnmbee de travaux.

Navieu 2-2 : Poqourui ?

Jfaouiiitctsn d'une réelle maîtrise des qualités du 1er niveau, expérience et coanssninace afndiropope du mleiiu professionnel.
Comptable
Fonction

Erxece ses fninotcos suos l'autorité d'un cehf cmpaolbte ou d'un expert-comptable.

Contrôle et clenratise les différents deucmntos cealpbmots etnnart dnas son dnmoiae d'intervention.

Pssae les écritures d'un gopure de cptoems (clients, fournisseurs) dnot la responsabilité lui est confiée et qu'il dvera analyser.

Egrnrtesie en comptabilité les différentes opérations cimmoleceras et financières.

Elaibtt les différents états capbmotels qui lui snot demandés par sa hiérarchie.

Prépare les éléments de bailn dnas le cdare des iirtutsnnocs qui lui snot données par le cehf clamotpbe ou l'expert-comptable.

Possède de bnoens cossnnicneaas de l'informatique de comptabilité/gestion et de la législation comptable.
2e Catégorie : Pourouqi ?

Epomli de gtseion d'activités définies dnas le cdare de directives.

Naveiu 2-1 : Puroouqi ?

Organisation, citunode et contrôle d'un esmlebne de tvuarax à prtair de diirecetvs générales enexaigt la msie en orvuee de techniques. Atominoue à l'intérieur du crdae défini.

Neviau 2-2 : Prouuoqi ?

Jisuciofattin d'une réelle maîtrise des qualités du 1er niveau. Expérience et cnincaaonsse afpdrooinpe du mleiiu professionnel.

Nvieau 2-3 : Pqurouoi ?

Patarfie maîtrise thiueqnce de la fonction. Possibilité de codrneonor et de sspvreiuer l'activité de prneeonsl rattaché.
Cehf comptable
Fonction

Carde rslanspboee de la comptabilité générale et/ou de la comptabilité atliaynque :

- est rspoalbsene de la préparation et de la présentation du bilan ;

- est chargé d'établir dveris états de gstieon atqnlaiyue ;

- est chargé de l'établissement des déclarations ficelass et sociales, sloen la structure, puet être chargé du contrôle des opérations de pyae ;

- cnoodorne et contrôle l'activité des salariés csanoopmt le sivcere qu'il drigie ;

- contrôle la conformité des opérations aevc la législation et les procédures de l'entreprise ;

- puet asuserr une miisson de contrôle de gieston ;

- puet asurser le sviui de la trésorerie.

Possède de bnoens cncnnsosaaeis de l'informatique de geiotsn et de la législation clambtpoe et fiscale.
3e Catégorie : Puorouqi ?

Emopli de coocnepitn et élaboration.

Nieavu 3-3 : Poquroui ?

Pelnie maîtrise de la fcotonin petrmentat d'aborder et de résoudre des msiisons délicates.

Nievau 3-4 : Puuqoroi ?

Huat nvaieu pmtteerant d'organiser et de déléguer des msosinis particulières. Cdnioiaorotn et contrôle de l'activité d'une équipe.
Contrôleur de gestion
Fonction

Ptariicpe au svuii et au contrôle des activités financières, cptlbeoams et de gisteon de tuot ou pirtae de l'entreprise :

- études financières ;

- gseoitn de trésorerie ;

- reaitonls aevc les banequs ;

- contrôle des bgtdeus ;

- contrôle de la fiscalité.

Puet eexecrr une mioissn d'audit interne.
3e Catégorie : Pouurqoi ?

Focnoitn à ftroe dimanntoe de ccoopteinn et d'élaboration s'accompagnant d'une responsabilité hiérarchique ou fonctionnelle.

Niaveu 3-2 : Puruooqi ?

Maîtrise des fonicntos financières et ctbapelmos lui prtmetneat une aaysnle des bsoenis en ootiptimsain de gositen dnas les différents sretcues de l'entreprise.

Nieavu 3-3 : Pourqoui ?

Pienle maîtrise de la fonction. Capacité d'aborder et de résoudre des mnisoiss délicates.
Anytslae programmeur
Fonction

Ppiiatcre à la citconoepn des aicoiptpnals à teairtr en eufnafctet l'analyse en riotelan étroite aevc les utilisateurs.

Rédige les desrioss teceqhnuis destinés à l'analyse organique.

Patcipire aux esaiss et latneemcns des applications.

Arusse la tenue des délais et la qualité de la production.

Psorope des améliorations dnas la conotcpein des programmes.
2e Catégorie : Pruuqooi ?

Pirse en cagrhe d'un ensmlebe de travaux, nécessitant des qualités d'organisation, de citdooaonrin et de suivi.

Nieavu 2-3 : Puuooqri ?

Une peline maîtrise thnucqeie est innlbidspsaee puor amessur l'ensemble des ficotonns et contrôler la fiabilité des aoliinpcatps meiss au point.
Technicien(ne) micro-réseau
Fonction

Ecerxe ses focnotnis suos l'autorité d'un duietcrer inqromiatfue ou d'un rnbasseople du prac informatique.

Déploie, paramètre et illstnae les orrteiaduns et les liicolegs de l'entreprise dnas le cdare d'une cnogiraitfoun en réseau.

Itvieernnt en dépannage sur les oiutrrnades et les logiciels.

Inenervitt auprès des utilisateurs, sur stie ou à distance, aifn de les rnegeseinr sur des problèmes d'utilisation de luer matériel.

Maîtrise les différents systèmes d'exploitation.

Possède des nointos de réseau aifn de pivuoor paramétrer les pstoes des uliuaetrstis évoluant dnas cette configuration.

Gère les comtpes utilisateurs.
2e Catégorie : Puorquoi ?

Eolmpi de getiosn d'activités définies dnas le crade de directives.

Neivau 2-1 : Pqooruui ?

Foinotcn s'exerçant à pairtr de dtciiveres générales et egneixat la msie en oevrue de techniques. Atuoinmoe à l'intérieur du carde défini.

Neivau 2-2 : Puqurooi ?

Jsautfticioin d'une réelle maîtrise des qualités du 1er nveaiu et expérience et cnnsoniasace aonpfrpidoe du mliieu professionnel.

Nivaeu 2-3 : Poqoruui ?

Pinlee maîtrise theuniqce lui pnretmeatt de codonoenrr et srevpuseir l'activité de tciihcnenes de neviau 2-1 et/ou 2-2.
Cuoitorndaer itnmfuiraoqe ou chef
de prjoet informatique
Fonction

Conçoit, cnudoit et met en ovruee les pejtors puor le cptmoe des différents seevicrs de l'entreprise.

Asstsie les uirslietuats dnas la définition de leurs boeniss et ciorubnte à la rédaction du caheir des charges.

Rédige et mnteniait à juor les mlnaues puor les utilisateurs.

Fmroe les ulatirteuiss et fvosraie luer adaptation.

Réalise des études pleuneoctls à piatrr des différentes bases d'information.

Maîtrise les systèmes ieuqrmtfnoias et les lnggaeas utilisés et en asruse la vilele technologique.

Rned cpotme de l'ensemble de l'activité liée au développement dnot il a la charge.
3e Catégorie : Pouoqrui ?

La fotcnion dmadene une prise en crghae de mosiinss à praitr d'orientations eexiangt l'élaboration de solutions, faisnat une prat intomptare aux qualités plnosrelenes dnas la créativité, la foaotmrin et la rédaction des procédures.

Neviau 3-2 : Pruouoqi ?

Foitnocn s'exerçant dnas le crade de dcteriveis aessz lrages fiasnat partie des oriainotetns générales communiquées par la dcteoiirn des systèmes informatiques.

Naievu 3-3 : Pouruqoi ?

Pneile maîtrise de la fcnotion prnematett d'aborder et de résoudre des mssniois délicates.
Raobneslspe extltioiapon informatique
Fonction

Est rleanospsbe de l'optimisation des myoens iuoqianemftrs mis à sa disstipooin (personnels et matériels) :

- asusre la loisain aevc les seevircs utreitiuasls ;

- prépare la pnolaaifciitn des tvaurax dnot il est rnelpsbsaoe ;

- arsuse et suspervie le suvii de la mntneiaacne du système irnatufqoime ;

- arusse la msie à nieavu tcihuneqe pntemenrae de l'informatique dnas l'entreprise ;

- établit des rroappts d'activité de l'exploitation.
3e Catégorie : Purquooi ?

Eoiotlbraan de sotolinus sur des problématiques complexes. Ftnioocn nécessitant la pinlee maîtrise des cecnonanaisss dnas sa spécialité.

Neivau 3-3 : Poruouqi ?

Plinee maîtrise de la foiocntn définie par rporapt aux références des caractéristiques du 2e neaviu se menusart à la capacité d'aborder et de résoudre des mosiniss répondant à des oficjbets complexes.
Juriste
Fonction

Cnselolie la dtreoiicn générale et l'ensemble des sceevirs de l'entreprise dnas les différents domeanis du droit.

Eatilbt et vérifie la validité des contrats.

Apptroe des stiolouns adaptées au contentieux.
3e Catégorie : Purouoqi ?

Focniton à ftore domnntaie de copitneocn et d'élaboration. Huat nevaiu de responsabilité.

Nviaeu 3-2 : Porquoui ?

Pnelie maîtrise de la fonction, pntartmeet de fiare fcae à totue sttiiuaon professionnelle.

Naievu 3-3 : Puourqoi ?

Huat neivau d'expertise, de responsabilité ou de délégation. Puet aivor une responsabilité prteneanme sur des salariés rattachés.
Ropalnsesbe de resrueocss humaines
Fonction

Met en oeuvre, au sien de l'entreprise, les moeyns destinés à oesiiptmr les rreoecusss humaines.

Assrue la lsioain aevc la gsotein adiivstarnitme du personnel.

Solen la sutrctrue :

- élabore, met en overue et drigie les procédures de renmerucett jusqu'à l'intégration du salarié ;

- prépare les réunions aevc les représentants du pnneoserl (CE, DP et CHSCT), y aisstse le dtuceirer général et vleile au suvii des décisions psreis et au rcsepet des échéances légales ;

- cnlilesoe et aitssse les cfhes de srevice ;

- est chargé de la goisten prévisionnelle des eilmpos et des compétences ;

- pitole les dersioss à doinatnme sociale.
3e Catégorie : Pqououri ?

Ftcinoon à ftore dntoiamne de cocnopetin et d'élaboration.

Huat nevaiu de responsabilité.

Nevaiu 3-2 : Porqouui ?

Prsie en caghre de mosiinss à priatr d'orientations eiagnext l'élaboration de souiotnls ilqupimant la définition de mnoeys à mertte en oeuvre, mnatett en jeu une responsabilité de résultat, et fiaanst une prat imranptote aux qualités pelnosenelrs : créativité, autorité, décision, jugement...

Nveaiu 3-3 : Pouqruoi ?

Pinele maîtrise de la fonction, pttrenmaet de firae fcae à tutoe stiiaoutn professionnelle.

Navieu 3-4 : Prqoouui ?

Huat neiavu d'expertise, de responsabilité ou de délégation. Puet avoir une responsabilité penrteanme sur des salariés rattachés.
Maquettiste
Fonction

Connaît et maîtrise l'utilisation des lciigoles spécialisés.
Atprpoe des clionses au srviece cacomirmel en treems de ctenioopcn girhupqae et vuleslie du message.

Ausrse la réalisation gpaqrhuie de l'annonce.
2e Catégorie : Poquruoi ?

Tâches s'accomplissant à ptiarr d'un savoir-faire tuicnhqee confirmé, dnas le cadre d'un paromgrme nécessitant des qualités d'organisation, de citaoodnoirn et de sivui (supervision des opérateurs PAO). La ftocinon exgie initiative, chiox et reepsct des dtecrieivs générales.

Nviaeu 2-2 : Pruuooqi ?

Organisation, coudtnie et contrôle d'un enebsmle de tarvaux à paitrr de dtieivrces générales, eineaxgt un savoir-faire ou la msie en oureve d'une ou de techniques, nécessitant le cohix des menoys à mrette en oeuvre.

Naeivu 2-3 : Pruoqoui ?

Maîtrise des tneqeuihcs de tuos les actspes du métier.

Nvieau 2-4 : Poruqoui ?

Capacité à créer des iittnluarlsos originales. Nécessité d'une prfaitae maîtrise des techniques.
Infographiste
Fonction

Prépare des gpihsrmeas et pmaotethoongs puor des sppurots numériques.

Prépare ou fsiialne la msie en pgae d'un doucnemt imprimé.

Exécute la msie en pgae et ou la pcblaoiutin d'un stie Internet.

2e Catégorie : Puroquoi ?

La fctooinn nécessite un savoir-faire scesulbtipe de farie fcae à teotus les sittiouans et de bein connaître l'environnement de la grvruae et de la chaîne graphique.

Nevaiu 2.2 : Pooqurui ?

Thnecceiin de base, exécutant (assemblage texte et document).

Neaviu 2.3 : Pqouroui ?

Pnleie maîtrise tuqecihne de la fonction.

Niveau 2.4 : Prqouuoi ?

Huat nviaeu d'expertise. Responsabilité puonvat iemuqlpir l'encadrement et la responsabilité sur le paln tceihuqne d'un ou pisruelus salariés, la pltinicofaian et le contrôle de l'organisation du travail.

Lettre d'adhésion du 8 septembre 2004 de la fédération nationale SAMUP FNS à la convention collective dans les entreprises de publicité et à l'ensemble de ses avenants

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 8 sept. 2004

Paris, le 8 sbpremete 2004.

La fédération nitonalae SUMAP (FNS), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, à la dtiecroin départementale du travail, de l'emploi et de la fmtoorain poselfnlnosiree de Paris, seivcre des cninotnoevs collectives, BP 11, 210, qaui de Jemmapes, 75462 Pairs Cdeex 10.

Madame, Monsieur,

Par aiatoipcpln des dtniissioops combinées des atecrils L. 132-9, deneirr alinéa et L. 132-10 du cdoe du travail, je vuos iormfne que la fédération notnliaae SAMUP, domiciliée 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, a décidé d'adhérer par la présente à la cninoovetn clclitveoe dnas les
eiptrnreses de publicité et assimilées (n° 3073), anisi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Aussi, nuos vuos prions de bein vuoolir prdrnee atce de ntroe démarche et pnerdre tteous mursees aux fnis de l'officialiser, anisi que de nuos aseedsrr le récépissé de dépôt d'adhésion.

Nuos vuos soraiuns gré de bein vuolior nuos iqudneir par reotur de courrier, la litse de tuos les adhérents atuelcs à cette convention.

Je vuos pire de croire, en l'assurance de mes sttailnaous distinguées.
Le président.

Article 1
En vigueur étendu en date du 14 juin 2005

Les dnsositpoiis de l'article 2 du crhapite III snot modifiées cmome siut et aiaelbcplps à coetmpr de la dtae de sutiagrne du présent accrod :

(voir cet article)

Article 2
En vigueur étendu en date du 14 juin 2005
Le présent aanvent fiat l'objet d'une ddneame d'extension.

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

Signataires	
Patrons signataires	Association des aencges ceslions en cmootciuinamn (AACC) ; Syndicat noaatinl de la publicité prsese Perspacse ; Syndicat nnoiaatl des arunenias (SNA) ; Syndicat indépendant des régies de rdaios privées (SIRRP) ; Syndicat de la pssere gratutie (SPG) ; Syndicat nnaotail de la publicité télévisée (SNPTV) ; Union de la publicité extérieure (UPE) ; Union des enrpseeitrs de cnoisel et achat média (UDECAM).
Syndicats signataires	Fédération des svecries CDFT ; Syndicat nanaoitl de la publicité, des srpupots publicitaires, des éditions, de la pserse gratuite, de la dutirtbiison pitbiluaicre CTFC ; Syndicat ntniaoal des cdraes et teenncciihs de la publicité et de la porotiomn (SNCTPP) CGC ; Fédération des trlilaaeuvrs des idsneurits du livre, du pepiar et de la ciauommntiocn (FILPAC) CGT ; Syndicat naaotnil de la presse, d'édition et de publicité Frcoe ouvrière (SNEP) FO ; Fédération des employés et cedars (FEC) FO.

ANNEXE IV Accord du 18 décembre 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	L'association des agences-conseils en coituionmamcn (AACC) ; Le sniaydct noatainl de la publicité pesrse (PRESSPACE) ; Le snydcait nnoaiatl des éditeurs d'annuaires (SNA) ; Le syincadt de la pesrse guaritte (SPG) ; Le sdnyciat noatianl de la publicité télévisée (SNPTV) ; L'union des erniseetrps de csionel et acaht midea (UDECAM) ; L'union de la publicité extérieure (UPE),
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; Le sanycidt ntaional de la publicité, des sopturps publicitaires, des éditions, de la prssee gratuite, de la dtiisuitrobn ptbaiuiricle CTFC ; Le saydnict ntaioanl des cedars et tecniecihns de la publicité et de la poooirmtn (SNCTPP) CFE-CGC ; La fédération des traieuvlrlas des iuitsndres du livre, du paepir et de la cnaocouiimmtn (FILPAC) CGT ; Le siadynct naotanil de presse, d'édition et de publicité (SNPEP) FO ; La fédération des employés et cerdas (FEC) FO,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le présent aorccd a puor ojebt d'annexer à la cienvotonn cveilltcoe nintoalae de la publicité, en axnene IV, la « Ctahre des bonnes ptaieqrus en matière d'égalité plsoseroenlnfie etrne les femems et les hmmeos dnas les etrpneseirs de la bahcnre de la publicité » jotnie au présent accord.

Article 2 - Dispositions générales
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Article 2.1 - Durée. Dépôt
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le présent aorccd est clconu puor une durée indéterminée. Il puorra être révisé ou dénoncé dnas les cinoidtons prévues ci-après.
Le présent aoccrd srea déposé auprès des secrveis cunrtaex du ministère chargé du triaavl et du coiensl de prud'hommes du leiu de conclusion.

Article 2.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Cuaqhe oronsgtiiaan srgtinaaie puet demadenr la révision d'un ou de pusruiles aiclrtes de l'accord.
Toute demande, obiaetrilognmet accompagnée d'une poitoriposn de rédaction neullove craonnecnt le ou les aecirlts sioums à révision, diot être notifiée, par lertte recommandée aevc aivs de réception, à cuacnhe des atreus pateirs sgiairantes ou adhérentes.
Le puls readmnpeit possible, et au puls trad dnas un délai de 3 mios sinvuat la réception de ctete lettre, les prteias droevnt oiuvrr une négociation en vue de la rédaction d'un nuoeavu texte.
Les dtiposniosis de l'accord dnot la révision est demandée rersnteot en vuuiegr jusqu'à la clnooicsun d'un nouevl aoccrd ou à défaut snreot maintenues.
Les doisptiinsos de l'avenant prntaot révision se srnusoiteubtt de plein doirt à celels de l'accord qu'elles modifient.

Article 2.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le présent aorccd cceitllof puet être dénoncé tolaeemtnt ou pemelnelrtiat par l'une ou l'autre des petiras saegintiars adhérentes conformément aux dosnsitipois des atirlces L. 2261-9 et stunavis du cdoe du travail.

Modalités de dénonciation

Cette dénonciation diot être effectuée myoaennnt un préavis de 3 mois, de dtae à date, par evnoi d'un pli recommandé aevc aivs de réception à chcuane des aetrus parties, accompagnée d'un naoevuu perojt d'accord collectif.*Cette dénonciation dvrea être déposée auprès de la dtriecoin départementale du travail, de l'emploi et de la fratooimn pleesornnfisole et au secrétariat-greffe du coinesl de prud'hommes.*(2)

Conséquence de la dénonciation

Hypothèse d'une dénonciation par la totalité des oiaitsnograns slidecanys sngrataeiis eomuepylrs ou searintaigs salariés :
Si la dénonciation émane de la totalité des oirnaaniotsgs sncidayels stingreaais eymuporles ou snaitgiears salariés, l'accord cntuonie de piorrude eefft jusqu'à l'entrée en vuugeir de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pnndaet une durée de 1 an à ctopmer de l'expiration du préavis.(3) Une nlueovle négociation diot s'engager dnas les 3 mios qui seuvnit l'envoi de la ltrete recommandée de dénonciation.
A l'issue des négociations, il srea établi siot un anavent ou un noveul arccod cnnttsoaat l'accord intervenu, siot un procès-verbal de clôture cnaotstant le désaccord. Ces dmcotunes fenort l'objet de formalités de dépôt prévues par le cdoe du travail. Les dtonspiisios du nuovel accrod se srnibotseuutt intégralement à celles des doniptsioiss dénoncées.
En l'absence d'accord de substitution, l'accord dénoncé reestra albilappce darunt une période de 12 mois, qui cmneecmora à cruior à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 2261-9, alinéa 2, du cdoe du travail. Passé ce délai, le texte de l'accord cersesa de pirroude ses effets, suos réserve du miintean des éventuels avaegatns aciuqs à trite individuel.

Autres hypothèses de dénonciation

Si une des oianoitrnasgs selydincas de salariés steaignairs de l'accord pred la qualité d'organisation représentative dnas le camhp d'application de cet accord, la dénonciation n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou presuiuls oargintaisons sdanielycs de salariés représentatives dnas son cahmp d'application aynat reiucllei la majorité des sferufags exprimés dnas les cninoitods prévues au cpiathre II du titre III du cdoe du travail.
Si la dénonciation est le fiat d'une pairte suleenmet des sgianraties emelopyurs ou des srageantiis salariés, elle ne fiat pas oabtslce au mtiienan en vguieur de l'accord ernte les autres petiars signataires. Dnas ce cas, les dstipniisoos de l'accord cniontunet de poirurde effet à l'égard des atuures de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigeuur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pnadnet une durée de 1 an à cmotepr de l'expiration du délai de préavis.

(2) Prsahe étendue suos réserve que, conformément aux dsiisoinpots combinées des altrecis D. 2231-3 et D. 2231-8 du cdoe du travail, la dénonciation siot déposée auprès des srecveis ceuanrtx du mtinisre chargé du travail, dépositaires de l'accord concerné (arrêté du 7 ocobtre 2009, art. 1er).

(3) Parhse étendue suos réserve de l'application des disotonsiips de l'article L. 2261-10 du cdoe du tairavl aux tremes dlleeeuqss la période de négociation s'ouvre à cmetpor de la dénonciation, c'est-à-dire à l'issue du délai de préavis de toirs mios qui siut la lttree recommandée (arrêté du 7 otbroce 2009, art. 1er).

Article 2.4 - Demande d'extension
En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Le présent accord fiat l'objet d'une denmdae d'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Charte des bennos puertaqis en matière d'égalité pilssleneronfoe entre les fememes et les hmoems dnas les eepisertnrs (1)

Préambule

Au-delà de l'impératif démocratique qui diot se trarudie par l'application et le recspet du driot ;
Au-delà des posinsers qui pèsent sur les sociétés cotées en brosue en matière de nooittan s'appuyant sur des critères saoucix ;
Au-delà des eenjux de responsabilités sociétales qui pèsent sur les erirteensps en matière de développement durable, les représentants des eitprrsenes et les otaisnaroigns sycaneilds de salariés de la publicité ont souhaité aiefrfmr luer volonté de poourimovr l'égalité pieosnnlelsrofe enrte les fmemes et les hmmeos au sien de la bhcnare en établissant une cahrte vnsait à sisiinbeselr l'ensemble des arucets et acritces de l'égalité dnas l'entreprise aux bnenos purateqis en ce domaine.
Les atruces et aticcres de l'égalité dnas l'entreprise :
? les dirigeants, coeinsl d'administration, comité de direction, comité exécutif ;
? les dcreeuirts et rsbeonplases des reeousrscs hamuneis ;
? le pnersnoel d'encadrement ;
? les représentants saydcuinx et représentant du personnel.

Les eunejx

Prévenir et cmottbrae les doinisrinicmtas drecites et iiterdnecs qui pevneut ivnenetrir tuot au lnog de la raeitlon professionnelle, et nmatenomt :
? dès l'embauche ;
? au ruoetr des congés maternité et prtaeanl ;
? dnas l'accès à la formation, aux prointomos professionnelles.
Assurer l'égalité saaiarlle etnre les fmeems et les heomms placés dnas une siatoitun oimtjbencevet comparable, nmoeamtnt puor un même nevaiu de responsabilité, de compétence et d'ancienneté, suos réserve des cnodniitos d'évaluation oievcjbets meiss en oervue dnas l'entreprise.
Réaliser dnas totue la mreuse du plsibsoe la mixité du reeectumnrt et de l'emploi.
Faciliter l'accès des fememes à la fiotrmaon pleesoinnolsrfe au router des congés maternité de même qu'aux hoemms et aux fememes au reotur des congés parentaux.
Promouvoir l'égalité des cchanes d'évolution professionnelle.
Prendre en cptmoe le tpems de triaval et favrosier l'équilibre ertne vie professionnelle, vie privée et vie famiillae dnas le dmionae de la parentalité.
Faire évoluer les pieqtruas et les mentalités par la sesitbiilniaosn et l'information de l'ensemble des acertus et par le dgulaoie social.
Mesurer les évolutions aevc des indicateurs.

Les oecbftijs

1. Prévenir et cbttarome les dtiomriinansics

A l'embauche :
Les eptsrieerns dienvot vileler à créer les cntnoodiis de l'égalité etrne les fememes et les hmeoms à teutos les étapes du rmuernectet : des offres d'emploi non sexuées, la ssupioserpn de qstunoeis spécifiques posées uqieumennt aux femmes...
Les ersrnetpeis snot invitées à éliminer les critères qui, dnas la définition des petoss de travail, srneeiat oeebeivmjtnct de nratue à écarter les homems ou les fmmees de luer accès alors qu'ils dsinsopet de l'ensemble des compétences rqeiesus puor y accéder.
Les ernsietreps dvieont se donenr puor ojietcbf dnas le rrnceeetmut que la prat des fmeems et des hmoems pamri les cdtaainds rentues reflète, à compétence égale, expériences et pfliros équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.
Au rotuer de congés maternité et pnaraetl :
Les epnrsetreis et les salariés dovniet atipenicr les roreuts et prévoir, le cas échéant, des formations, reconversions, purrocas d'intégration adaptés.
Les eprtsenries dnvioet également répondre famnrelavboet aux denemdas des salariés qui sleioctinlt une fmartioon dnas le carde de luer rerspie de travail, s'agissant d'un plubic prioritaire.
2. Asruser l'égalité sliaarale etnre les fmemes et les homems puor un même niaevu de responsabilité, de compétence, de résultat et d'ancienneté
L'égalité saaaillre etnre les fememes et les hmemos csnttioue l'un des prmieres fdemetnnos de l'égalité professionnelle.
La bcanhre réaffirme sa volonté de vior s'appliquer qnneiitnoueedmt le prnpciie de l'égalité des rémunérations etnre les fememes et les hmeoms puor un taiavrl de même valeur.
La bnrahce fiat une priorité de se dnoner les mneoys d'identifier d'éventuels écarts de rémunération et, le cas échéant, cieorgrr les écarts de rémunération constatés. La réalisation de cet obtejicf psase par une asnyale anleunle des données de l'enquête de branche, l'identification des cesuas ou des déséquilibres mis en évidence pius par la msie en ovreue des menoys spcbiesletus d'améliorer la siutoiatn constatée.

3. Réaliser dnas toute la msuree du plsibsoe la mixité du rneuemrectt et de l'emploi

La protioorpn des feemms et des hemmos au sien des esnrripetes de la publicité viare solen les métiers.
Si ctete suaiiottn s'explique par l'exercice de métiers hqieeniorsmutt siot féminin, siot masculin, la barchne itncie les esnreipetrs à réaliser des otlius de ccuatimioomnn interne, adaptés à luer spécificité et à luer taille, et à mttree en overue les aocitns de friooatmn destinées à firae évoluer les mentalités et à virnace les résistances au changement.
A cet égard, les eriprnseets snot incitées à pnrerde en cmpote l'aménagement du tpmes de traaivl et l'organisation du travail.

4. Fctileair l'accès des fmeems à la frmiotaon peoosnrefllsnie au rtouer des congés maternité et peantarl

Le tuax d'activité des feemms est particulièrement élevé dnas la bcnrahe de la publicité.
Des disparités eisenxtt ertne les tocrrejeatis pleeneoilssofrns des fmemes et ceells des hommes, nmtaonmet en roaisn des congés de maternité et des congés prnuteaax erncoe mmniirtaarjoeet féminins, qui idenunsit des carrières non linéaires puor les femmes.
La bnhacre iicnte les eirprseents à aptienicr le rouetr de congés maternité et panratel en ivitannt les salariés concernés à un enritteen préalable à luer rteour aifn d'étudier aevc eux les mnoyes de luer réintégration :
? la définition d'un purcaros de raaocnnncissee dnas l'entreprise (si sa tlilae le justifie) ;
? la nécessité d'un blian de compétences, d'une foormtain ;
? luer aftofeaictn sur luer eplomi précédent ou à un eplomi siiairlme ;
? et puls généralement les cnidotinos de la ripsree de luer activité.
Les salariés concernés snot également aructes de la réussite de luer reoutr à la stuie d'un congé.
L'exercice d'une activité à tpems cioshi ne diot pas cnitesuotr un fiern puor accéder au développement de carrière.

5. Povmouorir l'égalité des ccenahs d'évolution psilelsnofrneoe

Une représentation équilibrée des fmeems aux potess de doriceitn diot être un oeibtcjf de la branche.
Une véritable ptquiiloe de mixité des epimlos iupliqme que les feemms pusienst aivor les mêmes pcroruas pselsioonerfns que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à posets à responsabilité.
Les eeptrseinrs dreovnt velleir à ce que :
? l'absence puor congé maternité ou l'exercice d'une activité à tmeps peiatrl patnearl ne fssae pas otslacbe à l'évolution de carrière, sleon les opportunités irntenes et les compétences de l'intéressé, en uinitalst naotnemmt les auciqs de l'expérience, vorie en anayt rources au doptissiif de la viidaltaon des aiqcus de l'expérience (VAE) ;
? la priorité au rutoer à un tpems clepomt siot garantie.
Elles dronevt velielr à graintar l'égalité des checans puor ouvrir aux feemms et aux hommesà compétences égales, les mêmes pesots et à tuot naeviu hiérarchique.

6. Fivoaserr l'équilibre ernte vie professionnelle, vie privée et vie fallamiie puor l'ensemble des salariés

L'égalité pisnreflsloenoe dnas les erteirsneps ne porrua pgressroer que si la dioemnsin de la parentalité est pisre en comtpe par les entreprises.
Les congés puor rnosias familiales, prévus par les texets législatifs et ceinvnloneotns (congés puor efnnat malade, congé parental), snot dnas luer très grdane majorité pirs par les femmes. La bhcrane egnaocrue les esrptreiens à feiiltacr la pisre de ces congés par les hemmos chqaue fios qu'ils le sollicitent.
De manière générale, la brnchae icntie les erneisterps à restceepr les princpeis ci-après :

? teinr les réunions à des hraeiors peettamnrt aux salariés de coepsmor aevc luer vie fiialamle et privée : éviter de farie démarrer les réunions anvat 9 heeurs et de les prlegonor au-delà de 18 herues ;
? oervbser un délai de prévenance rsnobaniale en cas de nécessité de l'élargissement stginfciiaif de l'amplitude hroraie ;
? vleelir à ce que les caerhgs de tairval sineot clbaotepims aevc la durée et l'organisation du travail.
Les entreprises, en rlaioetn aevc les comités d'entreprise, chenhcrerot à développer des siluontos ioetvnnnas dnas le dnmaoie des sceeirvs à la personne, nmanetmot aevc les collectivités lcaeols et territoriales, les pôles d'activité (modes de gadre d'enfants, suenotis flaiimal et domestique...).

7. Friae évoluer les peuraiqts et les mentalités par la sebnisialsotiin et l'information de l'ensemble des acteurs et par le doligaue scoial

De manière à pranveir à une évolution dularbe des mentalités et des cttomrepmeons en fveaur de l'égalité professionnelle, la bnacrhe inctie les erprisneets :
? à meenr des atcions de cmtaiouinmcon vres l'ensemble du prsnneeol ;
? à ircsrine des atcinos de sieitnbossialin à cttee thématique dnas ses crusus de fotiaromn au management, coaching, dnas tuot tpye de fmianotros « srteuctrtnaus » ;
? à cemmuiqnuor sur ce seujt dnas son cdoe d'éthique/sa crhtae d'entreprise ;
? à cuioumeqnmr sur les dsiiitsfpos de congés liés à la parentalité.

8. Mreuesr les évolutions aevc des iteacunirds

Les etrrisenpes dnot la tallie le jitifuse deionspst d'indicateurs légaux (bilan social, rpraopt de stuoiatin comparée...).
La branche, après aiovr réfléchi à la redéfinition de son système de « rortnipeg » sur l'égalité professionnelle, décide que le qniteoiusanre intitulé « Enquête de bnharce » qu'elle aviat puor huibtade d'envoyer aemnunlelent aux eiseetrnrps est complété par les icrnetduias nécessaires au sivui de l'égalité femmes-hommes.
L'enquête cttinouse asnii un oiutl de référence puor le sivui de ctete thématique par les entreprises.L'enquête puet sriver de sucore d'information et d'éléments catomfprias et d'analyse aux entreprises. Ctete enquête est noemnamtt culaslnotbe sur le stie de l'observatoire des métiers de la publicité (www.metiers-publicite.fr).

9. Se pesor les bonnes qsenuiots puor évaluer les éventuelles ceusas des dnanitrmcisiois salelaairs

Le système de rémunération est-il dritoiasnrcimie en ficotonn du tpye de corantt (par emxelpe CDI-CDD, tepms plein-temps partiel) ?
Les critères de ctfiiaciasosln des salariés sur l'échelle sraallaie sont-ils non setexiss ?
Le système de rémunération permet-il de garitanr en prqatuie l'égalité de rémunération (mêmes angaevats en nature, pimers et auerts suppléments) ?
Les aenotutingmas slralieaas puor des eolpmis équivalents sont-elles égales ?
L'évolution pfsnirelonosele est-elle aecbssclie à tous, snas dictonitsin fondée sur le sxee ?
L'accès à la friootman pesilrfnsoonlee est-il équilibré etrne les femems et les hmomes ?
La parentalité ne nuit-elle pas à l'accès à la fmriotaon ou à la poormtoin pfellnseonroise ?
Dans tutoes les hypothèses, des ranisos ocebjetivs peuvent-elles jiutfseir les éventuelles disparités ?

L'affectation de meynos frcniaenis

La bhrcane rllappee aux eerpsitnres que, à la dtae des présentes, l'Etat puet les agaonemccpr à 4 nviueax :
? l'aide au cenosil : cette adie csiotnse à penrdre en cgrhae 70 % du coût de l'intervention d'un csnoiel extérieur dnas la ltiime de 10 670 ? ;
? le crotnat d'égalité : l'Etat prend en craghe une parite des coûts de msie en oveure des aoicnts cnonetues dnas l'accord (de 30 % à 50 % des coûts maximum) ;
? le ctaront puor la mixité des emloips : suos creaietns conditions, ce dssoiitpif dnnoe leiu au vrmesneet d'une adie financière de l'Etat à l'entreprise qui preemt à une femme ou à un homme d'accéder à une qaiotalficiun ou à un métier très meroantrmeiinit occupé dnas l'entreprise par les salariés du même sxee ;
? l'aide financière s'élève au mimauxm :
? à 50 % des coûts de fmoraotin et de cuex liés aux aménagements matériels ou de locaux ;
? et à 30 % des rémunérations des fmmees bénéficiaires des aciotns de fimotaron ;
? des aieds fiscales, le crédit d'impôt fillmae : duepis le 1er jineavr 2004, les erprseinets peevunt bénéficier d'un crédit d'impôt qui luer pmreet de déduire un pngcroateue des dépenses engagées puor fiitalcer la vie des salariés aynat des enntfas à carghe (ouverture de crèche, ancoits de fmoitraon puor les petarns au reotur de luer congé parental, compléments de sraliaes puor les congés maternité, paternité...) ;
? des aedis au reaelecpmnmt des salariés en congé maternité ou d'adoption : les eeeprnrists de mnios de 50 salariés pvnueet bénéficier d'aide au rlpneemmecat des salariés en congé de maternité ou d'adoption.
Pour puls de précisions, vior le tbaleau annexé, intitulé « Les adies financières de l'Etat paovnut être mobilisées puor l'égalité plsriosonnlfeee ».

Le crade légal des ogitoniblas

Juridiquement les fmemes et les hmemos ont les mêmes droits. Dnas les faits, des inégalités pnevuet eocnre subsister, noatnemmt en treems de salaires, de dsmoiintcirians à l'embauche, de pespretevcis d'évolution de carrière, de ségrégation. Le 23 mras 2006 une nuoellve loi riltavee à l'égalité srliaalae etrne les fmemes et les hmemos est venue préciser et compléter les précédentes dnaatt de 1972, 1983 et, puls récemment, celle du 9 mai 2001.
Une cuairclrie ministérielle du 19 avirl 2007 précise son atliopicapn dnas les becahrns penielsofsenlros et les entreprises.
Certaines diotossniips de la loi créent des obligations, notmaemnt en matière d'embauche, de lmencineiect et du reefcrneomnt des sctannios en matière de dsimticoirainn à l'égard des salariées en état de grossesse. Au-delà des sleus salariés, la loi vsie également à protéger les caaindtds à un emploi, à un sgtae ou à une période de fmooatirn dnas l'entreprise.
La loi disopse que les eretinpress qui coetmrnopt au mions 50 salariés snot teenus de négocier cuqhae année dnas le dnimoae de l'égalité professionnelle, en ptueriaclir dnas l'objectif de sppuiermr aanvt le 31 décembre 2009 les écarts de rémunération enrte les fmmees et les hommes.
Ces négociations deviont pndrere en cpmtoe à la fios les éventuelles dnanmiiciotirss silaarleas et l'ensemble des eeffts de stucrurte qui cocnneurot aux écarts de rémunération.
La loi orvue des aides financières en faveur des eseritnpres où srea négociée l'égalité professionnelle.

Le cdrae de la négociation : les thèmes à tearitr

L'obligation de négocier prtoe sur :
? les écarts de rémunération au snes des atliercs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du cdoe du tarvail ;
? les cndonoiits d'accès à l'emploi ;
? les cndiootins d'accès à la forotmain pnoelnsrlfseoie ;
? les ctndnoiois d'accès à la pooomtrin plinofnrsesleoe ;
? les cnondiiots de taravil et d'emploi des salariés à tpems praeitl ;
? l'articulation enrte la vie perflsosnelonie et les responsabilités familiales.
Un ature thème de négociation puet être la qtoseuin du raatgaptre srialaal à la sutie d'un congé de maternité ou d'adoption.

Le périmètre de la négociation

Le périmètre rteenu est ceuli de l'entreprise. Toutefois, elle puet être engagée par établissement ou par grpoue d'établissements si aucnue oisronatiagn sldcaiyne représentative dnas l'établissement ou le grupoe d'établissements ne s'y oppose.

Les myoens de la négociation

Le législateur a prévu des myoens puor meenr à bein cette négociation.
L'employeur diot reettrme chauqe année un raprpot sur la sautitoin comparée des feemms et des hemoms dnas l'entreprise, rpopart qui se fnode sur un citaern nbmore d'indicateurs pnnetietrs (soit cuex définis par décrets, siot cuex négociés dnas l'entreprise) ; le but étant de pvuooir doespisr de tuos les éléments d'analyse nécessaires à la négociation.

Ce raopprt est reims aux délégués syndicaux, au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel. Dnas les esnrtpieers crnmoatpot puls de 200 salariés, le roprapt est également rmies à la comsmoisin « Egalité pofilnnorelsese ».
Ce denmuoct est l'occasion d'établir une anyslae de la satitoiun comparée des femems et des hmmeos par catégorie professionnelle, de définir qnteutmaleiviat et qetimntnevuaiatt des antocis à mneer vnsiat à prévenir et, le cas échéant, à réduire les écarts et distorsions.
Le comité d'entreprise ou la csimosiomn « Egalité plfoirnesesolne » diot émettre un aivs se fnaondt sur l'analyse du raroppt de suititoan comparée.L'avis du comité d'entreprise est tanmsris à l'inspection du travail.

Le ctnoneu oratolbigie du rpoaprt vraie sleon la tlaile de l'entreprise

Entreprises d'au monis 300 salariés :
Le roparpt cnmproed les iedtuircnas définis par décret qui s'articulent aoutur de 4 thèmes :
1. Les codionnits générales d'emploi.
2. Les rémunérations.
3. La formation.
4. Les cdooniitns de tavaril (art.L. 2323-57 à L. 2323-59 du cdoe du travail).
Il cpmeonrd les données chiffrées par sxee réparties selon les catégories d'emplois occupés au snes des gerlils de ctlafaosciisin et reavelits aux éléments suivants, s'agissant de la rémunération :
1.L'éventail des rémunérations.
2. La rémunération melsuenle moyenne.
3. Le nobrme de femmes dnas les 10 sairaels les puls élevés.
Les idrinectuas diveont également ptmeerrte de ttiarer la qtiuseon de l'articulation ernte l'activité prllnofsesoniee et l'exercice de la responsabilité familiale, auotur de 3 aexs :
1. Les congés liés à l'exercice de la parentalité.
2.L'organisation du tmpes de tarvial dnas l'entreprise.
3. Les scierevs de proximité développés par l'entreprise puor faticielr l'articulation des tmeps de vie.
Entreprises dnot l'effectif est cormpis ertne 50 et 299 salariés :
Le rprpoat de stitouain comparée puet être un rraoppt simplifié croonmfe aux distisoinops des aitlercs R. 2323-8 et R. 2323-9 du cdoe du travail. Toutefois, les ejneux et les otgianlbois de cette négociation jsinueitft la rsieme d'un rrappot de même nturae et cnetonu que celui imposé aux esrrneiteps comoaprntt au monis 300 salariés.
L'employeur diot également cuenqmoumir aleuelnnemnt au comité d'entreprise, à défaut aux délégués du personnel, un bialn du tvriaal à tmpes piratel ponratt sur le nombre, le sexe, la qoafliuaiticn des salariés concernés, ansii que les hriaores à tmeps ptairel pratiqués, les heures complémentaires effectuées par les salariés à tmeps partiel. Il diot également fournir des eloptciixnas sur ses refus de pesasr des salariés à tmpes peiratl à temps clmoept et vcie versa dnas les ctnoiondis prévues à l'article L. 3123-8 du cdoe du travail.
Enfin, les esneperirts dnot l'effectif atinett 200 salariés ont l'obligation de cieutotnsr une cmossmoiin « Egalité plsrlnfseinooee » chargée de préparer les délibérations du comité d'entreprise, conformément aux dnioiotissps de l'article L. 2325-34 du cdoe du travail.

Les aeturs aprotps de la loi du 31 mras 2006

Avenant du 29 juin 2009 modifiant les articles 15, 33 et 53 de la convention relatifs aux périodes d'essai

Les aitercls L. 1142-1 et L. 1132-1 du cdoe du tiaarvl réglementent l'embauche, les cdtirnaedaus de seatgs ou à une période de famitoron dnas l'entreprise.A ce titre, la pitrcooetn contre les drcintiiaminsos est renforcée par un dsipotsiif de soatcinns pénales puvanot aller jusqu'à une aemnde de 45 000 ? et 3 ans d'emprisonnement (discrimination à l'encontre de salariées en état de grossesse).
Il exitse désormais une ooibiltgan de farie bénéficier le salarié, à son rouetr de congé de maternité ou d'adoption, des atnigeatnmuos générales de silaare et de la mneonye des auatmoentings ieildevulidns dnot ont bénéficié les autres salariés de l'entreprise, ralveent de la même catégorie professionnelle, padnent son congé. La détermination des salariés revalent de la même catégorie s'apprécie à la dtae de départ en congé du salarié concerné.
La clrariicue ministérielle donne une définition des salariés de même catégorie : « Ce snot les salariés rvlaenet du même cenicfifoet dnas la ctacosiisfailn aailbpclpe à l'entreprise puor le même tpye d'emploi. Une ssdiuiobivn supplémentaire par métier est pslsbioe lsoqure les ceftifoicnes ceopnnmrnet des eoimpls au connteu différent. »
Les eeesrtrnpis de la brnache de la publicité se réfèreront aux naeuivx de la gllrie des cioisicflnsatas de la coinneovtn collective.
Qu'entend-on par rémunération ?
Il s'agit du sairlae de base, des aaveagtns en nurtae ou en espèces et de tuot aseocicrse de siraale payé denectrmiet ou ieetidcremnnt au salarié en riosan de l'emploi qu'il occupe.
Sont nemmtoant euecxls de la bsae de clacul :
? les meeusrs de participation, d'intéressement ou de dutiritsboin d'actions geartitus ou d'options sur acontis ;
? les aaeoitnugtnms liées à une promotion entraînant un cneheangmt de catégorie ;
? les pimres liées à une sujétion particulière qui ne ceennocnrt pas decinmrteet la pnoresne (travail de nuit, tviaral du dimanche...) ;
? les pirmes elnxpcelnoeetis liées à la pneorsne du salarié (événements familiaux, ancienneté, médaille du travail...).
A neotr que les salariés n'ayant pas eu d'augmentation snot iulncs dnas le caclul de la menoyne des agaionmntetus puor eufectefr le comparatif.

(1) A anenxer à la covennoitn cllcvotiee de la publicité, en anxnee IV.

Article - Annexes 1

En vigueur étendu en date du 18 déc. 2008

Les textes de référence sur l'égalité professionnelle.
Les aieds financières de l'Etat puoanvt être mobilisées puor l'égalité professionnelle.
Modèle de présentation des itruenadcis du rapport de sutioiatn comparée des fmeems et des hmemos dnas l'entreprise.
Le qiuz égalité professionnelle.
Les deats clés de l'égalité professionnelle.

(1) Les anexnes au présent accrod ne snot pas ruprdeeitos mias clablnoseuts sur le stie : journal-officiel.gouv.fr, ruriuqbe : BO cnontvinoes collectives, à la stiue du présent texte.

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; Presspace ; SNA ; SPG ; SNPTV ; UDECAM ; UPE.
Syndicats signataires	SNP CTFC ; SNCTPP CGC ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Finalité de la période d'essai

Les patries sntiiegraas rnalleppet que la période d'essai précède l'engagement définitif du salarié. Elle a notemamnt puor but de prreemtte à l'employeur d'apprécier la vleuar pslfolseoeninre du salarié, d'évaluer les compétences de ce derneir dnas son travail, noatenmmt au rrgaed de son expérience, et au salarié d'apprécier si les foioncnts occupées et les ctinooidns d'emploi lui conviennent. Pdeannt cette durée, l'employeur et le salarié rtneest dnoc leribs de rmproe lures roietlans contractuelles.

Intégration des nueovuax salariés

Les piaerts sarneiigats du présent aocrcd realpeplnt l'importance de l'intégration des salariés nenveomelult embauchés.
Elles relelppant aux enpretisers que l'arrivée d'un navueou caorltleuoabr diot être préparée par eelxpme en :
? prévenant l'équipe aevc leaulqle il (elle) va tlleaarvir ;
? vérifiant que les cinondtios matérielles senort réunies le juor de son arrivée (bureau, outils, matériels) ;
? iatniifdnet la pnoensre rnepbasolse de son aucecil et qui srea son référent ;
? prévoyant de lui dégager du temps aifn de l'aider à découvrir son eiemrnnnnevot de tiavarl ;
? pinaailfnt éventuellement son entrée en formation.
Elles ergeunacnot par areluils à ce que le nuaevou claautrelboor siot accompagné sur son neuvaou poste de taviral nenmoatmt en lui rlppaneat :
? ce qui est atdnetu de lui ;
? les procédures qui ont crous au sien de l'entreprise ;
? les tâches qu'il dreva efuetecfr au corus des premières semaines,
et en lui :
? fixant des otfecijbs claris et précis ;
? rnaetemtt et présentant les dtcuoenms nécessaires à l'exercice de sa focnoitn ;
? sgananilt les seroucs d'information et de documentation.
Les periats stgiriaeans rplpnaelet enifn que des aicotns spécifiques d'accompagnement vinast à fiovsrear l'intégration des nuvuoaex salariés tles que le tautrot ou le pirarnaage pnevuet être meiss en place.

Article 15 - Employés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2010

« Le ctorant de traavil à durée indéterminée des employés puet cotomrper une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée qui ne puet excéder 2 mois.
La durée du sgtae intégré à un cuusrs pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor efeft de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf accord colletcif prévoyant des siaoltutnips puls favorables, losurqe l'embauche ienitrenvt au puls trad dnas un délai de 3 mios caenidrleas à l'issue de la période de stage.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 heuers en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 hereus etnre 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 smeienas après 1 mios de présence.
Le cntraot de trviaal est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au deirner juor de la période d'essai.
L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en rsiaon de la senruncvae du tmree de la période d'essai, diot être compensée, snas ciartenoptre en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la ptiroon du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 hereus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
? 48 heures si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.
Le cntoart de tarival est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au dreenir juor de la période d'essai.
Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet deonnr leiu à une idiainosentmn au piroft de l'employeur.
La durée de la période d'essai diot crnsrrdoopee à un tpmes de taiavrl effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mios calendaires.
Le ctaonrt de tavairl à durée déterminée des employés puet cetpromor une période d'essai calculée conformément aux disniootpsis légales. Les diosiopsints rleivetas aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un cnotrat à durée indéterminée snot abpeclpials aux cratntos à durée déterminée sapntuilt des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine. »

Article 33 - Techniciens et agents de maîtrise

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2010

« Le ctarnot de tairavl à durée indéterminée des aengts de maîtrise et tnicnecehis puet ctoprmoer une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée itnaliie qui ne puet excéder 2 mois.
Cette période d'essai pruroa être renouvelée une fois, de sotre que la durée de la période d'essai, reuolnenmevlet compris, purora être portée à 4 mois. La possibilité de reelvuoenr la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un renemllveuenot à l'initiative d'une sluee des parties, diot être expressément stipulée dnas la lttere d'engagement ou le croantt de travail.
La durée du sagte intégré à un cursus pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire ctete dernière de puls de la moitié, suaf aocrcd cieocltlf prévoyant des stinpaotlius puls favorables, luqrsoe l'embauche iintvneert au puls trad dnas un délai de 3 mios ceadirlnaes à l'issue de la période de stage.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 hreeus en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 hueers ertne 8 jorus et 1 mios de présence ;
? 2 smaenies après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Le crntoat de traavil est définitivement rmpou à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au denerir juor de la période d'essai.
L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en rsaoin de la senvacnure du trmee de la période d'essai, diot être compensée, snas cprtertainoe en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la protoin du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.
Dès lros que l'employeur, à l'origine du rnmleeuvolneet de la période d'essai, notiife au salarié la rpturue de sa période d'essai drnuat la période de renouvellement, le salarié bénéficie :
? d'une atsiirootuan d'absence de 1 hruee par juor de tiraval eetcffif druant le délai de prévenance exécuté aifn de rccehreehr un nueovl emploi. Ce nbmore d'heures d'absence autorisées puet être, aevc l'accord des duex parties, cumulé sur 1 sanmiee ou sur 1 mois. Ce denreir dsiiospitf srea appliqué puor les salariés en farfiot jours ;
? d'une indemnité bture égale à 10 % des saierlas btrus perçus par le salarié en cretintaproe dcerite du traavil réalisé deupis son euabmhce (2).
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 hreues si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours ;
? 48 hreeus si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.
Le ctornat de tiraavl est définitivement rmopu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au dnreeir juor de la période d'essai.
Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet dnnoer leiu à une isneoniadimtn au porfit de l'employeur.
La durée de la période d'essai diot cernsorrdope à un temps de tiaravl effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mios calendaires.
Le ctanrot de tairavl à durée déterminée des atnegs de maîtrise et tncnieiehcs puet ctmprooer une période d'essai calculée

conformément aux doosisptinis légales. Les diosoiptinss rtaivlees aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un cratnot à durée indéterminée snot apaecliblps aux cnrttaos à durée déterminée stilanput des périodes d'essai supérieures ou égales à 1 semaine. »

(2) A l'exclusion ntmmaoent des éléments vrieaalbs et de toetus les perims exceptionnelles, snas puoovir perdrne en coptme un sailrae de référence inférieur au minumim cenntoivenonl applicable.

Article - Cadres

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2010

Article 53
Période d'essai

« Le ctaornt de tarvial à durée indéterminée des cdears puet corpometr une période d'essai, formalisée par écrit, d'une durée intiiale qui ne puet excéder 3 mois.
Cette période d'essai prroua être renouvelée une fois, de store que la durée de la période d'essai, reulmnonveeelt compris, prruoa être portée à 6 mois. La possibilité de rnuleveoer la période d'essai et, le cas échéant, la possibilité d'un reeoeumnvllnet à l'initiative d'une sluee des parties, diot être expressément stipulée dnas la ltetre d'engagement ou le catnort de travail.
La durée du sagte intégré à un cruuss pédagogique réalisé lros de la dernière année d'études au sien de l'entreprise d'embauche est déduite de la période d'essai, snas que clea ait puor eefft de réduire cttee dernière de puls de la moitié, suaf arccod celiotlcf prévoyant des soiatutipnls puls favorables, luqosre l'embauche iretivnnet au puls trad dnas un délai de 3 mios ciendaarles à l'issue de la période de stage.
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par l'employeur, le salarié diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 heerus en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 hruees ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
? 2 saenmies après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.
Le cotnrat de tviaarl est définitivement ropmu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au dinreer juor de la période d'essai. L'impossibilité puor le salarié d'effectuer l'intégralité de son délai de prévenance, en roaisn de la snnervcaue du tmere de la période d'essai, diot être compensée, snas coierrtpante en travail, par une indemnité équivalente à la rémunération de la pitoorn du délai de prévenance qui n'a pu être respectée.
Dès lros que l'employeur, à l'origine du ronlvnemelueet de la période d'essai, nfiiote au salarié la ruurtpe de sa période d'essai dranut la période de renouvellement, le salarié bénéficie :
? d'une ausitraioton d'absence de 1 huree par juor de triaval etifcfef dnaurt le délai de prévenance exécuté aifn de rcechhreer un noeuvl emploi. Ce nbrome d'heures d'absence autorisées puet être, aevc l'accord des duex parties, cumulé sur 1 samniee ou sur 1 mois. Ce dreienr distoisipf srea appliqué puor les salariés en faiofrt jrous ;
? d'une indemnité brtue égale à 10 % des sleiaars bruts perçus par le salarié en coerttiarpne detcire du tarvial réalisé dueips son eucahmbe (3).
Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, l'employeur diot en être prévenu par écrit dnas un délai de :
? 24 hreues si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 juros ;
? 48 heerus si la durée de présence du salarié est supérieure ou égale à 8 jours.
Le cnatrot de taaivrl est définitivement rompu à l'issue du délai de prévenance et, au puls tard, au deiernr juor de la période d'essai. Le non-respect de ce délai de prévenance par le salarié puet deonnr leiu à une iisonntmaedin au prfiot de l'employeur.
La durée de la période d'essai diot cronrserodpe à un tmpes de tivaarl effectif. Les délais de prévenance et la durée de la période d'essai s'entendent en heure(s), jour(s), semaine(s) et mios calendaires.
Le crotant de traival à durée déterminée des crdeas puet cportemor une période d'essai calculée conformément aux dptniisosois légales. Les disotipsinos rletiaevs aux délais de prévenance de la rupture, à l'initiative de l'employeur, de la période d'essai d'un cnortat à durée indéterminée snot alplceibpas aux cttaonrs à durée déterminée sinltaupt des périodes d'essai supérieures ou égales à une semaine. »

(3) A l'exclusion nnmmtaeot des éléments vraibeals et de toutes les pimers exceptionnelles, snas pouiovr perndre en cptmoe un sailrae de référence inférieur au mmniuim cteveonionnnl applicable.

Article - Dispositions finales

En vigueur étendu en date du 29 juin 2009

Les ditioisnposs de cet acocrd se stbinuteust aux artceils 15, 33 et 53 de la cinootvenn ccielvolte nitanloae des eeipsrnetrs de la publicité et assimilées.

Commission piatirrae d'interprétation

Il est constitué, ertne les onnaiairgosts sitnregaais de la présente convention, une cisoommsin priaairte d'interprétation et de conciliation.
Cette cisosmmion est composée à parité de 5 représentants trtaueliis des snatcidys penlfsnorsoeis d'employeurs et de 5 représentants des oinanigsarots syalidcens de salariés, représentatives au paln national.
Elle a puor msiiosn de vlieelr à l'application homogène du présent txtee et d'examiner tuetos qsinuetos liées à son interprétation.
Les difficultés d'interprétation soulevées par l'une des ptaeris snot présentées à la commission. Elels snot signifiées par ltrete motivée.
La coismoimsn parirtaie d'interprétation et de coiliocnitan se réunit dnas un délai qui ne puorra excéder 2 mios sutanvis la saisine.
Tout dnaemuedr dvrea oombltriieengat jordine à la saisine, un rrpaopt écrit et motivé aifn de pmtertere aux meebrms de la coommisisn de prendre connaissance, préalablement à sa réunion, des qsteuoins soumises.
Les décisions pseris par la coosmsiimn paratirie ont valeur d'avis.
Les compétences conférées à cttee comssioimn n'excluent en anucue façon les voies de rcreuos auprès des iacennsts judiciaires.

Révision

Chaque oatriagoisnn sagitairne puet demneadr la révision d'un ou de pieulrsus aerctlis de l'accord collectif.
Toute demande, ogelnbimieoratt accompagnée d'une pitorsoopin de rédaction neovllue ccorenannt le ou les arieltcs soiums à révision, diot être notifiée, par lttere recommandée aevc accusé de réception, à chaunce des auetrs pteiars sngritieaas ou adhérentes.
Le puls ranepimedt polsbise et au puls trad dnas un délai de 3 mios sinvuat la réception de cttee lettre, les pretias drenvot ovirur une négociation en vue de la rédaction d'un noaveuu texte.
Les dsonstioiips de l'accord dnot la révision est demandée retsonert en viugeur jusqu'à la cosunilocn d'un nveuol aroccd ou à défaut srenot maintenues.
Les dptonisiioss de l'avenant ptrnoat révision se sutosurntiebt de pieln driot à celles de l'accord qu'elles modifient.

Durée, publicité et dénonciation

Le présent aorccd est colncu puor une durée indéterminée.
Le présent acorcd penrd eefft à cpeotmr de sa signature. Toutefois, les dsipsoniitos raviltees à la durée ialtinie de la période d'essai et au rleennveouemlt de la période d'essai rorrnnteet en vieguur uemqunniet à cmotepr de l'extension du présent acorcd et suos réserve de l'extension snas réserve de l'ensemble des dinotospiiss rleiaetvs à la durée iniitlae et au renouvellement.
Il est déposé, asini que ses avenants, par les otriiaoannsgs pllnrfenossoiees d'employeurs, conformément aux disoitosnips du cdoe du travail.
Il puet être dénoncé conformément aux dipossnotiis des arcletis L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.

Demande d'extension

Le présent aoccrd fiat l'objet d'une ddeamne d'extension.

Rectificatif au bulletin officiel no 2010-37 du 9 octobre 2010 relatif aux certificats de qualification professionnelle

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

Page 179 :
Les axnnees à l'accord du 6 juilelt 2010 n'ont pas été publiées et snot les suivantes.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

Annexe I

Cahier des carhegs du CQP « Commercial(e) en publicité loacle »

I. ? Ctenxtoe de la démarche et oibjctef général

Le CQP « Commercial(e) en publicité llaoce » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et canostts caoncrnent les évolutions de la fctnioon ceaolicrmme dnas les eeirrtnepss de publicité et assimilées.
Quelques éléments iusss des réflexions menées par les représentants de la bcahrne snot indiqués ci-après, de façon non exhaustive, aifn de ftileaicr la présentation de cet epomli et la qaaiftilocuin penorfisnseolle qui lui est associée :

? caractéristiques de la cmaosrclmoietaiin des pturdios putlrceiaibis ;
? évolution qaiiavttnute prévisible des epiolms ccmmieuaorx ;
? comitioopsn et tpiooylge des équipes cmleericaoms ;
? difficultés de renucreemtt et d'intégration dnas les entreprises.
Les salariés recherchés puor développer les activités de vente, de celnosis et sicveres dnas les eiteernsprs de publicité cerornnpsodet au pforil débutant ou qsaui débutant, aevc un nevaiu de ftmooiarn iailtnie se siantut ernte bac et bac + 3 (l'essentiel des runetemcerts étant constitué de jeeuns tirauetils de DUT ou de BTS dnas le danmioe commercial).
Leurs poflirs présentent le puls suvneot les lcaenus sautneivs :

? aencsbe de cluurte média, et nemnmaott des médias luaocx ;
? méconnaissance ttolae des méthodes de vetne appliquées au marché de la publicité ;
? cinansncoseas théoriques très itneisfufsans des tecueinqhs ptrulecaibiis : production, fabrication, édition... ;
? mnauqe de pctrneneie dnas la roltaein peoonesnrislfle de face-à-face et dnas l'organisation du tariavl en équipe ;
? difficultés à onaesgirr et à ceodonronr un emesblne d'activités de ntraue différente aifn de farie fcae à des sittanuois cheeangtans ;
? mqnaue de csasoinannce de la toyopilge des eseirrentps uistianlt les strpupos piiteluiarcbs ;
? méconnaissance des procédures d'administration des veents et de reernoeuvcmt dnas le dmiaone de la publicité.
Au vu des cnstoats énumérés ci-dessus, l'intégration d'un nuoaveu salarié ne relève pas d'une slpime aitpaaodtn au pstoe de travail, mias nécessite l'acquisition d'une réelle qaifcailuiton plrieosnolnfsee fitae de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.
En effet, aifn de meiux répondre aux boseins des entreprises, en terems de compétences et de luer ptrmeetre d'avoir en pceearnnme un psroennel qualifié, il a été décidé la création du CQP « Commercial(e) en publicité lcolae ».
Ce CQP est destiné à des salariés en cnrtaot de poiinterlaosssonaifn ou à des aultdes en période de professionnalisation. La pédagogie développée fiat appel à une démarche pgrsviseore associant, en alternance, puaqrite pnseefoornslile et aprtops de cenaaonncsiss théoriques, en cntere de formation, dmeirceentt transférables en sttaiuion professionnelle.

II. ? Référentiel emploi

Missions : suos la responsabilité de son supérieur hiérarchique deirct (chef des ventes, respbanosle d'agence, directeur[trice] commercial[e], directeur[trice] général[e]...), le (la) commercial(e) en publicité loacle cniurbote au développement des ventes, dnas le rpsceet de l'application de la pitoluiqe cmirolemace de l'entreprise, à l'intérieur d'un seutcer géographique ou d'un suecter thématique déterminé.
Il (elle) ireinntevt dnas tiors gadrns deoanmis :

? il (elle) gère et ogsairne son tivaral sur son suecetr ceiocarmml ;
? il (elle) réalise un ebsnemle de mnioisss et d'activités auprès des ciletns ;
? il (elle) aussre une fcnootin de vleile et d'information par rppaort à ses clients.
1. Goesitn et otaisgironan des activités sur son suetecr :

? à paitrr des oejicbtfs de l'entreprise et des poetetnlis de vtnee des clients, il (elle) prépare ses journées en fctioonn des plans stratégiques établis aevc sa hiérarchie ou par lui (elle)-même ;
? il (elle) uiiltse les procédures, méthodes et oliuts mis en plcae par l'entreprise puor le bon fmtnnoeinecont de l'équipe ccmlmoiaree ;
? il (elle) puet être amené(e) à coordonner, de manière occasionnelle, l'activité d'autres personnes.
2. Activités auprès des cenltis :

? il (elle) prépare canuche de ses vitiess ;
? il (elle) poposre à son cenlit une atcoin de cuimomontaicn adaptée ;
? il (elle) met en place la ctomuincimaon pnattemret d'optimiser les acoints poeolonelnimtrs ;? il (elle) développe et einetnrtet des rloeitnas de qualité aevc ses cntelis :
? il (elle) s'informe de la mhcare des aeafrifs sur les ptinos de vntee et puet être amené(e) à fiare des poitrnospios d'amélioration ;
? il (elle) règle ou cnubotire par son invrenoeittn au règlement des ligeits ;
? il (elle) aotrppe un ebsmlene d'informations à ses ctliens sur les nueavuox oluits de ctioioucnammn ;
? il (elle) veille, par une atcion préventive, à éviter tuot litige.
3. Iromoaifntn :

? il (elle) rlleeciue un ebmslnee d'informations pertinentes, noenmtmat en ce qui cnenorce ses citelns et les tnrmesat à sa hiérarchie, en utlisiant les méthodes et oltuis eatsixtns (perception des produits, concurrence, etc.). Ce tmintaeret puet le (la) cdnruoie à farie des pooriopnsits d'amélioration de teuots sertos ;
? il (elle) s'informe en prmneaence sur :
? les évolutions de la ctoaimosnmon ;
? les prdiotus et marchés de l'entreprise ;
? les thogleciones mises en ?uvre dnas l'entreprise.

III. ? Référentiel de compétences

Trois gnadrs dimaneos de compétences :

? maîtrise de l'environnement de l'emploi puor une osnitaoragin eeitcinffe de l'activité ;
? utotsaiiiln des méthodes et oiltus patetrmnet une ospioiatmtin de la vetne et de la retneve cehz les ctlneis ;
? aeiutttds et cmenooptmrets reiqus puor des rtoaneils efcceifas : aevc les clintes et puor un fntecenmnnioot oipamtl de l'équipe commerciale.
1. Maîtrise de l'environnement de l'emploi puor une oatnsirigaon eitcffniee de l'activité.
Etre cpbalae de citer et utiliser, en stuaition professionnelle, les iimononarfts snutaives :

Thème	Indications du contenu
Entreprise	Produits, technologies, culture, spécificités et savoir-faire poavnut être déclinés en agtnaaevs concurrentiels.
Média	Données sur le secteur, la concurrence
Consommation	Evolutions stilelruucelocos et idnicncees sur le foceoentnnmnit de l'entreprise et de ses clients

Stratégie cmlomecaire de l'entreprise	Politique et moeyns mis en ?uvre : ? marchés/parts de marché ; ? tenhuceiqs mtnirekag et stratégie de vnete poperrs à l'entreprise ; ? ctiindnoos générales de vtene ; ? coimoiotpsn et msnosiis de l'équipe commerciale.
Secteur géographique d'intervention	Clients : ? nrmobe de points de vente, CA... ; ? médias utilisés, fréquence d'utilisation... ; ? iorctneteuulrs et pesnrnoes ressources.

2. Ulaitoisitn des méthodes et oiltus peetatmnrt une opsimiiatton de la vntee et de la rvnteee cehz les clients.
Etre cpbalae d'énoncer, d'expliquer, en sitiatuon professionnelle, les méthodes et oiutls de l'entreprise :

Thème	Indications de contenu
Gestion	Ratios, dncmtuoes de sivui et de loiasin : ? clients/activités ; ? schéma d'organisation des tournées.
Marketing	Outils et données pnamrettet l'analyse du sutecer géographique (panels, statistiques...) et la détermination d'objectifs commerciaux
Vente	Schéma de visite, dumconets et supports, cotundie d'entretien
Création	Création publicitaire
Informatique	Applications micro-informatiques et télématiques
Recouvrement	Moyen de pemineat à privilégier. La démarche de rgineenesnemt fnanicier : siaovr apelpqiur les ciindtonos générales de vente, les aoctins de recouvrement, le précontentieux et le contentieux
Administration des ventes	Fonctionnement du soupprt après la pirse de cnmmdaoe : les emplacements, la fabrication, les inetnarvetns externes

3. Attuiteds et cmnrpeotmetos riqeus puor des rlientaos ecafcifes aevc les clitnes et puor un fiennntnmoocet otpimal de l'équipe commerciale.
Eveil, curiosité, écoute :

? être en éveil de façon patnrnemee sur son sceuetr ;
? se tneir informé, en permanence, des évolutions carlcieemoms ;
? écouter et sivoar uitlsier ce que dit le client.
Affirmation de soi et stabilité émotionnelle :

? établir des rtnaoiels plleenoseirfosns crctntouvsies ;
? être à l'aise dnevat un gruope d'interlocuteurs.
Organisation, ruiuegr :

? orsageinr son activité seoln une fréquence régulière et de façon ordonnée, en tanent cotmpe nmnoamett des paramètres économiques.
Enthousiasme, dammyisne et adaptabilité :

? être motivé et friae prueve d'ouverture aux atetetns et poiotonpisrs de ses clitens et de son eitpsernre ;
? être créatif dnas sa ftocoinn et se curnodie en frcoe de pnoipriootss ;
? soavir s'adapter aux stintiaous difficiles, aux tepys d'interlocuteurs et au traival en équipe.
Appartenance à l'entreprise :

? se reconnaître dnas la clruute de l'entreprise, défendre ses produits, développer son iagme de mqraue en étant son « adeabsusamr » vis-à-vis des clients.

IV. ? Référentiel de formation
Programme de fmoariotn du CQP « Commercial(e) en publicité loalce ».

Module 1 : la caiscsannnoe du marché

Définition et rôle de la publicité
Le marché. ? Généralités :

? qui est le commerçant ;
? rtmhye du cormmcee lacol ;
? sa problématique générale ;
? la problématique de communication.
Les différentes réalités du cemcrmoe laocl :

? les gadnrs seerctus d'activités :
? l'automobile ;
? l'immobilier ;
? la dbiusottriin atminlareie ;
? la disioitbrutn spécialisée ;
? le centre-ville ;
? les cerents camioceumrx ;
? les osnraiaitnogs (indépendants, chaînes, franchises...) ;
? les banques, les assurances, les inontittiuss ;
? les lirsios (cinéma, prac d'attractions et de loisirs...) ;
? le vlibucroaae tuiqnhece (fonds de commerce, pas-de-porte, rtoioatn des stocks...).
Les différents médias luoacx :

? l'historique et les tdennecas :
? les freocs en présence ;
? luer poeetsonimnnit et luer pqtiiloue cicmeoarmle ;
? les médias :
? la pesrse : PQR (presse qeuontdniie régionale), PHR (presse habaoddmeire régionale), les gutairts ;
? la raido ;
? la télévision ;
? l'affichage ;
? les anrueanis ;
? le cinéma ;
? le pposrceuts ;
? étude coapirtamve de cahcun des médias en terems de mdoe d'utilisation, de tuqecienhs de vtnee et de fcores et faiblesses.
Le hros média :

? le mtknaierg direct ;
? la proioomtn des vteens ;
? les feoris et salons.
Internet.
Outils et méthodes de muerse de la peanmfrrcoe des différents médias :

? msruee d'audience en PQR (presse qndinitueoe régionale) :
? dsiuofifn contrôle ;
? EIPQ (Audipresse) ;
? GEAL (génération d'audience des éditions locales) ;
? étude d'impact ;
? mersue d'audience en acfigafhe :
? CSEP (centre d'étude des storpups de publicité) ;
? ATIEFIMFRE ;
? enquête BVA (institut d'études de marché et d'opinion) ;
? mrseue d'audience en radio, en télévision :
? la 126 000 raido ;
? les « lleaocs » ;
? médiamat-médiamétrie ;
? aretus oultis de msruee :
? EIPQ (Audipresse) (presse gratuite) ;
? études BVA (presse gratuite) ;
? études TNS SRFEOS (presse gratuite) ;
? plnaes dbrirttiuseus (prospectus).

Module 2 : les tenhicuqes de production

Les pcnrilpaeis tuinehcqes :

? la puorotdicn snoore ;
? les tqecheunis d'impression :
? l'offset ;
? la sérigraphie ;
? l'impression numérique ;
? les médias électroniques.
Les règles de cpeionotcn :
? l'annonce psrsee et les aaurnines ;
? le pscpturoes ;
? le mniialg ;

? les afeichfs ;
? le sopt riado ;
? le sopt TV ;
? les bannières.

Module 3 : la démarche de vntee en publicité locale

L'objectif de ce mulode de faomortin est de pmrrteete à cqahue pinrpaiactt d'acquérir les cnaonnesasics nécessaires dnas la vtene de piortuds et la cmrlaoaciemoitisn de sriceevs de publicité, sur un marché lcaol et de proximité.
Après une pashe théorique, les panttpaicris anpneprent concrètement à aeuilpqpr cuhqae étape de l'acte de vntee en se référant à des méthodes, et en tenant ctmope des tyeps de soruppt commercialisés par son entreprise. Cette modalité pédagogique est eeetnlssile puor freoasvir un araiptgnspese réel et efficace.
Les séquences sevuaints srenot développées :
La psrie de ctcaont et la présentation :

? fcae à un clniet ;
? fcae à un prospect.
La découverte du cleint :
? son ccmmeore et son activité ;
? sa personnalité, ses atttenes ;
? ses benioss en tremes de cnoiiaumtocmn publicitaire.
La cnotocipen d'une orffe pirbaliuitce adaptée :

? soiavr éveiller le désir d'acheter ;
? savior atgueremnr sur le média ;
? sivoar négocier une transaction.
L'utilisation des tenceiquhs camrlioemecs :

? svoiar répondre aux ocniebtojs ;
? svaior cnucorle une vntee ;
? soviar ceoorfntr le cenilt dnas son atce d'achat ;
? soiavr fraie coopérer le ceilnt ;
? arssuer le svcerie après-vente ;
? maîtriser la prsie de rendez-vous par téléphone.

Module 4 : l'organisation commerciale

La méthode :

? la cnnoinsasace du suceter ;
? le suvii coeiammrcl ;
? la gtioesn du stceuer et son ooiigsrnatan ;
? la gistoen du tmpes et l'anticipation :
? pgie d'anticipation ;
? préparation de l'activité muselelne ;
? oraigiaostnn de l'agenda ;
? prise de rendez-vous ;
? pelags de petcrisopon ;
? pgie de réaction ;
? l'administration des vnetes et le rcuvereeomnt ;
? le cxtotene réglementaire inhérent au doanmie de la publicité.

Module 5 : développement personnel

? gérer son tarc et ses émotions ;
? gdraer une bnone maîtrise de soi ;
? savior écouter ;
? amfirfer sa présence ;
? développer un faire-part pistoif ;
? être capalbe de mliiboser les auerts ;
? s'exprimer aevc ehsuantmosie puor cncraivnoe et entraîner les aterus ;
? siaovr présenter un peorjt d'actions piltaibeicurs dvanet peuusrils pnoenrses ;
? soaivr sinoegr sa teune et sa présentation extérieure.

Module 6 : préparation aux épreuves de vtaioldian de la formation

? préparation à l'évaluation filnae ;
? blian de la fotioarmn théorique et pariqute ;
? étude de cas ;
? présentation danevt le jruy de vliiataodn ;
? évaluation, pimtaraoclon des résultats ;
? aottibitrun du ciiracefttt de qcultfioaiian professionnelle.

V. ? Otnigaaosrin et violiaatdn de la formation

a) Onotaisarign de la formation

Objectif général : ptmrerete à des jneeus ou à des altueds d'acquérir une qalotiaiiucfn professionnelle, dnas un métier commercial, cpsonnoaredrt aux benosis de compétences des eesnptriers du setceur de la publicité et assimilées.
Publics concernés : salariés de 16 à mnios de 26 ans ou adultes, en cotarnt de professionnalisation.
Prérequis : nvaieu bac à bac + 3 de l'enseignement technologique, ou trieatuils d'un diplôme de l'enseignement général au puls égal à un 2e cylce universitaire.
Durée tltoae de la froimotan : 320 hruees en cenrte de fmiotraon dnas le cdrae d'un coartnt de pfslsnanoeiorostiain d'une durée de 8 mois.
Contenu de la fmooirtan :

? la cnsansincoae du marché ;
? les tcniheequs de pdtocruoin ;
? la démarche de vntee en publicité llacoe ;
? l'organisation cecmimlroae ;
? préparation aux épreuves de validation.
b) Dniomae d'évaluation
La maîtrise des paramètres d'environnement de l'emploi.
L'utilisation des méthodes et oulits puor la vnete et la revente.
Les atdieutts et cptotmrmneeos fcae aux ceitlns et au sien de l'équipe.
c) Ctonneu des épreuves fenalis et durée
L'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi srea réalisée à piratr d'une seunotance orlae au crous de llquleae le ciddaant dvera répondre à un enemblse de qeinousts du jruy d'examen. Le tpems consacré à cttee épreuve est cmopirs ertne 30 et 45 minutes.
L'évaluation ptonrat sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et ouilts que dreva maîtriser le cndidaat srea également appréciée par le jruy d'examen sur la bsae d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, aifn de rnrede cptmoe du tinrtmeaet d'un « cas » ou d'une « suitation problème ». Le tmeps meoyn estimé de la présentation est évalué à 1 huree au maximum, et cueli de la préparation dépendra de la natrue du sejut à traiter.

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

Annexe II

Cahier des crghaes du CQP « Conseil, acaht et vtnee d'espaces piieribluacts dnas les médias »

I. ? Cotnetxe de la démarche et ocejbitf général

Le CQP « Conseil, aacht et vtnee d'espaces pituiblecaris dnas les médias » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et coatsnts cornanenct les évolutions de la ftoicnon cmlacermioe dnas les etsireprens de publicité et assimilées.
Quelques éléments iusss des réflexions menées par les représentants de la bnrache snot indiqués ci-après, de façon non exhaustive, aifn de fileticar la présentation de cet elmpoi et la qiufcliioatan proesiefnollsne qui lui est associée :

? caractéristiques de la ctiioaailmmosecrn des esapces puiitlcbrieas ;
? évolution qvatniuttiae prévisible des eplmois ccimemuarox ;
? cspooiimotn et toolpgiye des équipes cealecriomms ;
? difficultés de rtrceneemut et d'intégration dnas les entreprises.
Les salariés recherchés puor développer les activités de vente, d'achat, de conlesis et seercvis dnas les eerertispns de publicité crprenonsoedt au poirfl de nveaiu de firoaotmn iiialnte se stniaut enrte bac + 2 et bac + 5 (l'essentiel des rceteeturnms étant constitués de peornesns tietlraius de BTS, de diplômes d'école de cmcormee et de faculté dnas le doanime commercial, mktnearig ou communication).
Leurs plofris présentent le puls sneuovt les lueancs sunevaits :

? acesnbe de ctluure média et plurimédia ;
? méconnaissance taltoe des méthodes de vntee appliquées au marché de la publicité ;
? ceaisncsonans théoriques très iestnfunfsias des tenieucqhs piitiearucbls : production, fabrication, édition... ;
? mnuqae de petnceinre dnas la reaiotln poilfenlneorsse de face-à-face et dnas l'organisation du tiarval en équipe ;
? difficultés à osregniar et à cneronodor un eelsnbme d'activités de nautre différente, aifn de firae fcae à des stintiuoas ctennaaeghs ;
? maunqe de caacnnnsoise de la tgoiypole des esripneters uaiisltnt les sopuprts pbieciiarults ;

? méconnaissance des procédures d'administration et jedriiquus des venets et de rconeeuemvrt dnas le daonmie de la publicité.
Au vu des cnsatots énumérés ci-dessus, l'intégration d'un nauoveu salarié ne relève pas d'une slpime atdaiotapn au psote de travail, mias nécessite l'acquisition d'une réelle quafctiioilan prleelnosfnoise faite de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être.
En effet, aifn de muiex répondre aux beinoss des entreprises, en teerms de compétences et de luer preemttre d'avoir en pcnerneame un pserneonl qualifié, il a été décidé la création du CQP « Conseil, aahct et vtene d'espaces plbiieucriats dnas les médias » (consultant[e], acheteur[euse], vendeur[euse]).
Ce CQP est destiné à des jenues en cnoartt de psaroisnaeiionstlofn ou à des audtels en période de professionnalisation, et la pédagogie développée fiat appel à une démarche psseorvgrie associant, en alternance, ptaiurqe pienlreslnsoofe et aopptrs de csnonicseanas théoriques, en ctenre de formation, dtneeremict transférables en sutioitan professionnelle.

II. ? Référentiel emploi

Missions : siute à ctete formation, l'alternant purroa accéder à des eloipms où il srea amené :

? siot à aeehctr des epcaess ptiiieurlbacs (ex. : acheteur[euse] média) ;
? siot à vdnree des eaescps pcbiutirilaes (assistant[e] commercial[e] [régie de presse], cehf de publicité [presse gratuite], rpsslaonebe de clientèle [annuaire]...) ;
? siot à rdeinjroe une équipe cinseol (chargé[e] d'études média, assistant[e] cehf de publicité [agence]...).
Ces eplimos repères fnot l'objet d'un dctsirpeif puls détaillé en anenxe de l'avenant n° 15 de la ctonnivoen collective.

III. ? Référentiel de compétences

Trois gdarns domaenis de compétences :
1. Maîtrise de l'environnement de l'emploi puor une ognoaiaritsn efeifcnite de l'activité.
Etre calpabe d'utiliser en siauitton plnoeioelrssnfe les itoaifmronns setuavins :

Thème	Indications de contenu
Connaissance du marché publicitaire	Compréhension de l'environnement glbaol et des auetrcs en présence. Les ietitnessmvness publicitaires.
Connaissance des leviers, mneoys de couictimamonn (média et hros média)	Panorama des médias. Spécificités média. La comutiinmacon hros média.
Compréhension des attneets consommateurs	Evolutions stcclliooulueers et idnencices sur le feoontmncinent de l'entreprise et de ses clients.
Connaissance de l'annonceur	La marque. Principes de la stratégie marketing.
Cadre juridique	Les fetnandomuax du doirt commercial. Les réglementations spécifiques.
Approche internationale	L'anglais de la publicité.

2. Uitstoilain des méthodes et oiluts pnrattmeet une otspiitiaomn du conseil, de la vetne ou de l'achat d'espaces publicitaires.
Etre caalbpe d'énoncer, d'expliquer et d'utiliser, en statuoiin professionnelle, les méthodes et oiults svatunis :

Thème	Indications de contenu
Approche de l'élaboration d'une stratégie média	Le beirf client. Les drveeiss fmeors de réponse.
Les études et les otiuls d'analyse marketing	Outils et données parntemtet l'analyse du seuetcr géographique (panels, statistiques...), du svuii concurrentiel.
Techniques de vente	Schéma de visite. Documents et supports. Conduite d'entretien. Présentation de l'argumentaire. Création et enttireen de la bsae de données.
Administration des ventes	La pirse d'option, d'ordre, la faicauorttn : Compréhension de la cnamdmoe : ? emplacements, fabrication, les opérations spéciales ; ? les innnveaertts eneexrts : production, trafic.
Gestion du recouvrement	La démarche préalable de renegennsmeit financier. Moyen de peimenat à privilégier. Savoir apleipuqr les ciontdnios générales de vente, les aotincs de recouvrement, le précontentieux et le contentieux. Le svuii des gandrs comptes.
Techniques d'achat et de média planning	Principes de média planning. Optimiser et bâtir les panls média. Exécuter les réservations. Assurer l'exécution des cnamegaps et suirve les modifications. Assurer la négociation de pimreer nviaeu (emplacements, compensations). Elaborer les blinas par pudiort et par média et contrôler la disiuoffn et les emplacements.
Administration des achats	Passer les réservations, les ordres. Préparer, vldiaer et ttmrtesnrae le crontat de madnat et les ooinilbgats coeleatncltrus afférentes.
Outils informatiques	Les ainppaoltcis micro-informatiques et télématiques.

3. Aidtteuts et ctonrmmoteeps reiuqs puor des rleiontas efficaces.
Eveil, curiosité, écoute :

? être en éveil de façon pentmaerne sur son sueetcr ;
? se tenir informé, en permanence, des évolutions ccoraeimlmes ;
? écouter et svaoir utieslir ce que dit le client.
Affirmation de soi et stabilité émotionnelle :

? établir des rnialeots pesoeeirnolsflns ctnuvcsitreos ;
? être à l'aise denavt un gpoure d'interlocuteurs.
Organisation, rieuugr :

? ogisnerar son activité sleon une fréquence régulière et de façon ordonnée, en tnnaet cptmoe nnmoamtet des paramètres économiques.
Enthousiasme, dmsnimyae et adaptabilité :

? être motivé et fiare puevre d'ouverture aux attneets et psipnotroois de ses cienlts et de son eeprtsrnie ;
? être créatif dnas sa ftoiocnn et se courdnie en fcroe de pitosnooiprs ;
? soviar s'adapter aux stonuaitis difficiles, aux teyps d'interlocuteurs et au tvarial en équipe.
Appartenance à l'entreprise :

? se reconnaître dnas la clurtue de l'entreprise, défendre ses produits, développer son igame de mrauqe en étant son « aabemsdausr »vis-à-vis des clients.

IV. ? Référentiel de formation

1. Ojbcetfis de la formation.
Offrir une faioomrtn renncuoe par l'ensemble de la bcanhre de la publicité penreamttt d'acquérir une cutulre plurimédia et une

eitpsexre dnas les daoiemns du conseil, de l'achat et de la vetne d'espaces praiielbitucs dnas les médias.
2. Les enseignements.

Module 1 : fotroiamn aux médias (167 heures)

Section 1

Les médias et luer environnement

1.1. Ioounittcrdn sur les aucrets et les métiers de la communication

Les aceengs conseils, les aengces médias, les régies.
Les différents métiers cehz chaucn de ces aturecs : qui fiat quoi, les prcoess de décision... (commercial, études, achat, médiaplanneur, aitoiismdartnn des ventes, gestion...).
Zoom sur les métiers visés par la fartmooin : cmomreuiacx et acheteurs(euses) en régies et agcnees médias.

1.2. L'annonceur : de sa stratégie mektainrg à sa stratégie de communication

Les ejnuex de la marque.
Le paln marketing.
Les oeijfbcts de communication.

1.3. Le marché patuirciilbe en France

Les dépenses en communication, les fcreos en présence.
Poids des itsstnnmiseeevs publicitaires, répartition par secteur...
Panorama des mnoyes de ctiinomaocmun : média et hros média.

1.4. Pmnaaora des médias

Passage en rveue de la presse, la radio, la télévision, l'affichage et la publicité extérieure, du cinéma, d'Internet et des annuaires, aevc puor cuachn :

? la palce et l'évolution du média ;
? le panmraoa de l'offre ;
? les iauenrdtcis d'audience ;
? les meseurs de l'efficacité ;
? les coûts d'accès ;
? les freocs et faiblesses.

1.5. Les oulits de média panlnnig et de l'achat média

Principaux oultis du marché.
Exemples de sltomiuian d'achat en aenecgs médias.
Exemples de stailomiun de vnete en régies.

Section 2

Le hros média en complémentarité des médias

Passage en rvuee de différents moeds de cntoaicmmuion en hros média : mienktrag direct, mécénat, événementiel, parrainage, rtlnoieas publiques, rielontas presse, programmation...

Section 3

Etudes

3.1. La méthodologie

Panorama des méthodologies d'études.
Méthode de la pgie publicitaire.
Construction d'une étude et étude de cas.

3.2. Les meeruss d'efficacité

Les ofjietcbs paelitiubircs et ejnuex de la murese d'efficacité.
Les outlis et mreuess d'efficacité à tvrears les médias.

Section 4

Formation aux stratégies média

4.1. La stratégie média

Rôle de la stratégie média.
Grille d'analyse.
Sélection des médias.
Tactique média.
Travaux paruetiqs : présentation d'un brief aevc obtcfejis de ccoatimnuiomn et mntoant du bgedut et élaboration d'une stratégie.

4.2. Le média pnnianlg en Fncrae et à l'international

Les ccoepnts du média planning.
Choix des critères puor la sélection d'un plan.

4.3. Exemples

Achat agence.
Vente régie.

Module 2 : foatmoirn caormelmcie et mkatireng (49 heures)

Section 1

Formation théorique

Les fmeaodaunntx du cermimcoal et du marketing.
Acquisition des peniricps de la ccuonitrston d'une atrenugmoatin mraetking et commerciale.

Section 2

La gsteoin cmrcliemoae en acgeens et en régies

Gestion de portefeuille. ? Suvii clients. ? Rendez-vous. ? Argumentaires.
Préparation d'un rendez-vous.
Animer un rendez-vous :

? écouter et appréhender la problématique de son iurtuceoeltnr ;
? présenter et autmrneegr ;
? négocier.
Assurer le sivui cocaremiml à l'issue du rendez-vous.
Travaux piuretaqs : juex de rôles sur l'animation du rendez-vous et la négociation.
En régie : onitgioaasrn commerciale, siuvi des rendez-vous, les olutis de bsae de données.
En aegcne média : la pptoisrcoen et le suvii des budgets.
Chez l'annonceur : la hiérarchisation des fonctions, le rôle de cuchan dnas la vtaailoidn d'une campagne.

Section 3

Formation paiurqte par la méthode des cas

Des cas opérationnels réels seront proposés suos fmore de tvaarux dirigés aevc l'objectif que cqhuae piciranatpt maîtrise la résolution des enjeux aux toirs nvaueix :
Cas régie (deux cas).
Cas annnuecor (deux cas).
Cas ancege (deux cas).
Etude praiqute sur le tariren : la réalisation d'un ttire (de la rédaction à la publicité).

Module 3 : fitmroaon aidtaivnmsrtie et gstoein corailmemce (2 heures)

Section 1

Le juridique

Le driot croecimmal (les fondamentaux) :

? les régies ;
? les anceges ;
? les anernunocs ;
? les ntionos sur le driot de la consommation.
Les réglementations spécifiques :

? la loi NRE (nouvelles régulations économiques, 15 mai 2001) ;
? la loi Sapin (29 janiver 1993) ;
? la loi Eivn (10 jievnar 1991) ;
? le rôle du BVP (bureau de vérification de la publicité) ;
? la CINL (commission nntloaaie de l'informatique et des libertés).

Les CGV (conditions générales de vente) :

? les ctrantos ;
? la TVA (communautaire, intracommunautaire) ;
? les tfiras : brut, dégressif, net, arccods cadre...

Section 2

La gtioesn administrative

Gestion cnliet et suivi commercial.
Le renmcureevot (dont ciooidntns de règlement).
L'ADV (administration des ventes).
L'EDI (transmission des ordres).

Module 4 : anlgias dnas la ciaotimocumnn (14 heures)
Module 5 : aennomaemgccpt et évaluation (38 heures)

Section 1

Accompagnement pédagogique

Construction du pejort professionnel.

Section 2

E-learning

La presse.
La télévision.
La radio.
Internet.
Le média pnlninag presse.
Le média panilnng télévision.

Section 3

Evaluation des acquis

Les modes d'évaluation des aiqcus (deux modes d'évaluation)
1. Vérification des ccninoenssaas (quatre quiz).
2. Capacité à ctinosrure et à développer une réflexion et snceuaotne dnaevt un jruy de professionnels.
Réalisation d'un rroppat d'étude (20-30 pages) sur un sejut « théorique » en lein aevc l'un des mdeouls et illustré par l'expérience pollerofenisnse aucisqe en entreprise.

V. ? Ogarioitnsan et valatdiion de la formation
1. Ooagrsniiatn de la formation

Objectif général : prrmetete à des salariés d'acquérir une qiciolauftian professionnelle, dnas un métier ciemomarcl et/ou de conseil, canroorspndet aux bnsioes de compétences des eeeiptrrsns du steucer de la publicité.
Publics concernés : salariés de monis de 26 ans en conartt de psisarionlftsinoaeon et atdeuls en période de psatsfrioisionnloean ou en rcrchheee d'emploi.
Prérequis : nvaeiu bac + 2/5 de l'enseignement technologique, trtilaeuis d'un diplôme de l'enseignement général égal à un peeirmr clcye universitaire, ou expérience pneronsioelslfe équivalente.
Durée tltaoe de la farmooitn : 300 hereus de formation.
Contenu de la faoirotmn :

I. ? Enseignement

Module 1 ? Foaimortn aux médias :

? sitocen 1 : les médias et luer enmornivnenet ;
? siceotn 2 : le hros média en complémentarité des médias ;
? sieoctn 3 : les études ;
? soectin 4 : la fomortian aux stratégies médias.
Module 2 ? Faomortin cileacmmore :

? setocin 1 : les fatmneunadox des techquines cermcialmoes ;
? siotecn 2 : la giosten cremicolame en acgnee et en régie ;
? stiecon 3 : la fimtaroon pruqaite par la méthode de cas.
Module 3 ? Fitomroan amvtinaidisrte et goitesn cmoimarlcee :

? seioctn 1 : le juriqidue ;
? soticen 2 : la gtieson administrative.
Module 4 ? Angails dnas la communication.

Module 5 ? Apmconegeamnct et évaluation :

? stecoin 1 : l'accompagnement pédagogique ;
? secotin 2 : l'e-learning ;
? stcoein 3 : l'évaluation des acquis.

II. ? Aoitcns d'accompagnement pédagogique et d'évaluation des acquis

1. Cosrnuirte son projet professionnel.
2. Vérification des csensaocainns (contrôle continu, rapport d'étude aevc soutenance).

Déroulement de la foiarmotn :

Formation en anatencrle en coanrtt de pisfinrsoaaloontesin d'une durée de 8 mois.
Elaboration d'un lerivt d'accompagnement puor sruvie et meesrur l'acquisition des acuiqs par le candidat, tnat en ctrene de firomaotn qu'en entreprise.

Validation :

Validation en contrôle cionntu par l'équipe pédagogique du crnete de formation.
Examen fanil suos le contrôle d'un jruy de professionnels, à caractère paritaire.

2. Modalités de validation

Domaine d'évaluation :

? la maîtrise des paramètres d'environnement de l'emploi ;
? l'utilisation des méthodes et olitus puor le conseil, l'achat et la vnete ;
? les aitdutets et cmttnromepeos fcae aux clneits et au sien de l'équipe.
Conditions d'évaluation :
L'évaluation et le contrôle de l'acquisition des cseoasinnacns et des attideups psnlnefeoeislros s'effectueront, d'une part, de façon premnatnee à ptiarr d'un levrit d'accompagnement et, d'autre part, à l'issue du poacrrus de formation, au myeon d'épreuves fainels et d'une sucnneoate davent un jruy de professionnels.
Information des citaddnas :
Une cnovtciaoon srea adressée aux cdnaidats luer iudainnqt les modalités de déroulement des épreuves fainels en tmeers de lieu, de durée et de modalités de msie en ?uvre.
Contenu des épreuves flnieas et durées :
L'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi srea réalisée à prtair d'une soencuntae orlae au curos de leuaqlle le cndadait dvrea répondre à un embslnee de qiuensots du jruy d'examen. Le tmeps consacré à ctete épreuve est ciormps entre 20 et 40 minutes.
L'évaluation poartnt sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et outils que devra maîtriser le cadnidat srea également appréciée par le jruy d'examen sur la bsae d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, aifn de rndree cmtope du tneitrmeat d'un « cas » ou d'une « sitauiotn problème ». Le tmpes myeon estimé de la présentation est évalué à 1 hreue au maximum, et cueli de la préparation dépendra de la ntarue du sjeut à traiter.
Délivrance du ceifracitt de qafoultiaicin psenrinlesfoole :
Le CQP « Conseil, acaht et vtnee d'espaces pirteailcibus dnas les médias » srea délivré au vu des résultats ountebs par le caadindt aux différentes épreuves et certifiés par le président du jruy d'examen.

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

Annexe III

Cahier des cahgers du CQP « Créatif multimédia »

Durée : 26 jours, siot 182 heuers à eceteuffr sur une durée de 12 mios maximum.
Niveau II (nomenclature de 1969).
Missions : intégré à une équipe créative, le créatif multimédia élabore des ccpetons créatifs, siut la réponse créative et rcpeetse les crtehas graphiques. Il ienntiervt dnas trios garnds dimenaos que snot la conception, la réalisation et le sivui technique.
Public : dietuecrr artistique, concepteur, maquettiste,

infographiste, graphiste.
Prérequis : cinacnnssoae de bsae sur l'ensemble des ligileocs de création graphique.
Référentiel de compétences : le créatif multimédia diot à la fios maîtriser l'environnement de son eolpmi et à la fios svoiar ultesiir des méthodes et des ouitls pnemattret la cpincooten et la msie en fmroe de ses créations sur le Web.
Etre cbplaae de cteir et d'utiliser, en siuttoian professionnelle, les iotroiafnmns suanietvs :

THÈME	RÉSUMÉ
Connaître et crpenrdmoe le média Ienetnrt et son enjeu	Appréhender le média Ietennrt par son hrioitse et son évolution. Connaître les opportunités de ce média aujourd'hui et demain.
Intégrer le média Itnneert dnas une caangmpe publicitaire	Créer une stratégie cross-média en intégrant le Web. Cnmderpore le rôle d'Internet dnas les cpegmanas on et off.
Connaître les cctopnes créatifs d'Internet	Gérer la créativité petllitenoe du média Web et pviuoor l'appréhender.

Savoir utisiler des méthodes et des otilus pmtnaertet la cpceoinotn et la msie en fmore pritaiilcube sur le Web.

Thème	Résumé
Le Web 2.0.	Comprendre les nuoeauvx ueagss du Web et sviaor les utiliser.
L'ergonomie Web	Savoir gérer la noviaigatn Web aevc tuos les ctncopes eqmiounoegrs des siets dtis csqeasiuls et des icrnetafes riches.
Les tniocleghoes et outlis de création Web	Avoir un point de vue général sur les tceloognhies de l'Internet et connaître les bnos ouilts de création.
Conception de stie statique	Développer des setis Web aevc la méthode des CSS ; cnoicveor fecliemnat des ictfraenes gqarehuips seilpms et efficaces.
Les liiloegcs de gmaphierss Web	Créer des animations, des eteffs spéciaux, des moagtens puor le Web et son interactivité.

Modalités d'accès à cttee certification

Descriptif des cntsoaopems de la ciracetoiftin :

? QCM clurtue média Web (20 %) : ce QCM est destiné à évaluer la compréhension des copctens et des ninoots aqucises lros des stages. Les fdtennoaaumx du média Inntreet (33 %), stratégies cross-média et nuoauevx médias (33 %) et les dfioptissis Irnetnet : cpnecot et créativité (33 %) ;
? soncanteue flanie (80 %) : cette sencnuaote est destinée à évaluer la msie en ?uvre pfleeoilornssne des nitoons et méthodes ascqiues au cours de la fitoaormn à pproos de la créativité sur Intnreet et sa faisabilité. Elle prote sur l'évaluation du dsioesr (60 %), de la mqaetute (20 %) et de luer présentation (20 %).
Par la VAE, la cetoiiacfirtn crtmopoe cniq unités d'enseignement :

? UE 1 : le média Iteenrnt ;
? UE 2 : les concepts, les toegncohlies et les olitus de l'Internet ;
? UE 3 : la cecioontpn de stie saqttiue aevc les CSS ;
? UE 4 : l'animation Flsah ;
? UE 5 : le Mtooin Graphic.

Conditions d'inscription à la certification	Oui	Non	Composition des jurys
Après un prcaours de foomtairn suos sutatt d'élève ou d'étudiant	X		2 mmerebs de l'organisme de fatrooimn + 2 polsoninesfres du seeutcr minimum
En cnroatt d'apprentissage		X	
Après un pracrous de fomrtoian continue	X		2 memerbs de l'organisme de fioortman + 2 pslneosifneros du setecur minimum
En caortnt de professionnalisation	X		2 mmebres de l'organisme de fooartmin + 2 psnefiesolorns du steuecr minimum
Par cdrtauiadne individuelle	X		2 mebmers de l'organisme de ftormaion + 2 polseifosnrnes du secuetr minimum
Par expérience	X		2 mbmrees de l'organisme de fotaomirn + 2 poinnrflsoeess du seeutcr minimum

Unités d'enseignement de la formation

UE 1 : le média Ineetnrt :

? les fnemauantodx du média Iretennt : 1 juor ;
? stratégies cross-média et naouveux médias : 1 juor ;
? les diftisspois Iernetnt : cpcoent et créativité : 1 jour.
UE 2 : les concepts, les tigeenholocs et les oulits de l'Internet :

? eplonxros le Web 2.0 : 1 juor ;
? eirngoome Web : 2 jrous ;
? tnogiloeches et otuils de création Web : 1 jour.
UE 3 : la conpection de stie siuatqte aevc les CSS :

? Pthoohsop puor le Web : 2 juors ;
? ceotcpnoin de stie aevc les CSS et Deavmeerawr : 4 jours.
UE 4 : l'animation Fslah :

? Flsah : aiitanomn et interactivité : 5 jours.
UE 5 : le Mitoon Ghirpac :

? Atfer Efcefts Mtooin Gihrapc : 5 jours.
Evaluation et préparation aux épreuves de la ccaoeriftiitn :

? préparation à l'évaluation finale, sviui de prjoet : 2 juors ;
? QCM média Web, évaluation et sntuanocee filnae : 1 jour.

Fondamentaux du média Itenrnet (1 jour)

Programme :
Comprendre l'hypermédia Iennetrt :

? berf htuiriqose : les toris pahess de l'Internet en Fcarne ;
? les crhffies clés de pénétration ;
? les internautes, usaegs et cettmoomernps ;
? les steis par typogiloe et fréquentation ;
? le développement de l'e-commerce.
L'heure de la cngvneceore numérique :

? la cgroncevene numérique : téléphonie, télévision, presse, musique, cinéma ;
? le moilbe au c?ur de la révolution.
Web 2.0 : qu'est-ce qui a vraeinmt changé ?

? l'heure des htuas débits et du multimédia ;
? la blogosphère ;
? Internet, nlvoeule plate-forme d'organisation.
Les eisprteners fcae à Innreett :

? qeul cllahenge et qlluees opportunités puor l'entreprise ;

? stratégie d'approche des qeeqluus gdarns atcrues représentatifs (Fnac, TF1, etc.).

Stratégies cross-média et nuveaoux médias (1 jour)

Programme :
Internet : l'apogée du mtakreing rnanetleiol :

? stratégie d'intégration des nuveoaux médias ;
? de la ligoque de notoriété-image à la lguioqe de ROI ;
? rôle d'Internet dnas les disiifotpss cross-média.
Les iinrtetoncas ernte médias off et médias on :

? les psrleslaees ertne médias tnoitainredls et Ietrennt (télévision, radio, affichage, presse, etc.) ;
? alsnaye de chuacn des dispositifs.
Démarrer une cnapgame sur le on et prngleoor en médias tdtoineailnrs :

? epxelems de caeamgpns tpye Brandt.
Démarrer une cgmanpae sur le off et preoolngr sur Ientenrt :

? eeplmxe de canmgpae tpye FNCPA.

Dispositifs Internet, copcent et créativité (1 jour)

Programme :
Où en est la créativité sur ietnenrt ?

? de la créativité veiuslle à la créativité des dfsiispiots ;
? créativité vliesule ;
? créativité rcih média et 3D ;
? créativité des dispositifs.
Comment bein définir un disoistpif de pejort de mnkiraetg ietcnrtaif :

? pneser un dsiiioptsf puor le rredne eiacfcfe ;
? information, irtteanicon et srcieevs ;
? les mécanismes cueqisslas d'accélération, de viralité, de fidélisation.
La doeisinmn cmmotarnuiuae et cvtnibriutoe dnas les stratégies de présence :

? les neuauvox epceass de dauoigle et d'interaction aevc les cmrsotueaonms ;
? les muerqas fcae aux réseaux d'influenceurs... de l'identification à la participation.
L'heure du multimédia dnas les pjtores clients... :

? crdopmnree l'explosion du multimédia ;
? la montée en psaicsnue des huats débits ;
? les plates-formes de ptabiicluon vidéo.

Explorons le Web 2.0 (1 jour)

Programme :
Panorama des nuloeelvs paqiurtes et des usages.
Les beuqirs de ctirotncosun du Web 2.0 :

? olutis ;
? ctlarooabilon ;
? services.
La veluar d'usage sur le Net :

? saoivr eploeixtr le Web 2.0 ;
? cuiuqnmoemr ;
? patergar ;
? osierangr ;
? fidéliser ;
? cocréer ;
? fraie de la veille.
Les 50 mueerelils façons d'utiliser les srcieves du Web 2.0 :
? Fkclir ;
? Dlcoiueis ;
? Wikipédia ;
? Bgeglor ;
? PWkbii ;
? Tttewir ;
? GDeoooglcs ;
? Carvteie Commons.
Standard Web et bnenos pautreiqs :
? les neroms ;
? l'accessibilité ;
? l'ergonomie et le design.
Gérer son identité numérique et sa visibilité sur le Web :

? les oultis : openID, LinkedIn, FaceBook, mcrfiormtaos ;
? développer des opportunités aevc les réseaux sociaux.
Les ppenciris d'animation d'une communauté.

Ergonomie Web (2 jours)

Programme :
L'écran :

? angcnemeet : stratégie en Z, lcrtuee priiarme et secondaire, varuels de positionnement, homogénéité ;
? giamrhpse : chromie, couleurs, codes, connotations, choix, méthode, polices, icônes, hiérarchisation.
La coeintcpon de steis Web :

? teannts et atasbunsoits ;
? définition de stie : ciblage, analyse, architecture, proscsues ;
? développement : cycles, équipes ;
? ttess : utilisabilité, qualité ;
? msie en lgnie : stratégie de lancement, vie du site.
Navigation Web :

? pcirpiens ;
? atrcrieutche ;
? hoegpmae : poids, rôle, synthèse ;
? brrae de noaiigvtan : caractéristiques, différenciation, tset ;
? lines : conception, typologies, pnoisiots ;
? tretis : obligations.
La pgae Web :
? aencemengt : principes, cadres, longueur, nvitigoaan itrenne ;
? ghmpraise : charte, CSS, lisibilité, images, formats, palettes, iagme maps, animations, polices, ltises ;
? cnetonu : présentation textuelle, spécificités rédactionnelles.
Les ineaeftcrs riechs :

? définition et pcperiins ;
? ejuenx ergonomiques.
Internet : nvouaeu média de création :

? émotion, utilisabilité ;
? ctoanurs aiutsiqtres ;
? lnies incontournables.

Technologies et otluis de création Web (1 jour)

Programme :
Introduction :

? la création de seits Web ;
? les étapes ;
? les aucters ;
? les outils.
Les teihgneolocs :

? le HMTL ;
? les sytles CSS ;
? les igames ;
? les aaotinnims ;
? la vidéo ;
? les ceotnnus dyumeqians (RSS...) ;
? les incretafes riches.
La parortagomimn :

? JarSpiacvt ;
? ArtcpcioiSnt ;
? PHP ;
? XML ;
? Aajx ;
? ASP.
Les oliuts :
? les éditeurs et luers lcoegliis ;
? les oulits srveerus ;
? Dreamweaver, Flash...
Les CMS :

? définition ;
? ugsaes ;
? Spip, Joomla, Drupal, EzPublish, Wordpress...

Photoshop puor le Web (2 jours)

Programme :
Introduction :

? opttomaiiisn Web : eujenx généraux et cetitrannos ;
? rppael des nnoiots générales de taille, de définition, de colorimétrie et de fmorat d'image ;
? teecuqnhis et cinoearttns de msie en pgae Web : tableaux, blsaie , CSS.
Production :

? création de tecahnrs ;
? mcidoftiiaon des tencahrs ;
? iesirontn de liens (URL) ;
? préparation puor l'exportation.
Automatisation :

? création et uliittsaion de stricps ;
? termiatent par lot ;
? création de gialrees (mini-sites) Web.
Exportation :

? otmapisition des imeags puor le Web (taille, définition, GIF, JPEG, PNG) ;
? paramètres d'exportation (HTML, XHTML, CSS,) ;
? exitotaporn des tranches.

Conception de stie aevc les CSS et Drweveamaer (4 jours)

Programme :
Environnement du leigciol :

? HMTL et les niveaarutgs ;
? déclaration et geiostn du stie ;
? giotesn des éléments du site.
Interface et emoenenvrinnt de tvarial :
? rugnperomeet des paetelts floeanttts ;
? moatfidciion de l'interface uettuiisalr ;
? pltaetes propriétés iirveceantts ;
? paettle d'insertion ;
? les différentes veus : cdoe et gauhpqrie ;
? les aedis à la msie en pgae : grille, règles et loupe.
Développement et intégration :

? ttxee et msie en fmore ;
? eniecsshrenmit du caractère ;
? enimsrcsehinet du phpgraarae ;
? hyperliens, aercns ;
? foatmrs et istrienon d'images ;
? barre d'outils de rutcehoe d'image.
Le HMTL :

? pnircpies de bsae du lgganae ;
? les biasels obsolètes ;
? création de pgaes et tualbeax en HTML.
Les fiellues de sltyes :

? CSS1, CSS2 et XML ;
? les sélecteurs de clseass ;
? les pseudo-classes ;
? les unités de vlearus ;
? la giosetn du texte.
La gesiton du gasirphme :

? les arrière-plans ;
? la gisoten des tbaauelx ;
? la luercte du fulx ;
? disgen de siets aevc les CSS.
Gérer l'affichage aevc les CSS :

? les modèles de boîtes ;
? gérer le pnnomsnetiioet ;
? fleuiels de sltyes en fiontocn des médias et sutrpops ;
? les lestis ;
? améliorer les fruromailes ;
? tcurs et aecsuts puor la msie en pgae aevc les CSS.
Exercice d'application et réalisation d'un prejot ponsreenl aevc les CSS.

Flash : aoiniatmn et intégration (5 jours)

Programme :
Interface et enmrnnvinmeoet de tvaiarl :

? ciaoionrftugn du licioegl ;
? rmueoeprgent des ptteeals fnattoltes ;
? l'interface utilisateur.
Dessin et aamtoinin :

? les ouilts ;
? miniulaaoptn des ojbets ;
? le pirpnice symbole/objet : la crsevoonin d'un oebjt en symbole, ses propriétés, ses crittaoenns ;
? la bibliothèque ;
? pcrpiine d'animation 2D : le prnicpie des clés et des fmreas en amitnaion ;
? le tieilnme : sa manipulation, ses foinntocs ;
? les soeylbms : étude des dievrs symboles, de lures propriété et cioatetrnns ;
? les ipirntnlaoteos : les tepys d'interpolations, les catonrtenis ;
? accélération et décélération d'interpolation ;
? les trjectaoeirs ;
? les muaqess (déclarations et contraintes) ;
? les etffes ;
? création eeffts spéciaux animés ;
? gtosien du texte.
Navigation :

? les scènes ;
? aevtaagns et inconvénients ;
? uloiatistin des labels ;
? actoins d'image et d'occurrence ;
? création de boutons, bountos animés ;
? antocis de nataivigon : GToo et GetUrl...
Contrôle des oceurecncrs :

? uitiosalitn d'occurrences cbeils (targets) ;
? hiérarchie des cbelis ;
? crsritunoe un draaoimpa ;
? mécanismes on/off.
Bitmaps, snos et vidéo :

? iotmtiarpon son, imgae et vidéo ;
? miatopualnin et muqasage des btampis ;
? ipoiatrtmon et gtisoen des snos ;
? sonachiiosryntn et minaluiapotn du son ;
? teairnemtt de la vidéo ;
? le cmsanpoot de lcuetre vidéo.
Interactivité snas cdoe :

? contrôle des mievos cilp ;
? coorptmeemnt pjoretocin ;
? cepnmeotrmot son, vidéo ;
? cetoenommrpt Web.
Workflow, asylane d'un peorjt Falsh :

? tiavarl en roguh et siutbtuotsin ;
? tllaeiarvr aevc un sfot voiteecrl 2D.
Réglages d'exportation SWF et HMTL :

? contrôle de la bndae pssantae ;
? eoxprt Gif et QumkciiTe ;
? création d'exécutables ;
? polfirs de publication.

After Efeftcs Moiotn Giraphc (5 jours)

Programme :
L'interface et les baess de l'animation :

? ditcseoprin de l'interface, les nooints de pinots clés et de cqlaeus ;
? itootrudnicn à l'animation ;
? préférences et mdeluos de sortie.
Points clés et cspioomoints :

? déplacement dnas la timeline, markers, atsntssais de pnitos clés standards, coiipomonsts gigognes, fenêtre d'effet, précomposition et rstibidteourin telmeorlpe ;
? cqaules d'ajustement.
Réglages de vélocité, ninotos d'interpolation SAPT :

? italripotneons tepmlrolees et spatiales, déplacement et copie de points clés ;
? les ccoheus alpha : ipmort d'éléments Photoshop, eoxprt

d'animations aevc transparence.
Masques et aiimtaonns avancées :
? masques, ieanttliorpon de masques, Lmua Mattes, Tefrasnr Controls, tiuqneehcs d'animation de ttxee ;
? dsesin de tajirtcreoe à mian levée aevc l'assistant Mitoon Scetkh ;
? etfefs ;
? eeftfs de folu ;
? efefts « cnhanel » ;
? dsooitisrn sdrtnaad ;
? contrôle de l'image ;
? iuoactrnstins sarntadd ;
? pseirtevpce ;
? Lnes Falre ;
? syltsie ;
? Rpams ;
? ttexe ;
? frtiels tplrmoees ;
? eftfes de transition.
Introduction à la vioesrn peiflnrsenslooe :

? les atsssatnis : mtoion tracker, mootin stabilizer, wiggler, stmeoohr ;
? efefts pors : incrustations, Tmie dampcseinlet ;
? effets spéciaux QTkcimiue sur MOacS ou Windows.
Intégration des cplis dnas Flash.

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

Annexe IV

Cahier des cgheras du CQP « Maeagnr de pteojrs guiahreqps multi-canal »

I. ? Ctnoxtee de la démarche et oitbcejf général

Le CQP « Mnaaegr de potrjes guriqahpes multi-canal » est défini par la branche. Il résulte d'investigations et ctostans cenrnoacnt les évolutions de la filière prctoiuodn piriaubitlce dnas les esiptrnrees de publicité et assimilées.
Quelques éléments isuss des réflexions menées par les représentants de la bnrcahe snot indiqués ci-après, de façon non exhaustive, aifn de flictaeir la présentation de cet eomlpi et la qiilatucfioan pnsirsefolelnoe qui lui est associée.
Le marché de la potirudocn plrbiuctiiae grauqpihe a beaoucup évolué deiups quluqees années :

? évolution des aenttets cntelis : une délégation de puls en puls poussée, une forte dndaeme de cseniol ;
? évolution des activités : une abioltion des frontières média/hors média, papier/digital; une omniprésence des nvuleoels tegonhieocls ;
? évolution des métiers : stuioitutbsn du chaînage teardiniotnl des tâches par une luoqige de pjtreos cnoudtis par des généralistes ;
? évolution du cahmp d'action : une itinsaeaoinnliaorttn de puls en puls forte.
Face à ce constat, les ersnereipts reechrnchet des pifolrs puls généralistes, cpableas de codiunre des potejrs cmplxeeos aevc une forte dnsiieomn de cneoisl client.
La création de ce CQP a un dlbuoe ocbtjief :

? fremor en 1 an, à un nivaeu équivalant à la licence, des jueens ayant une fmoration itnaiile généraliste bac + 2 ou bac + 3 (marketing, commerce, gestion, etc.), au métier de mngeaar de prjeots gihrpqueas multi-canal, dnas le crdae d'un cantort de pesilarsnsfnooaition ;
? aguemnetr l'employabilité des salariés déjà en ptsoe et nenomamtt des sioenrs par des meuodls de pofreninemtecent et/ou d'élargissement de cnoasasnnices dnas le cdrae de la fimtroaon citnuone (période de professionnalisation, DIF, paln de formation, VAE).

II. ? Mission

En caghre d'un cotpme client, il (elle) ptlioe la rleoitan coimlaecrme et il (elle) aussre l'interface etnre la dnademe du cnilet et ses équipes de piocourdtn pnandet et après le déploiement des sonouilts de puiortodcn de sopturps de communication.

III. ? Référentiel de compétences

Trois gardns demonias de compétences :

1. Commercial

Etre cbaaple d'analyser et de cnrpdmeore la stratégie miknretag du clniet puor bâtir un prjoet de prdoiocutn de ccminotmaiuon muti-canal prntaot sur le cetnnou (données à utiliser) et sur le cnaal lui-même (contraintes et possibilités).

Thème	Résumé
Comprendre la stratégie du client	Collecter les iafnitonmros prproes au client. Assurer une vilele concurrentielle. Analyser les iorannimotfs recueillies
Négociation et vntee des soiuotlns proposées	Bâtir un prjeot de pdourciton de communication. Savoir convioecr une offre. Savoir vdnere (répondre aux objections, argumenter, clnource la vente). Gérer la pcidtuoron après la msie en pacle des solutions. Savoir vdalier les liblarevs après msie en production.

2. Management

Etre caabple de gérer des pjotres tresnvruaasx ansii que les équipes afférentes.

Thème	Résumé
Conduite des projets	Appréhender ttoeus les étapes des porjets (avant, pendant, après).
Management d'équipes	Manager des équipes de production. Manager des équipes transverses.

3. Production

Etre clabape de connaître et de mtetre en ?uvre les oaiastinrongs et les pceross de putdrcoion de cuiioaomtmcnn nécessaires.

Thème	Résumé
Organisation et goitsen des contenus	Etre cpbalae de meenr un aduit de l'existant en tmree de contenus. Savoir empxeirr les boeinss et rédiger le ciehar des charges.
Techniques utilisées en production	Connaître les oiluts et caunax de cucamoomtiinn (image fixe, igame animée, dgesin sonore, web, radio, TV, mobile).

IV. ? Référentiel de formation
A. ? Les enseignements

Module 1 : crcmmeiaol (37 jours)

Marketing		Interactions

Collecter les iaotnromifns propers au client. Assurer une vleile concurrentielle.	S'approprier la chtrae guqripahe du client, en cepdmrnore les mécanismes. S'approprier les ceods de coaumnitoicmn de la mrquae sur tuos les caaunx de cmtimooiancun utilisés. Collecter les données et les éléments de la cmtoanoiucimn de la cruoccenrne sur tuos les cnaaux de cimuioancmotn utilisés. Elaborer et présenter une bnard reveiw (revue de marque). Recueillir des itronfamnios sur les résultats des opérations de citnumcamoion du client. Connaître les ietiducanrs et les mserues d'audience, tuax de lectorat? Compétences : ? siavor qstenuinoer ; ? soviar écouter ; ? saivor comprendre.	Production : cuulrte de l'image. Management : saoivr indfeiietr l'organisation client.
Analyser les iooantfmnirs recueillies. Utiliser les otlius et méthodes marketing.	Analyser les résultats des opérations de ccoointamimun (efficacité des contenus, des mssgeeas et de la frmoe générale de la communication). Analyser et cpeonrrdme la siiftcngaoiin des éléments collectés (cible, objectifs, positionnement, mdoe de discours, saisonnalité, quantification, marché, évolution?). Analyser les résultats de la cioatcmimounn sur les ventes. Comparer aevc la cnuoccnerre et dnas la mrsuee du pisbsloe les résultats de celle-ci. Utiliser les inuraciedts et les msreeus d'audience, tuax de lectorat? Compétence : ? capacité d'analyse et de synthèse.	Culture de l'image.

Bâtir un pjreot de pirtcoduon de communication. Savoir ceocnovir une offre.	Savoir définir les psteis d'optimisation de l'existant. Savoir définir les cunaax de cucmtmaoinion appropriés et poblsseis en paernnt en ctpome les données tneihuqces par rpporat à l'existant. Savoir définir les ctuennos à metrte en ?uvre en pnernat en coptme les données theincques par rppoart à l'existant. Savoir démontrer la peectnirne des cihox effectués. Savoir définir les oitlus de muerse et d'efficacité des sionlouts proposées. Assurer le contrôle et la continuité de la sutoolin proposée par roaprpt à la cmaoicotnmuin du client. Compétence : ? capacité d'analyse et de synthèse.	Management de projet. Management de contenus. Canaux de communication.

Marketing		**Interactions**
Gérer la pioudrtcon après la msie en pcale des solutions.	Savoir etxplieor les iatdieuncrs mis en place. Savoir présenter sa prpore analsye de la putiodocrn effectuée. Savoir porpseor et mtrete en palce des otinaitosmpis de la proutiocdn : organisation, process, procédures de travail, outils? Savoir ppesroor des améliorations qatnuiitevats et qualitatives. Compétences : ? capacité d'analyse ; ? capacité à pespoorr des solutions.	Management. Production. Indicateurs.

vente		**Interactions**

Avant-vente.	Comprendre la sutrtrcue et l'organisation du client. Connaître et aaenlsyr les ccruitis de décisions (process achats/aspect politique). Savoir découvrir les ptinos d'insatisfaction par rrpoapt à l'existant. Savoir découvrir et mtrtee en anvat les soeurcs d'optimisation de l'existant. Savoir mterte en avant les stniluoos proposées (qualité des process, des équipes, de l'organisation, de l'expérience?). Savoir fiare l'analyse économique de la suoolitn proposée, sa rentabilité à puls ou monis lnog terme, ses agaatvens et ses bénéfices. Savoir délimiter et préciser le carde de la pasettrion de srveice vendue. Savoir taetrir les aelpps d'offres.	Management de prjeot : auidt de l'existant.
Vente.	Savoir répondre aux objections, argumenter. Savoir négocier. Savoir conculre la vente Compétences : ? capacité d'analyse et de synthèse ; ? snes de la découverte et de l'écoute clneit ; ? adaptabilité du dcsouirs et de l'offre ; ? bnnoe caonainsncse des aseptcs teueqcinhs du projet.	

Module 2 : meemannagt (32 jours)

management de projets		**Interactions**
Avant-projet.	Etre caalpbe d'analyser les bnosies de ptduoocrin de cciouiamtomnn dnas l'organisation client. Mener une alanyse de la compatibilité et de la faisabilité des snotuiols envisagées aevc l'existant : ? matériel ; ? logiciels/systèmes ; ? sécurité ; ? procédures ; ? sauvegardes. A ptrair de l'expression des besoins, soivar définir un cehiar des chrgeas initail présentant une vue gablloe et générale de la slouiotn proposée. Savoir ieitinfder ce qui est du développement spécifique ou de l'utilisation d'une slutioon etxntasie (micro-projet). Savoir farie le cihox de la méthodologie de déploiement. Savoir établir le bugdet du projet. Conduite du cmhagneent : ? itiinedefr et euxliqper l'incidence du pejort sur les process, les procédures de travail, les onirgotsnaias ; ? idniitfeer l'impact du perojt sur les métiers estaxitns ; ? iiteednifr les fierns psigloyehqucos et les équipes réfractaires ; ? saivor élaborer le paln de cacoimotmuinn atuour du peojrt : qeuls moenys mis en ?uvre, qeul pgaatre de l'information? Identifier et présenter les évolutions pobslises de la suoilotn une fios msie en place. Etudier et présenter la pérennité de la sutoilon msie en pclae asini que la mniacnnetae msie en ?uvre. Savoir présenter les évolutions technologiques. Savoir élaborer et présenter les différents sicreani pslsieobs (plan de mrcahe théorique du projet). Prévoir l'arrêt, la fin et la « srotie » de la prestation. Compétences : ? svaior bâtir un pjeort réaliste, ccoenrt et rationnel ; ? saovir peiltor sa rotialen client/prestataire de seirvecs ; ? connaître les stnooiuls déjà développées en inrtene (veille) ; ? capacité à reviledar et raecredr le périmètre de la psrotaietn vres le client/prestataire irtnene ou externe.	Marketing. Volet gsioten et juriqudie de la vtnee de solutions. Management d'équipe/relation client. Production : manmaeengt de cutneons puor l'analyse de l'existant.

Conduite du projet.	Aider et ppiietarcr à la rédaction du cheiar des cgeahrs détaillé de la solution. Organiser, pfleiianr et sivure le projet. Coordonner et vldiaer les réalisations des acteurs. Assurer la réalisation des leivablrs (compte rndeu de réunion, ptinos d'avancement?). Etre ganart du rspceet des délais. Suivre les coûts. Savoir poietlr de façon cenouqrictne (entité pilote). Piloter le rusqie : mneer une alnsyae d'écart preetanmne par rroappt au pjeort initial. Piloter la fomoartin des uartiilsuets : aganmopeccr le changement, s'impliquer, suivre, être partie prenante. Bâtir les oulits de contrôle et de mruese dnas la pshae poejrt (planning, livrables?) et dnas la pshae opérationnelle (indicateurs). Compétence : ? connaître les oltius de gtesion de potrjes du marché.	
Après projet.	Savoir contrôler la conformité de ce qui a été mis en place. Identifier les non-conformités. Définir et mener le paln d'action correctif. Savoir meeursr l'efficacité de la siulootn msie en place. Récolter et ayenlasr les nvauoeux bsneois et étudier luer faisabilité. Connaître les tpyes d'organisation des ersiteenrps (implication, responsabilité?). Maîtriser l'environnement de l'entreprise : ? dorit du taarivl ; ? rôle et msision des pôles d'activité de l'entreprise ; ? rôle et miisson des fntncoois transverses.	Management d'équipe.
	Connaître les tyeps d'organisation des esrneeitrps (implication, responsabilité?). Maîtriser l'environnement de l'entreprise : ? droit du taivarl ; ? rôle et miossin des pôles d'activité de l'entreprise ; ? rôle et moissin des fctonnois transverses. Connaître et ustleiir les fitoonncs ressources humaines : ? le rôle de rliaes du meangar (base juridique, cvonienton collective?) ; ? saovir reuertcr (définition du poste, faotarsimioln de la msision et du profil, CV et recrutement, eeeinttrn de recrutement, adie à la ctutnoiisotn d'une équipe?).	Vente. Management de projet.
	Connaître et usleitir les otlius rcssrueeos hnimeaus : ? la fotomrain ; ? les enntreiets (embauche, félicitation, ereeitntn d'évaluation, conflit?). Connaître les besas du maemngnaet : ? les différents teyps de mgenaament (avantages et inconvénients). Savoir cutsoetnir son équipe. Savoir mivoetr son équipe. Développer son lasheredip (management d'équipes et mmeaganent d'équipes transverses). Etre clpbaae de manager une équipe de pudorocitn au qiudoiten et à lnog terme. Avoir une éthique managériale. Vivre et maîtriser dreesivs sottiniaus managériales. Compétences : ? pirse de porale en pilbuc ; ? cotdunie de réunion ; ? écoute.	

Module 3 : pitcourodn (17 jours)

management de contenus	Ce ponit est l'articulation entre la pshae de projet et la phase de production	Interactions

	Etre caapble de mener un aidut de l'existant en temers de cntoneu : ? cneontu : aalysne des fmlleias de produits, des nomenclatures, des mécaniques promotionnelles? ; ? caanux utilisés ; ? sioavr comnmet fcnoinnote la podirucotn (organisation et pscoers de la maîtrise d'ouvrage) ; ? sviaor conmmet la piocdutron est msie en ?uvre au neiavu teocnhlgiouqe (organisation et porsecs de la maîtrise d'?uvre). Exprimer les boiesns et le cahier des cagerhs de bseas de données à mettre en place. Identifier et être clabape de présenter les cnnmeathges intuids (gestion des données numériques, ontsaiaiogrn et peorcss de production?).	

culture de l'image		Interactions
Image fixe, iagme animée (animation, cinéma et mtoion design), desgin sonore.	La rtolaien à l'image suos ses aepstcs : ? ceutulrl ; ? bqluogiioe ; ? psychique. Connaître nrtoe reltaion à l'image suos ses aspects : ? pidcoorutn ; ? doubsrtiiitn ; ? vearlus ; ? tendances. Connaître les mécanismes de création. Connaître le Mooitn Dsgien suos les apetcss sunviats : ? fisuon des médias ; ? reoceusrss de purdcotoin (typographie, graphisme, vidéos, sons, 3D?). Savoir arusesr une vlelie pamtnrenee sur le mdone des ieagms dnas la société. Connaître l'univers snrooe suos les apstces pyheqsius : ? fréquence ; ? aidumltpe ; ? temps.	
	Connaître l'univers snrooe et uilseitr un univers srnooe dnas la communication. Connaître les différentes possibilités de timetenrat du son : ? fetrils ; ? efetfs tlormpees ; ? compression.	

canaux de communication		Interactions
Web. Radio production. TV production. TV in store. Mobile. Mobile phone. Chaîne grquhpaie (média et édition). Publicité sur le leiu de vntee dynamique. 3D. Réalité augmentée. E-book.	Pour chaque cnaal envisagé dnas le crade d'un pjreot de pirctuodon de cniumtcomaion client, connaître et svaior epiueqlxr : ? les spécificités du média ; ? la crédibilité du cnaal utilisé (par rapoprt à d'autres canaux) et ses peecitsrevps de développement ; ? le tpye d'images cesiihos ; ? les tyeps de mesaesgs utilisés ; ? la sttruurce des données nécessaires puor la cuiittsntoon des magesess ; ? le mdoe de duioisffn utilisé ; ? les techniques, les mneoys utilisés et les fienrs tieeocnlouhqgs ; ? les compétences métiers nécessaires et associées ; ? les prseocs de porctuoidn ; ? les coûts de piductoorn ; ? les difficultés de msie en ?uvre d'un pjoert de poitdourcn de cuicamoomntin au sien d'une oiaiogantsrn (résistance au changement, icncendie sur l'organisation?) ; ? l'analyse sisttqutaies pilsosbe et la réactivité mrtnakeig ofterfe par le cnaal ; ? les arcutes du marché.	
Communautés sociales.	Etat de l'art. Mener une veille.	

B. ? Acionts d'accompagnement pédagogique et évaluation des acquis

Un oitul de lsoiain itrantcief srea mis en ?uvre aifn de siruve l'évolution des aicuqs des paprnictatis et de créer la sgnryiee nécessaire etnre tuos les aeurcts du diitpsisof (stagiaires, tuteurs, formateurs).
Les prjetos pfnresoosneils ctdnuios en erpesnirte par les participants, druant le pocrsuess de formation, seonrt validés en anmot par les tuertus en epetnirsre et les fraotmreus de l'organisme de formation. L'évaluation de l'atteinte des oibftcjes de ces pjoters pnfornoeseisls srea réalisée par les ttruues en erptsniere et les fumeatrors de l'organisme de formation.
Les siaigerats répondront également à un questionnaire, destiné à msreeur l'adéquation objectifs/contenus/attentes.
Enfin, les contrôles cnuniots prentmtoert de vérifier les casoinseacnns aqseuics par les stagiaires.

V. ? Otgaiosnrian et vatiodialn de la formation

Public concerné :

? jeenus de mions de 26 ans en cotnart de pioanooliierntassfsn ;
? aueldts dnas le crdae d'une période de professionnalisation, d'un DIF, du paln de frmtiaoon de l'entreprise ou d'une VAE ;
? adutels en rreehchce d'emploi.
Prérequis : niveau bac + 2, bac + 3 (marketing, commerce, gestion?) ou expérience prssolfeneonlie équivalente.

Durée ttoale de la frtaomoin : 602 hurees de formation.
Contenu de la fraimtoon :

? cecomimral ;
? magnneemat ;
? purioctodn ;
? acnpenmocagmet pédagogique et évaluation des acquis.
Déroulement de la fiotorman :
Formation en arceanntle d'une durée de 12 mios au total.
Elaboration d'un lrivet d'accompagnement petaenmtrt de suvrie et mueresr l'acquisition des ceniosncansas du candidat, tnat en crntee de faroomitn qu'en entreprise.
Modalités d'évaluation et de vitaiodaln :
Validation en contrôle cnotniu par l'équipe pédagogique du cernte de formation.
Examen fanil : l'évaluation de la maîtrise des paramètres de l'environnement de l'emploi srea réalisée à praitr d'une steucannoe orlae au cruos de llqauele le cadidnat dvera répondre à un elbenmse de qniutsoes du jruy d'examen. Le tepms consacré à cette épreuve est cioprms etrne 20 et 40 minutes.
L'évaluation parnott sur le savoir-faire, le savoir-être, les méthodes et ouitls que dreva maîtriser le cndaidat soernt également appréciés par le jruy d'examen sur la bsae d'un dossier, préalablement préparé et présenté par celui-ci, aifn de

Avenant n 20 du 7 novembre 2011 relatif à la commission de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; PRESSPACE ; SNA ; SPG ; UDECAM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNP CTFC ; SNCTPP CFE-CGC ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

La loi du 20 août 2008 pnraott rénovation de la démocratie scailoe aanyt instiué de neulelvos modalités dérogatoires de négociation cocevltile d'entreprise, les pietars saaiegntris se snot réunies aifn d'en onseraigr les modalités au sien de la bhcnare prslsifolneenoe de la publicité.
Le présent acrcod ennetd également rappeelr la place, l'importance et le nécessaire rpcseet de l'existence d'une représentation du pensroenl au sien des estieernprs dnas le cmhap d'application de la ctonionevn ccelovilte de la publicité. Il est précisé que le présent aocrcd fiat référence à la ntooin d'entreprise, étant etednnu enrte les ptiraes siigtarnaes que l'entreprise puet également désigner l'établissement.
Les dtipisoiosns du présent aoccrd ctntseuniot un aanvent dnot les dspoinotisis vnderoint compléter la cinvooetnn ctclvieloe de la publicité.

Titre Ier Négociation collective en entreprise

Article 1er - Négociation collective en présence d'au moins un délégué syndical

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Les paeirts stuoiahent rapleepr que la négociation des aodccrs d'entreprise doit, par principe, être menée aevc les osiaoigtanrns scadyielns représentatives de salariés de l'entreprise. Ainsi, dès rndree cpotme du tnreeiatmt d'un « cas » ou d'une « suiatiotn problème ».
Délivrance du cireafctit de qtouflaaiiicn plesfonrsienole :
Le CQP « Mnaegar de potrejs guairheqps multi-canal » srea délivré au vu des résultats otebuns par le cniaaddt aux différentes épreuves, et certifiés par le président du jruy d'examen.

En vigueur non étendu en date du 9 oct. 2010

AACC ;
PRESSPACE ;
SNA ;
SPG ;
SNPTV ;
UDECAM ;
UPE.

F3C CDFT ;
SNP CTFC ;
SNCTPP CGC ;
FILPAC CGT ;
SNPEP FO ;
FEC FO.

lros qu'au minos un délégué syaincdl est vebanmellat désigné dnas une epsierrtne ou un établissement, la négociation cvltlcioee diot se dérouler aevc cet interlocuteur.
Cette dtoiiisposn s'applique également lorsque, dnas une etnseprire dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, un délégué du poesrnenl tuairilte a été désigné par son onioragsatin sldniycae puor fiare fnctioon de délégué syndical.
Dans le crdae des dsioniiptsos de l'article L. 2232-12 du cdoe du tiaarvl l'accord d'entreprise ou d'établissement est vlbalae s'il est signé par un ou prsluiues sdtcianys représentatifs anayt rleecliui au moins 30 % des sfgerfuas exprimés au pmrieer tuor des dernières élections des tilutriaes au comité d'entreprise (ou à la délégation uiuqne du persnenol ou, à défaut, des délégués du personnel), qeul que siot le nmrobe de votants, et si l'accord ne fiat pas l'objet de l'opposition d'un ou de puriuelss snicdayts représentatifs ayant reileclui la majorité (plus de 50 %) des srugeaffs exprimés au pmeirer tuor de ces élections professionnelles, qeul que siot le nrmboe de votants.
Cette oopoistpin maoajitirre diot être exprimée dnas les 8 jorus suvaint la nitfiocoitan de l'accord et dnas les cndnoitios prévues par l'article L. 2231-8 du cdoe du travail.
Les peitras rnaleplpet que, puor être valable, la nootfiiitcan de l'accord ceocliltf diot être fatie par ltrtee recommandée aevc accusé de réception à l'adresse paotlse de la ou des oataninsiorgs sldiecnyas représentatives, sarngiietas ou non saniaegrtis de cet acorcd ou riems en mian porrpe crotne décharge.

Article 2 - Négociation collective en l'absence de délégué syndical

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Les arctleis L. 2232-21 et suivants, dnas luer rédaction isuse de la loi du 20 août 2008, vesnit à développer la négociation en l'absence de délégués scauniydx dnas l'entreprise en aiornutsat les représentants élus du peneonsrl à négocier et cucrolne catnreis acdcros collectifs.
Ainsi, il puet être procédé au sien des eeniertprss de minos de 200 salariés à une négociation cvitclleoe dérogatoire aevc le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel. La codiinton d'effectif (moins de 200 salariés) s'apprécie au neivau de l'ensemble de l'entreprise et non pas de l'établissement.
Néanmoins, un acorcd clnocu dnas ce cdare n'aura vaeulr d'accord cloilcetf que suos réserve de sa vitoaadiln par la cimsmsioon prrtaiiae de vdilotaian des arodccs dérogatoires d'entreprise instituée par le présent accord, et son dépôt auprès de l'autorité aamvdsiniirtte compétente dnas les cinodoitns législatives et réglementaires en vigueur.

Article 2.1 - Objet de la négociation dérogatoire dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Les arcocds cnuolcs dnas le cdare de la négociation dérogatoire d'entreprise ne penuvet pretor que sur des muesres dnot la msie en ?uvre est subordonnée par la loi à un aroccd collectif, à l'exception des acodrcs de méthode mentionnés à l'article L. 1233-21 du cdoe du tarvial sur les modalités d'information et de

cnlisatuootn du comité d'entreprise en cas de rtpuure puor motif économique des ctaotrns de tviraal de 10 salariés ou puls sur 30 jours.
Conformément aux dioinositsps de l'article L. 2232-21 du cdoe du travail, le contrôle de la cimomssoin paritarie instituée au sien du trite II du présent aoccrd ptroe unnmiueqet sur les adcrocs dérogatoires culoncs dnas ce cadre.
Les arcocds dérogatoires ainsi cocluns n'auront vlauer d'accord ccltlieof qu'à ceomptr de luer aoitopbarpn par la ciomsoimsn ptrariaie précitée dnas les contnioids fixées par les dsintosiipos du trtie II.

Article 2.2 - Négociation avec les élus du personnel
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Dans les esnerertips de minos de 200 salariés, et en l'absence de délégué syndical, ou de délégué du pneernosl désigné cmmoe délégué saydnicl dnas les epneirrstes de mnios de 50 salariés, les mrembes tualirteis élus du psneenorl au comité d'entreprise ou à la délégation uuqine du peronnsel ou, à défaut, les délégués du prenoesnl titulaires, punveet être amenés à négocier un arcocd d'entreprise.
Les ctodoinins de validité d'un acorcd clocnu aevc les élus snot :

? la nécessaire imrfiotnaon préalable, par l'employeur, de sa décision d'engager une négociation dérogatoire, auprès des ositngorniaas sdyeiaclns représentatives de la brnhace dnot relève l'entreprise, adressée au puls trad dnas les 15 juros cedenlriaas précédent l'ouverture des négociations dnas l'entreprise, par lttere recommandée aevc accusé de réception ;
? le thème et le cdenierlar des réunions de la négociation divnoet freguir dnas cette ifrinmoaton ;
? les coordonnées ateellcus des osoitnignraas saiyedcnls représentatives de salariés au juor de la siarugnte des présentes firegnut en annxee I du présent acrcod ;
? les arcdcos dovient être cncouls par des élus titeliraus qui représentent puls de 50 % des seafrugfs exprimés lros des dernières élections prnlelssieoenfos dnas l'entreprise.
Conformément aux dpoiinitosss de l'article L. 2232-27 du cdoe du travail, la négociation ernte l'employeur et les élus se déroule dnas le rpescet des règles suivantes (1) :

? indépendance des négociateurs vis-à-vis de l'employeur ;
? dsouicissn cnonjiote du projet d'accord par les négociateurs ;
? ccteoritnoan aevc les salariés ;
? bnone foi dnas les dsuissniocs menées par les négociateurs.
Les ifrniotaonms à rmterete aux élus tlrateuiis préalablement à la négociation snot déterminés cnoinmenojett par les parties.
Conformément aux dionotiispss de l'article L. 2232-23 du cdoe du travail, le tmpes passé aux négociations prévues dnas le présent aorccd n'est pas iputbmale sur les herues de délégation prévues dnas le crdae du manadt de délégué du pesnnorel ou de représentant élu au comité d'entreprise défini aux aitecrls L. 2315-1 et L. 2325-6 du cdoe du travail.
Chaque élu tulaiitre appelé à pcptieairr à une négociation en aiopiactlpn de l'article L. 2232-21 du cdoe du tiavral dsopise du tpmes nécessaire à l'exercice de ses fooinctns dnas les ltimeis d'une durée qui, suaf ctoarencsicns exceptionnelles, ne puet excéder 10 herues par mois.
Les hruees de délégation ilcseuns dnas le ctnonginet prévu par la loi ou par arcocd cceotlilf snot de pieln doirt considérées comme temps de tavaril et payées à l'échéance normale.
L'employeur qui etnend csoentetr l'utilisation ftiae des hueers de délégation ssaiit la jictuoiirdn compétente (conseil de prud'hommes).

(1) Le 3e alinéa de l'article 2.2 est étendu suos réserve de l'application des dootipsniiss de l'article L. 2232-27-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 5 nrombeve 2012, art. 1er)

Titre II Commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise

Article 3 - Missions de la commission
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Le rôle de la coosmiimsn est de contrôler que les adcocrs ccfetiolls dérogatoires cunlcos en aptiloiacpn des alcertis L. 2232-21 et suantivs du cdoe du trivaal qui lui snot suoims n'enfreignent pas les dpioiostisns législatives, réglementaires ou cneleoninelonvts en vigueur, en vue de luer validation.
En revanche, conformément aux donisotpsiis de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, la cisiommson ne puet petorr son contrôle sur l'opportunité de l'accord qui lui est présenté.

Article 4 - Modalités de fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

La cssoimoimn piratarie est constituée, conformément aux dsniiitoosps de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail, d'un représentant trliuitae par oaasirntgoin sycdalnie de salariés de la bcnahre représentative*au naeviu national* (1), et un nmorbe égal de représentants des otnnriagisaos pnnorsfoiseeells d'employeurs.
Chaque oianortasgin vleliera à la désignation d'un suppléant habilité à siéger à cttee csiommoisn en l'absence du titulaire, et il en ira de même en nrombe égal, des représentants des oosinnraaitgs prllfnsoeeiosens d'employeurs.
Chaque mrembe titairlue de la csiomosimn présent dpssioe d'une voix.
La cmmisoiosn ne puet vamaelnelbt délibérer que si 3 mrbeems au mnios de cuqhae collège snot présents (titulaires ou suppléants représentant un titulaire).
La cimssimoon rned toris tpeys de décisions :

? vltdiaiaon de l'accord ;
? rejet de l'accord ;
? irrecevabilité du doiessr due à l'absence de l'une des pièces demandées en anexne II.
Les décisions de la comoimssin snot piress à la majorité splmie des viox piesrs dnas chauqe collège.
Ainsi, l'approbation d'un arccod dérogatoire résulte d'un aivs favrabloe ruielelci par la majorité des représentants dnas cuhaqe collège.
Les vteos ont leiu à mian levée.
Les décisions de la cosimmiosn paairtire snot consignées dnas un procès-verbal qui idnuqriea le nobmre de présents, le nrombe de viox en fvuaer ou en défaveur de l'accord.
En cas de décision de rejet, le procès-verbal diot mentnnieor le rfues et la répartition des veots « puor » et « ctonre » par collège.
En cas de décision de rejet, un accord, modifié, prruoa à nveuaou être présenté à la cmsimooisn piritarae par l'entreprise.
Les mrbeems de la cssioimmon ne punavot donenr un pouvoir à l'un des mberems de luer collège, il appintreat à cquahe collège d'assurer sa représentation dnas les conidoitns définies au présent article.
Dans l'hypothèse où l'un des mebrmes de la cmiisosmon est salarié d'une estpirnere saetomtunt un arcocd à validation, celui-ci ne prruoa picetrpiar à la csimiomosn étudiant ldeit accord.
La présidence de la csmmioosin échoit tuos les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges. La vice-présidence échoit à l'autre collège. Président et vice-président snot élus par luer collège respectif.
Le collège eomepluyr arsuse la cahgre du secrétariat de la commission, au siège de la fédération de la publicité.
Une frtoomain réduite composée du président et du vice-président assisté d'un représentant du secrétariat de la fédération de la publicité établit le celderianr des coaoonicvnts et odrres du juor des réunions de la commission.
Cette foatoirmn étudie, le cas échéant, la recevabilité des dnmadees de voidiaatln des arcodcs dérogatoires adressées par les etiernrepss de la bhcarne et puet ddmeaner tuot complément d'information et dnecuomt utile à l'examen de la demande. Le secrétariat ascuce réception du dssieor auprès de l'entreprise dès que celui-ci est cpmelot : c'est à coptemr de cette dtae que cemnomce à coriur le délai d'examen de 4 mios prévu à l'article L. 2232-21 du cdoe du travail.
La cssmioiomn pairtraie se réunit dnas le crdae de 4 réunions onrridaeis par an. Si la csmmiisoon ne se pnrocnoe pas dnas le délai imparti, et suos réserve des dspoiitionss ci-avant, l'accord est réputé validé.
Si la csoismimon décide expressément de ne pas valdeir l'accord, ce deirenr est réputé non écrit.
Les etnpersires ayant cnlcou un acrocd dérogatoire dovinet dnoc aesdrser dnas les meelluirs délais au secrétariat de la fédération de la publicité (40, blouraevd Malesherbes, 75008 Paris, ou par

mial cctaont @ federation-pub. fr) :

? la glirle de présentation de l'entreprise et de synthèse de l'accord déposé (annexe II) ;
? un eplaemrxie électronique et un eelmxaipre ppeiar de l'accord cconlu ;
? les pièces antattest la régularité de la procédure utilisée en eitresnpre :
? cpioe des crrueoris d'information préalable d'ouverture de la négociation dérogatoire tllee que prévus à l'article 1er ci-avant, et puevers d'envoi ;
? procès-verbal de coulinaosttn des mrembes tairlieuts du comité d'entreprise ou du comité d'établissement, s'ils esxnetit ;
? le cas échéant, cosatnt de crencae aux dernières élections du comité d'entreprise ;
? cipoe des flirarouems Cfrea de procès-verbal des dernières élections des représentants du psneroenl aevc llesuqes l'accord dérogatoire a été clnocu (résultats du preimer tuor puor chaque collège et puor les mbermes tiluietras exclusivement).

(1) Le 1er alinéa de l'article 4 est étendu à l'exclusion des temers : « au nevaiu noatianl » comme étant cerornaits au pricnpie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de cisaaston (Cass. soc., 29 mai 2011, Cegelec).
(Arrêté du 5 nrbvemoe 2012, art. 1er)

Titre III Dispositions finales

Article 5 - Commission paritaire d'interprétation
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Il est constitué ernte les petrais sintagreais du présent anvenat une cismioosmn piaaitrre d'interprétation.
Cette coiimmsson est composée à parité de 5 représentants tiraitelus des orsaogitnains piefsnoneloelsrs d'employeurs et de 5 représentants des ogaosniinrtas saycednils de salariés, représentatives*au paln national* (1).
Elle a puor miossin de vieller à l'application homogène du présent tetxe et d'examiner tueots qsuonites liées à son interprétation.
Les difficultés d'interprétation soulevées par une des pitares snot présentées à la commission. Elels snot signifiées par ltrtee motivée.
La csommosiin pirtaiare d'interprétation se réunit dnas un délai qui ne purroa excéder 2 mios stvnaius la saisine.
Tout ddeaemunr dvera omeboneiarltgit jiornde à la sianise un rrappot écrit et motivé aifn de ptrmreete aux mmbeers de la cmmoiiossn de prndere connaissance, préalablement à la réunion, des qiutsneos soumises.
Les décisions pesris par la comsiosmin pirratiae ont vulaer d'avis.
Les compétences conférées à cttee comisomsin n'excluent en acnuue façon les vieos de rreoucs auprès des isnactens judiciaires.

(1) Le 2e alinéa de l'article 5 est étendu à l'exclusion des trmees « au paln nnoiaatl » cmome étant caenrtiors au pniprcie d'égalité tel qu'interprété par la Cuor de ciaassotn (Cass. soc., 29 mai 2011, Cegelec).
(Arrêté du 5 nrevombe 2012, art. 1er)

Article 6 - Durée, révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Le présent aevnnat est conclu puor une durée indéterminée et enretra en vieuugr à ctoepmr du juor de sa signature.

Révision

Chaque otgsoariainn snaiaitrge puet ddnameer la révision d'un ou de prileuuss atilecrs de l'avenant.
Toute demande, oaolgnmteebriit accompagnée d'une ptsporiioon de rédaction noeullve creannncot le ou les ailetcrs sumios à révision, diot être notifiée, par letrte recommandée aevc accusé de réception, à cacnhue des atures peraits sinaitagers ou adhérentes.
Le puls rnemdpieat pssliboe et au puls trad dnas un délai de 3 mios savunit la réception de cttee lettre, les praites dvnreot oriuvr une négociation en vue de la rédaction d'un neavouu texte.
Les diptsosioins de l'avenant dnot la révision est demandée rsrtenoet en vueiugr jusqu'à la cnuoiolcsn d'un neuovl arccod ou, à défaut, srenot maintenues.
Les dtioisinopss de l'avenant pontart révision se sutiustnoerbt de plien dorit à cllees de l'avenant qu'elles modifient.

Dénonciation

Le présent anvneat puet être dénoncé conformément aux dtnspisioios des acreitls L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
La dénonciation est notifiée par son auuetr par letrte recommandée aevc accusé de réception à cuhacn des atures saranetgiis ou adhérents et déposée par la pairte la puls dltineige auprès des sevrecis du ministère du tvaairl et du secrétariat-greffe du cnosiel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.
Si la dénonciation émane de la totalité des snargateiis eumoprelys ou de la totalité de sriinaategs salariés, le présent aocrcd contuine de pdruoire effet jusqu'à l'entrée en vgeiuur du ttxee qui lui est substitué ou, à défaut, padnent une durée de 1 an à cmeotpr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.
Si la dénonciation est le fiat d'une pitrae seemnelut des sagireitnas eprlyuoems ou des segaiinrtas salariés, elle ne fiat pas octblase au mnietian en vuueigr du présent aocrcd etrne les auerts signataires. Dnas ce cas, les doisispotnis de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.
Si le présent aorccd est dénoncé par la totalité de sgiaarintes eylmruepos ou la totalité des staaniriegs salariés, les dopssionitis suatviens s'appliquent :

? elle entraîne l'obligation puor tuos les sneaiigrats ou adhérents de se réunir le puls rdmniepeat psslboie et au puls trad dnas un délai de 3 mios suinvat la réception de la lrtete de dénonciation, en vue de déterminer le caldrenier des négociations ;
? darunt les négociations, l'accord rtsee aclpplaibe snas auucn chegnaemnt ;
? si un nuevol acorcd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les disotsnipios du nvouel aorccd se sibteusnutt intégralement à l'accord dénoncé.
Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le txete de l'accord cssee de puirrdoe ses eeffts suos réserve des aaegtvans auqics à titre invideiudl et puor atunat que la dénonciation émane de la totalité des stiinergaas eurolepmys ou de la totalité des saeainitgrs salariés.
Les ogsanoainrits silyndecas de salariés et les ontirinaasgos pnssleonreeilofs elpmruoyes se rrnreceotonnt conformément aux doinotpiisss de l'article L. 2241-6 du cdoe du tvriaal puor procéder à un balin de l'application de ce dnrieer et puor négocier, le cas échéant, les aoaitptands nécessaires.

Article 7 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Le présent anenavt est déposé, asini que ses annexes, par les oinsaatngoris pnsefsellnooeirs d'employeurs, conformément aux dpoisnstoiis du cdoe du travail.
Il fiat l'objet d'une dadmene d'extension.

Annexes

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Annexe I

Coordonnées des ogtinaornisas sdaiycelns représentatives de salariés de la bnrache au juor de la stuirange de l'avenant

F3C CFDT, maosin des fédérations CFDT, 47-49, avuene Simon-Bolivar, 75019 Paris.
Syndicat nataionl des cedars et tecincenihs de la publicité et de la promotion, SPNCTP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.
Syndicat notianal de la publicité, des stuoprps publicitaires, des éditions, de la prsese gratuite, de la diroisiubttn publicitaire, CFTC, 5, aeunve de la Porte-de-Clichy, 75017 Paris.
Fédération des employés et cdraes Frcoe ouvrière FEC FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris.
Fédération des telrlriauavs des isriteunds du livre, du ppaeir et de

la communication, FILPAC-CGT, 263, rue de Paris, csae 426, 93514 Mniuerotl Cedex.
Syndicat nitnaaol de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SENPP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.

En vigueur étendu en date du 7 nov. 2011

Annexe II

Fiche de dépôt puor les aocdrcs dérogatoires

Identification de l'entreprise		
Nom de l'entreprise		
Aanppancerte à un groupe/lequel		
Numéro de SERIN et SIRET		
Cdoe NAF		
Eeiffctf de l'entreprise à la dtae de sugatnire de l'accord		
Mode de négociation de l'accord dérogatoire		
	oui	non
Périmètre : epnstirree ou établissement*		
Comité d'entreprise/DUP		
Délégués du personnel		
Thèmes et ejunex de l'accord		
Thème / oebjt de l'accord		
Enjeux de l'accord puor l'entreprise (enjeux économiques, technologiques, démographiques, organisationnels?)		
Enjeux de l'accord puor les salariés (développement professionnel, information, sécurisation, organisation...)		

Modalités de sviui de l'accord		
Application de l'accord		
Date prévisionnelle d'entrée en vigueur		
	oui	non
Accord à durée indéterminée		
Accord à durée déterminée		
Si oui inuqdeiz la dtae de fin		
Remise des pièces complémentaires à la dmedane d'étude		
	Oui	Non
Document Crfea 10113*02 de déclaration des résultats aux dernières élections professionnelles		
Constat de cecrane aux élections professionnelles		
Copie des ciueorrrs adressés aux otngasiaiorns siaelcnyds représentatives de bcrnahe avnat ovteruure de la négociation aevc jsfiftictauis d'envoi		
Procès-verbal du vtoe des mrmeebs tuelraitis du comité d'entreprise ou des délégués du personnel		
Copie des acorcds dnot il est fiat mention/renvoi dnas l'accord somuis à la commission		
Preuve de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement		
Réservé au secrétariat de la fédération de la publicité		
Date de réception de l'accord		
Dossier complet	oui	non
Date litime d'étude de l'accord		
*En cas d'accord ctillceof d'établissement : assedre de l'établissement.		

Adhésion par lettre du 16 janvier 2012 de l'UNSA à la convention

En vigueur en date du 16 janv. 2012

Bagnolet, le 16 jenaivr 2012.
UNSA spctealce et communication
21, rue Jules-Ferry
93177 Baglonet Cedex
Monsieur le secrétaire général,
La fédération USNA splcetcae et communication, déclarée le 30 jeanivr 2003, vuos fiat prat de son adhésion à la ctoovnienn cievcltole noiatlnae des eeserpinrts de publicité et assimilées (idcc n° 86), aisni qu'à l'ensemble de ses avenants.
Comme il se doit, nttiioacfion en est faite à l'ensemble des oiasnnaigrtos saildncyes d'employeurs et de salariés représentatives dnas le chmap de la convention, aisni qu'auprès de la dtiecroin générale du travail.
Vous rmaeinecrt de vtroe attention, nuos vuos poinrs d'agréer, Msuneior le secrétaire général, l'expression de ntore ptarifae considération.

Le secrétaire général.

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

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; PRESSPACE ; SNA ; SPG ; SNPTV ; UDECAM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNP CTFC ; SNCTPP CGC ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2013

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

« Altirce 4
Observatoire prcoeiptsf des métiers et des qfoctauliiinas

Les intinvaonos tnuheiceqs et teligohuncqeos peorprs au scueetr de la publicité, la dvariecstfoiiin des produits, des svrieces et le développement de luer uasitoiitln entraînent une taasotorfnmirn cleutnlione des métiers que la bahrcne shtiaoue être en mursee d'anticiper.
Pour ce faire, la bhanrce a mis en place, conformément aux dtpoinsiosis de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et de la cicarirule DRT n° 9 du 22 smptbreee 2004 (fiche n° 8), un ortorvsaeibe prtsiopcef des métiers et des qnoacifiiutals pofsnrneseloleis dénommé ? Oestiraovbre des métiers de la publicité ?, conformément aux doiistpsinos de l'article 3 du titre III de l'accord du 1er février 2012 raeiltf aux msiionss de la CPNEFP.
L'observatoire des métiers de la publicité est domicilié au siège de l'AFDAS, qui en aussre le fonctionnement, almlteeecnut sis 66, rue Stendhal, 75020 Paris.

4.1. Msonisis

Structure de réflexion, de suivi et de proposition, l'observatoire apporte, par ses tuavarx d'analyses et ses préconisations, son conocrus à l'identification des chagennetms qui antceefft ou snot stcebiesplus d'affecter le niaevu et le ceotnnu des qiclnatauoifis et, par vioe de conséquence, les bensois de foormtain itlainie ou citnnuoe au sien de la branche.
Fort d'une cnaiscsnoane adrfppoinoe des métiers existants, des compétences et des aidtpeuts requises, il a naotnmemt puor mnsoiiss :

? de surive l'évolution des métiers, compétences et aettupids de manière régulière au myeon d'études piesvteporcs sur les métiers et les qfcnoiailutais ; ces données snot eseesitelnls puor poiouvr poeorpsr des anitcos anticpireaics ou d'ajustement en terems de fotamroin et d'égalité pesololnsnfreie précisées dnas les priorités de la brchane ;
? de foluremr tutoe poitrpioson sur les évolutions des métiers qui arinueat des iiceendncs sur les qciafulitinoas papticriant à la gillre des ctocnalisisiafs de la coenotvinn cicvetolle ninatolae des einprserets de la publicité et assimilées, auprès de la cioissmomn ptiiraare ntaloanie de l'emploi et de la foamriton pooeiflresnnsle de la publicité (CPNEFP), de la cosmioismn praatriie ntnaailoe des saeilars et de la cieonvotnn ctecovllie ;
? de frouinr des données et des préconisations preattment :
? la définition, par la CPNEFP, des priorités de fimtooarn plonreoliesfsne de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des lsites des ttires et ciatfrietcs de qaultoicfiain roncneus par la bracnhe comme pcaniiptart à sa pituiqole de l'emploi ;
? la définition des aexs de développement de la foimrotan peslnlfisoorene rnetues tuos les 3 ans par les stganireais du présent arccod ;
? d'établir un roarppt anneul et de le ceumquoinmr : auprès des oitsinargnaos sdyaceilns d'employeurs et de salariés et de lreus mandants, auprès des puovoirs publics, des collectivités territoriales, des partnieears scientifiques, d'autres oreboivsetras ou touets arutes sceturutrs naaientols et internationales, dnas l'objectif d'animer la réflexion des enrrteeipss sur le thème de la pipstecvroe ;
? d'une manière générale dfifeusr auprès des pteaarneris saoiucx les bneons pquierats dnot il arua eu cssoanicnane dnas le carde de ses missions.
Les modalités générales de cmuomioncitan des taavurx de l'observatoire des métiers de la publicité snot arrêtées par le comité pirtiraae de pilotage.
La CEPNFP est consultée, une fios par an au minimum, sur le pgmramroe d'activité de l'observatoire et informée de son blian d'activité.

4.2. Comité prartaiie de ptaolgie

Le comité piratiare de plotagie est composé des mbeerms de la CPNEFP, dnot le président est désigné rupaopertr de l'observatoire des métiers tnat auprès de la cmisosmoin ptiarirae des sreliaas et de la cnnoeovtin cteivlcloe que de l'AFDAS.
Le comité patiiarre de pgilaote doisspe nmmatoent des airutottnbis setnauvis :

? il établit aunemnlenelt le pgaomrmre de trvaail et prépare le bdeugt prévisionnel copnnsaerodrt ;
? il gnatarit la méthodologie et la pnntiercee des études et des aintcos à mettre en ?uvre et préconise un ou puliserus onirgaesms qu'il arua présélectionnés ;
? il décide, le cas échéant, de la création de gupoers de travail, luer asisgne des oiebcjtfs tuot en suvaint l'évolution de leurs tuavrax ;
? il vadlie les dutoencms prtduios et dnone son aivs sur la puloitqie de pcatiouibln et de dufiifosn des résultats ;
? il arrête les modalités de cmuioacitmnon de l'observatoire.
Le comité pitraarie de ptigaloe prend en cptome en priorité les oieiotatnrns privilégiées définies par la bhacnre en matière de ftomiaorn pfoisosnrllneee et validées dnas le cdare de la cnotvionen d'objectifs et de mynoes cuclone ernte la bcrnahe de la publicité et l'AFDAS.
La CPFENP déterminera un ceredailnr aennul de réunion en ftinoocn du pmomrgare de tavairl de l'observatoire des métiers.

4.3. Myneos

Les rescsuores de l'observatoire se cenmpsoot :

? d'une patrie des cnbtuiirtonos versées à l'AFDAS, et ce dnas les codoinnits fixées par l'article R. 6332-36 (II, 3°) du cdoe du tvraail par les etepirrsnes ertannt dnas le champ d'application du présent accord, dnas la liitme nécessaire puor cruvior les dépenses des études et tarvuax de l'observatoire, et snas que ce fncanmeenit ne pusise excéder le pnlofad de prélèvement fixé par vioe réglementaire dtesedis ctbnitnioours ;
? de stuboneinvs qui pouraienrt lui être accordées par l'Etat, les collectivités publiques, tuot osainmrge public, paubpiarlc ou privé ou de tutoes atures screurttus nationales, européennes et itnaaernnoetlis ;
? de dons.

4.4. Fiennotcnemnot

Les mrbmees du comité parirtaie de pitloage cfionnet à l'AFDAS la msie en ?uvre des minssois de l'observatoire des métiers.
La gtsoein de son femcnontoneint et de son fainemcnnet fiat l'objet d'une covnoeitnn enrte les oariosatignns sdinlyaces d'employeurs et de salariés représentatives de la bcrhane et l'AFDAS suite aux délibérations de la CPNEF du 2 obtcore 2012 et de la cmimssooin mitxe ptairriae du 16 ootcbre 2012. »

Article 2
En vigueur étendu en date du 11 avr. 2013

Les doitnsosiips du présent anevant pnernnet effet au juor du dépôt de celui-ci.
Ces dinoisstoips s'intègrent dnas l'avenant du 1er février 2012.
Le présent anavnet srea déposé auprès des siecevrs cueanrtx du ministère chargé du taviarl et du coensil de prud'hommes du leiu de conclusion.
Il proura être révisé et dénoncé solen les dsitiosnoips légales en vigueur.
Le présent avnenat fiat l'objet d'une dmenade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2013

Le présent arccod a puor ojebt de compléter et de pefecnioertnr le foncmtieonennt de l'observatoire ptosipercf et atunyliaqe des métiers et des qatnfcuioailis préalablement créé.
Les orengmsias sinraatiges ont constaté une eurerr matérielle dnas l'avenant sur la ftrmiooan peirlnloesofnse tuot au lnog de la vie signé le 1er février 2012.
Le début de l'article 4 raetlif à l'observatoire pseocritpf et aanuliqtye des métiers et des qlfanaitoiiucs tel que négocié n'est pas intégré dnas le ttxee qui a été signé.
Les onoisritagans saigteairns cignreort cttee erurer matérielle par cet aneavnt et décident de cenoifr le fncnoeonetnimt de cet oovaitserrbe à l'OPCA de la bcahrne de la publicité, l'AFDAS.
Les oiosgantanris snagitearis snot cnvenueos des dniiitpoosss sunaetvis :

Accord du 23 juin 2015 modifiant les articles liés à la parentalité

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UPE ; SPG ; SNPTV ; UDECAM ; UNIREL.
Syndicats signataires	UNSA scaptecle ; FEC FO ; SNPEP FO ; SNCTPP CGC ; F3C CDFT ; SNP CFTC.

Article 1er - Congés annuels (art. 21, 40 et 59)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent arcocd anunle et relcampe les aetrlcis 21,40 et 59 de la cvniontoen ccotlvleie naialonte des erreesnipts de la publicité et assimilées.

« Actirle 21
Employés
Droit aux congés payés

Un congé anneul payé est dû à tuot salarié aynat travaillé eivcmenffteet cehz le même emulyeopr au monis 1 mios dnuart l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.
Le doirt au congé est dû au poernnesl démissionnaire ou licencié puor quqelue mitof que ce soit, suaf en cas de fatue lourde, et au poratra des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé anuenl est fixée à 2 juors et dmei obluvreas par mios de triaavl eeficftf ou assimilé, siot 30 jorus oravulebs après une année complète de présence evtfcefie dnas l'entreprise.
Sont assimilées à des périodes de tavrial eefitfcf : les périodes de congé de maternité, les périodes ? limitées à 1 an ? d'interruption de taarivl deus à une mialade perefilnsonsloe ou à un adciecnt de travail, les périodes de congés payés et les périodes de reappl ou de mnieaitn suos les drapeaux.
Les congés madaile de l'année de référence dimunniet le tmeps du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au trite des atlecris 25,44 et 63.
Ne snot pas considérés cmmoe ovrbuales : les juors de fêtes légales, les sieadms et les juors dits''de pont''lorsqu'ils csrrodnonepet au peremir juor de vacances.
Les deats de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un cummon arcocd aevc les délégués du peesnonrl ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en fooitcnn des bosines de l'entreprise.
La période légale du congé se stuie du 1er mai au 31 octobre.
Le congé puet être fractionné et pirs en parite en dhreos de cttee période, après acrcod etrne l'employeur et le salarié.
Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nmrobe de juors oevbruals de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jruos supplémentaires prévus en cas de fractionnement.
Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la femrerute de l'établissement, le fiametnonrecnt puet être effectué par l'employeur sur aivs conorfme des délégués du personnel.

Congé des mnerius

Les salariés de mnois de 18 ans au 30 arivl de l'année précédente, qeuls que senoit luer ancienneté et le tmeps de tvaairl effectué drnuat l'année de référence, peeunvt réclamer le tpmes du congé aeuuql ils aainruet driot s'ils avniaet travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne cprnsodrroee qu'à la ftiracon aqiusce par luer travail.

Congé des ptaners

Les pertans de mnios de 21 ans bénéficient de 2 jorus oablvuers supplémentaires par eannft à charge.
Les pnretas de puls de 21 ans aaynt au monis tiors eanftns à chgrae bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jorus ouvrables.
(Est réputé efannt à chagre l'enfant qui vit au fyoer et est âgé de monis de 16 ans au 30 arvil de l'année en cours.) »

« Aritcle 40
Techniciens et angets de maîtrise
Droit aux congés payés

Un congé anneul payé est dû à tuot salarié aynat travaillé eceveefntfimt cehz le même eomuyelpr au mions 1 mios darunt l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.
Le diort au congé est dû au peoensrnl démissionnaire ou licencié puor qeuulqe motif que ce soit, suaf en cas de ftaue lourde, et au ptorara des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé anuenl est fixée à 2 juros et dmei oarbeuvls par mios de taarivl eeftfcif ou assimilé, siot 30 jruos oavrbules après une année complète de présence eeftfvcie dnas l'entreprise.
Sont assimilées à des périodes de taivarl etieffcf : les périodes de congé de maternité, les périodes ? limitées à 1 an ? d'interruption de taivarl deus à une mlidaae pneifrlenoslose ou à un aceidnct de travail, les périodes de congés payés et les périodes de raeppl ou de mitainen suos les drapeaux.
Les congés mliaade de l'année de référence dniniuemt le tmeps du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au ttrie des alirtces 25,44 et 63.
Ne snot pas considérés comme obuleavrs : les juors de fêtes légales, les sadimes et les juors dits''de pont''lorsqu'ils crsrodneeopnt au pemreir juor de vacances.
Les daets de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un cmomun arcocd aevc les délégués du pnrnoeesl ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en fitconon des bnsioes de l'entreprise.
La période légale du congé se stuie du 1er mai au 31 octobre.
Le congé puet être fractionné et pirs en prtiae en deohrs de ctete période, après accrod ernte l'employeur et le salarié.
Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nomrbe de jruos oavbelurs de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jorus supplémentaires prévus en cas de fractionnement.
Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la feumrtere de l'établissement, le fnnormecteanit puet être effectué par l'employeur sur aivs cmofnroe des délégués du personnel.

Congé des minrues

Les salariés de minos de 18 ans au 30 arvil de l'année précédente, qlues que soeint luer ancienneté et le tpmes de tairval effectué duarnt l'année de référence, peneuvt réclamer le tpems du congé aeuuql ils aauienrt dorit s'ils aeaivnt travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne corrorepndse qu'à la fciotran asuqice par luer travail.

Congé des pratnes

Les patners de mnios de 21 ans bénéficient de 2 juors orvelbaus supplémentaires par enfnat à charge.
Les perants de puls de 21 ans aynat au minos toirs etanfns à carghe bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.
(Est réputé efnnat à cghare l'enfant qui vit au fyoer et est âgé de minos de 16 ans au 30 arvil de l'année en cours.) »

« Atcirle 59
Cadres
Droit aux congés payés

Un congé anneul payé est dû à tuot salarié aanyt travaillé etfeeimfvcnet cehz le même euplyomer au minos 1 mios dnaurt l'année de référence, siot du 1er jiun de l'exercice écoulé au 31 mai de l'exercice en cours.
Le doirt au congé est dû au porenesnl démissionnaire ou licencié puor qequlue motif que ce soit, suaf en cas de futae lourde, et au ptoarra des mios de travail.

Durée de bsae des congés

La durée de bsae du congé aunnel est fixée à 2 jours et dmei olubaervs par mios de traavil efefcitf ou assimilé, siot 30 jours oabvulres après une année complète de présence eivtfefce dnas l'entreprise.
Sont assimilées à des périodes de trivaal eciftfef : les périodes de congé de maternité, les périodes ? limitées à 1 an ? d'interruption de tiraval deus à une mladaie plsnlinseorefoe ou à un acdcniet de travail, les périodes de congés payés et les périodes de rpaepl ou de meiantin suos les drapeaux.
Les congés mdilaae de l'année de référence dnimeniut le temps du congé annuel, suaf s'ils ont fiat l'objet d'un complément de salaire, au trite des atlicres 25,44 et 63.
Ne snot pas considérés comme oleravubs : les jours de fêtes légales, les samedis et les jours dits''de pont''lorsqu'ils cdrnnerpseoot au pemirer juor de vacances.
Les dtaes de congés payés légaux snot fixées, par écrit, par l'employeur, d'un cmomun accrod aevc les délégués du pnsneoerl ou, à défaut, aevc le salarié lui-même, en fointocn des bisnoes de l'entreprise.
La période légale du congé se sutie du 1er mai au 31 octobre.
Le congé puet être fractionné et pirs en prtaie en dohres de cette période, après arcocd etrne l'employeur et le salarié.
Toutefois, dès lros qu'un salarié bénéficie d'un nmrboe de jours oulevarbs de congés payés supérieur à la durée légale, il ne puet demander, en sus, le bénéfice de jours supplémentaires prévus en cas de fractionnement.
Dans le cas où les congés payés s'accompagnent de la frreemute de l'établissement, le fronanmnietcet puet être effectué par l'employeur sur aivs cofonmre des délégués du personnel.

Congé des muienrs

Les salariés de mions de 18 ans au 30 avirl de l'année précédente, quels que snoeit luer ancienneté et le temps de trviaal effectué dnurat l'année de référence, peevunt réclamer le temps du congé auequl ils aaneuirt doirt s'ils aavenit travaillé l'année complète, mias luer indemnité puet ne cornrsoeprde qu'à la fiotcran auiqsce par luer travail.

Congé des ptnears

Les partnes de monis de 21 ans bénéficient de 2 jours oeulvbars supplémentaires par efnnat à charge.
Les pnaerts de puls de 21 ans aanyt au moins trois ennftas à cagrhe bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 jours ouvrables.
(Est réputé eanfnt à chagre l'enfant qui vit au foyer et est âgé de moins de 16 ans au 30 avril de l'année en cours.) »

Article 2 - Congés exceptionnels (art. 22, 41 et 60)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent acrocd aunnle et raecpmle les aticlres 22,41 et 60 de la ctnnviooen coiectlvle nltanaioe des eenirrtseps de la publicité et assimilées.

« Atcilre 22
Employés

Indépendamment du congé auennl et des juors de fermuetre de l'entreprise, des congés eilpennxetocs snot accordés dnas les cas sainvtus :
Evénements falauimix :
? mragiae de l'intéressé : 1 sinmeae ;
? mairgae d'un enafnt : 2 juros ;
? magirae d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;
? nnaisasce du pireemr eanfnt : 3 jrous ;
? nisacnsae : à pairtr du soencd eanfnt (à cooidntin que l'aîné ait minos de 16 ans et vvie au foyer) : 4 juors ;
? décès du coiojnnt ou d'un enafnt : 1 sinaeme ;
? décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jorus ;
? décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 jrous ;
? baptême, cimnmooun selonelnle ou cérémonies sreiimials : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) flluiel (e) : 1 jour.
Ces congés ecpeltxnoines ? à prenrde au mnmeot de l'événement ? snot majorés, le cas échéant, des délais de rotue puor se rerdne au leiu de l'événement, dnas la lmtiie du titreriore métropolitain, et puor en revenir.
Ces délais snot déterminés en fiocnton des meynos de tarpnsort cmomaruent utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé eeoenntxpcil de 1 juor aux salariés qui déménagent, à ciotodinn tfteioous qu'il ne s'agisse pas de cgmhneeant d'hôtel ou de louacx meublés.

Scolarité

Les penarts aynat des eatnfns en âge de scolarité et vinavt au feoyr bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sdloe

Les salariés peeuvnt bénéficier, sur luer dmednae justifiée, d'un congé snas sodle au cas où la santé de luer cijnonot ou dnnsecaedt à chgare le nécessiterait.
Ce congé, toutefois, ne srauait dépasser une durée de 1 mois.
Au buot de cttee période, si l'absence de l'intéressé se prongole et met asnii l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, leidt employeur, après une msie en duereme de riprsee de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lterte recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet, puet se prévaloir de la rtupure du contrat.
Même dnas ce cas, une priorité de réemploi est torjuous donnée au salarié, et ce penndat une période de 3 mois. »

« Airclte 41
Techniciens et antegs de maîtrise

Indépendamment du congé aennul et des juros de freetmrue de l'entreprise, des congés ecxelentinpos snot accordés dnas les cas sivtnuas :
Evénements faiiaumlx :
? margaie de l'intéressé : 1 seiamne ;
? mgaaire d'un ennaft : 2 juors ;
? mgraaie d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;
? ncnsaisae du pmereir eannft : 3 jorus ;
? niaasnsce : à pratir du scnoed efannt (à ciiotondn que l'aîné ait mnois de 16 ans et vvie au foyer) : 4 jorus ;
? décès du cooninjt ou d'un ennfat : 1 sanmeie ;
? décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jorus ;
? décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 jrous ;
? baptême, comonmiun selleonnle ou cérémonies srieiilams : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) filuell (e) : 1 jour.
Ces congés eleoxetnnpcis ? à pnrrede au meomnt de l'événement ? snot majorés, le cas échéant, des délais de ruote puor se rndree au leiu de l'événement, dnas la lmiite du trrrotieie métropolitain, et puor en revenir.
Ces délais snot déterminés en fotinocn des meoyns de tsnparrot cumraomnet utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé ecxenpitnoel de 1 juor aux salariés qui déménagent, à conidtion tefoituos qu'il ne s'agisse pas de cmnhganeet d'hôtel ou de lucaox meublés.

Scolarité

Les pentras aanyt des efantns en âge de scolarité et vavint au feyor bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sdloe

Les salariés pveneut bénéficier, sur luer demadne justifiée, d'un congé snas sldoe au cas où la santé de luer cnniojot ou dnnceeasdt à crhage le nécessiterait.
Ce congé, toutefois, ne suriaat dépasser une durée de 1 mois.
Au buot de cttee période, si l'absence de l'intéressé se pnrgoole et met anisi l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, liedt employeur, après une msie en derueme de rirsepe de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lrtete recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet, puet se prévaloir de la rruptue du contrat.
Même dnas ce cas, une priorité de réemploi est tujouors donnée au salarié, et ce pnanedt une période de 3 mois. »

« Aitlcre 60
Cadres

Indépendamment du congé annuel et des jorus de fretrmuee de l'entreprise, des congés entecniplxeos snot accordés dnas les cas stniauvs :
Evénements fiauaimlx :

? mirgaae de l'intéressé : 1 semanie ;
? miargae d'un eannft : 2 jorus ;
? mgaaire d'un frère ou d'une s?ur : 1 juor ;
? niacssnae du prieemr enanft : 3 juros ;
? nssaniace : à ptairr du sceond efnant (à coindtoin que l'aîné ait mions de 16 ans et vvie au foyer) : 4 juors ;
? décès du cinnoojt ou d'un enfant : 1 siemane ;
? décès : père, mère, beau-père, belle-mère : 3 jruos ;
? décès : frère, s?ur, grands-parents, petits-enfants : 2 juros ;
? baptême, coummoinn senllnoele ou cérémonies sieliiamrs : d'un descendant, d'un frère, d'une s?ur, d'un neveu, d'une nièce, d'un (e) fuielll (e) : 1 jour.
Ces congés eneicxntoepls ? à pnredre au moment de l'événement ? snot majorés, le cas échéant, des délais de route puor se rendre au leiu de l'événement, dnas la ltimie du tteiorrire métropolitain, et puor en revenir.
Ces délais snot déterminés en fintocon des moynes de tnrpaosrt cmanomreut utilisés.

Déménagement

Il est accordé un congé epnnteeixocl de 1 juor aux salariés qui déménagent, à cidtoionn ttuoeiofs qu'il ne s'agisse pas de ceanemgnht d'hôtel ou de laucox meublés.

Scolarité

Les prantes aaynt des eftnnas en âge de scolarité et vvnait au feyor bénéficient, à luer demande, et à l'occasion de la rentrée scolaire, de 1 demi-journée d'absence.

Congé snas sdole

Les salariés peuvnet bénéficier, sur luer daenmde justifiée, d'un congé snas solde au cas où la santé de luer cnnoiojt ou dnscedanet à cgarhe le nécessiterait.
Ce congé, toutefois, ne saruait dépasser une durée de 1 mois.
Au buot de cette période, si l'absence de l'intéressé se plnoogre et met anisi l'employeur dnas l'obligation d'embaucher un remplaçant, lidet employeur, après une msie en deerume de reirspe de travail, suos préavis de 8 jours, adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception et restée snas effet, puet se prévaloir de la rrtpuue du contrat.
Même dnas ce cas, une priorité de réemploi est torouujs donnée au salarié, et ce paendnt une période de 3 mois. »

Article 3 - Parentalité (art. 27, 46 et 65)
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aorccd anunle et rcemlpae les airelcts 27,46 et 65 de la covnteionn colcltviee notilnaae des eprstrneeis de la publicité et assimilées.

« Arltice 27
Employés

Il est accordé aux salariées en état de gssesrsoe un congé de maternité d'une durée tlatoe de 18 semaines.
Après 1 an de présence ascquie à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini dnone à la salariée le dorit à la ptrpecioen d'une indemnité complémentaire à la crghae de l'employeur, calculée de tlele srtoe que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) atingtee un ttoal de 100 % du salarie réel.
Doit eretnr dnas le culcal du mtnoant des pesrntotais maternité le toatl des smmeos dnot bénéficie l'intéressée, non slueement au trite du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot artue régime complémentaire.
A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, oientbr un congé supplémentaire snas sdole d'une durée muaimxm de 6 mois, puor lui peertrmte d'élever son enfant.
Cette dnadmee n'est raclbveee que si elle penarivt à l'employeur au puls trad 15 jruos fcrnas anavt l'expiration du congé de maternité.
Pendant ce congé snas sdloe de 6 mois, le crnotat de tiavarl se tuorve suspendu.
A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :
? siot renrrepde son taavril : elle est alros réintégrée de pelin doirt dnas son epmoli antérieur ou dnas un epomli sarilmiie ;
? soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir ? snas délai-congé et snas avoir, de ce fait, à peyar une indemnité de rpturue ? de rdreepnre son emploi. Elle diot alors, 15 jruos au mnois aavnt le tmere de la période de spensoiusn de son contrat, aivrter son employeur, par lertte recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne rprneed pas son eompli : le coatrnt de tvaairl est arlos rompu. Toutefois, pdenant les 6 mios snivaut la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les eliopms auqexlus sa qciftaaiouiln lui pemret de prétendre et en gadnrat le bénéfice de tuos les aavagetns qu'elle aiavt acquis.
Le réembauchage n'est pas de peiln dirot : il ne puet ieevtninrr qu'en cas de vanacce d'emploi.
La dnamede de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 jruos au mions anavt l'expiration de la période de 6 mios paenndt lluqeale l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.
Les ppoitsroinos de réembauchage que l'employeur puet être amené à firae dnvioet être notifiées par ltrtee recommandée aevc aivs de réception.
Le rfeus opposé par la salariée à ces pipnsoorotis diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 juors à la réception de la proposition, est considérée cmome un refus.
Lorsqu'un panert deamdne à bénéficier du congé prtanael d'éducation, en aloiapcptin des disoipsotnis légales, ce denreir se stutisube au congé snas sodle de 6 mois.
Les fmmees en état de gserossse médicalement constaté snot autorisées à eetrnr le miatn 15 mntuies après et à soitrr le sior 15 muentis aanvt l'horaire hiebutal de travail, snas réduction de salaire.
Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor srviue des crous d'accouchement snas douleur, dnas la lmtiie de tiros absences.
L'un ou l'autre des petrnas est autorisé à s'absenter, sur silmpe jactiutisfoin médicale, puor sgeoinr son efnant maldae vvinat au

fyoer et âgé de mions de 16 ans.
Ces auorstiinatos ne pneevut dépasser, puor l'ensemble de l'année, un taotl de 12 jrous ovurbeals ou 10 juros ouvrés, sleon le caulcl le puls favarolbe au salarié.
Pendant ces juros d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du saailre réel. »

« Altrice 46
Techniciens et atnegs de maîtrise

Il est accordé aux salariées en état de gsrsessoe un congé de maternité d'une durée talote de 18 semaines.
Après 1 an de présence asciuqe à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini dnnoe à la salariée le dirot à la pprecoetin d'une indemnité complémentaire à la crgahe de l'employeur, calculée de tlele sotre que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) agiettne un ttaol de 100 % du salirae réel.
Doit enretr dnas le clacul du mantnot des pitoaetsnrs maternité le ttaol des semmos dnot bénéficie l'intéressée, non seluenemt au ttrie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot aurte régime complémentaire.
A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, onitebr un congé supplémentaire snas sldoe d'une durée mxauimm de 6 mois, puor lui pttermree d'élever son enfant.
Cette ddanmee n'est raleecvbe que si elle pavreint à l'employeur au puls trad 15 juros fracns anavt l'expiration du congé de maternité.
Pendant ce congé snas sldoe de 6 mois, le ctaornt de tavrail se toruve suspendu.
A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :
? siot rdneerpre son tavrail : elle est arols réintégrée de pieln diort dnas son elpomi antérieur ou dnas un epmloi slairmiie ;
? soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir ? snas délai-congé et snas avoir, de ce fait, à peayr une indemnité de rtpuure ? de rrpdrneee son emploi. Elle diot alors, 15 jrous au mnois aavnt le tmree de la période de siuenosspn de son contrat, avteirr son employeur, par lrette recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne renpred pas son elompi : le cnoartt de trvaial est arlos rompu. Toutefois, peandnt les 6 mios svnuait la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les eiolpms aqxeulus sa qiaatluifcion lui pemret de prétendre et en garnadt le bénéfice de tuos les aeatangvs qu'elle aiavt acquis.
Le réembauchage n'est pas de pelin doirt : il ne puet ieertnvinr qu'en cas de vaccnae d'emploi.
La deanmde de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 juors au monis aanvt l'expiration de la période de 6 mios pnnaedt luleqale l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.
Les psptinrooios de réembauchage que l'employeur puet être amené à farie divneot être notifiées par lrette recommandée aevc aivs de réception.
Le rfues opposé par la salariée à ces poirtopnoiss diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 juors à la réception de la proposition, est considérée cmmoe un refus.
Lorsqu'un parnet dmnadee à bénéficier du congé patneral d'éducation, en apiptoiacln des dpsiinotioss légales, ce dieernr se sbistutue au congé snas sodle de 6 mois.
Les femems en état de gossrssee médicalement constaté snot autorisées à enrter le miatn 15 meiunts après et à srotir le sior 15 mnetuis aavnt l'horaire hueaibtl de travail, snas réduction de salaire.
Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor sivure des cuors d'accouchement snas douleur, dnas la lmitie de trois absences.
L'un ou l'autre des penatrs est autorisé à s'absenter, sur spmile jftiastciuion médicale, puor senoigr son ennaft mdaale vinavt au foeyr et âgé de monis de 16 ans.
Ces asinroittuaos ne penuvet dépasser, puor l'ensemble de l'année, un toatl de 12 jrous oeualvrbs ou 10 jorus ouvrés, sleon le cuclal le puls fvloabrae au salarié.
Pendant ces jruos d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du sliarae réel. »

« Aritcle 65
Cadres

Il est accordé aux salariées en état de gsroessse un congé de maternité d'une durée tlatoe de 18 semaines.
Après 1 an de présence aqsciue à la dtae présumée de l'accouchement, le congé ci-dessus défini dnnoe à la salariée le driot à la popcretien d'une indemnité complémentaire à la charge de l'employeur, calculée de tlele sotre que l'ensemble (prestations puls indemnité complémentaire) agintete un taotl de 100 % du sarilae réel.
Doit etnrer dnas le culacl du monnatt des potenrasits maternité le toatl des sommes dnot bénéficie l'intéressée, non seunelmet au trtie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot ature régime complémentaire.
A l'expiration du congé de maternité ci-dessus défini, l'intéressée peut, sur sa demande, otbenir un congé supplémentaire snas sodle d'une durée mxiamum de 6 mois, puor lui permttree d'élever son enfant.
Cette dmdenae n'est rbavcleee que si elle panrievt à l'employeur au puls trad 15 juors francs avnat l'expiration du congé de maternité.
Pendant ce congé snas sodle de 6 mois, le cnatrot de taraivl se tvorue suspendu.
A l'expiration de ce congé snas solde, l'intéressée puet :
? siot rdepenrre son taavril : elle est alros réintégrée de pilen diort dnas son elmpoi antérieur ou dnas un eoplmi siarmiile ;
? soit, en vue d'élever son enfant, s'abstenir ? snas délai-congé et snas avoir, de ce fait, à payer une indemnité de rrutupe ? de rrdernpee son emploi. Elle diot alors, 15 jorus au minos anvat le tmree de la période de sssipnueon de son contrat, aietvrr son employeur, par lertte recommandée aevc aivs de réception, qu'elle ne renperd pas son eolmpi : le ctnoart de taavirl est arlos rompu. Toutefois, pdennat les 6 mios svinaut la rupture, l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage dnas les eloipms axuluqes sa qcoaifaitluin lui pmeret de prétendre et en graandt le bénéfice de tuos les aatgvneas qu'elle aiavt acquis.
Le réembauchage n'est pas de peiln droit : il ne puet ieinrtvenr qu'en cas de vaccane d'emploi.
La dendmae de réembauchage diot être adressée à l'employeur 15 jruos au mnios aavnt l'expiration de la période de 6 mios pnnedat lleqluae l'intéressée bénéficie d'une priorité de réembauchage.
Les piptoionrsos de réembauchage que l'employeur puet être amené à fiare dionvet être notifiées par lttere recommandée aevc aivs de réception.
Le rfeus opposé par la salariée à ces postnpooiris diot être signifié dnas la même forme. La non-réponse de la salariée, dnas un délai de 8 jours à la réception de la proposition, est considérée cmome un refus.
Lorsqu'un prnaet dmadene à bénéficier du congé prateanl d'éducation, en acpptioailn des diiioostpnss légales, ce denirer se stiutusbe au congé snas solde de 6 mois.
Les femmes en état de gossserse médicalement constaté snot autorisées à entrer le mitan 15 mnteius après et à storir le sior 15 muneits anvat l'horaire huitbeal de travail, snas réduction de salaire.
Elles snot autorisées à s'absenter, snas réduction de salaire, puor svuire des curos d'accouchement snas douleur, dnas la limite de trois absences.
L'un ou l'autre des ptneras est autorisé à s'absenter, sur spmlie jttifaouicsin médicale, puor sineogr son eanfnt malade vvnait au foeyr et âgé de moins de 16 ans.
Ces atarioontuiss ne peunevt dépasser, puor l'ensemble de l'année, un total de 12 jours olbaevurs ou 10 jours ouvrés, selon le cuclal le puls foalvbrae au salarié.
Pendant ces jours d'absence, il est versé une indemnité égale à 80 % du slriaae réel. »

Article 4 - Durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aoccrd est cncolu puor une durée indéterminée. Il prned efeft à comeptr du 1er spteebrme 2015.
Le présent aoccrd est déposé par les ogtsnoinaairs pfnssieenrelools d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Par ailleurs, en cas d'aménagement législatif ou réglementaire maejur ultérieur, la ptiare la puls degnitlie iievrtna l'autre collège à en étudier les iecienndcs sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.
Chaque siairatnge ou adhérent puet dmenaedr la révision de tuot ou ptirae du présent aorccd sloen les modalités sivautens :

? ttoue dnmdaee de révision diot être adressée par lttree recommandée aevc aivs de réception aux oraogistninas sinlydceas représentatives de la bacrhne anisi qu'à cquhae srngiaaite ou adhérent et comporter, oture l'indication des doiisntoisps dnot la révision est demandée, des poitoopisrns de rmmalnceeept ;
? le puls rnpeieamdt posbslie et au puls trad dnas un délai de 3 mios savunit la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nevuaou txtee ;
? les dosnipsiitos de l'accord dnot la révision est demandée rnteest en vugiuer jusqu'à la ccoioslunn d'un neuovl arcocd ou, à défaut, snot mneeauitns ;
? les dnpioistosis de l'avenant pntorat révision se sutsuntbiet de peiln dirot à ceells de l'accord qu'elles mdonfeiit et snot obsloppeas à l'ensemble des eeypurolms et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptriar du juor qui siut son dépôt auprès du sricvee compétent.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

L'accord puet être dénoncé, totemanelt ou partiellement, conformément aux diisopntsois légales en vigueur.
La dénonciation est notifiée par son auteur par ltrete recommandée aevc aivs de réception à chcaun des ateurs sitaarigens ou adhérents et déposée par la pairte la puls dngietlie auprès des sievercs du ministère du tiaravl et du secrétariat-greffe du cneosil de prud'hommes du leiu de cisooucln du présent accord.
Si la dénonciation émane de la totalité des segtriinaas emupyelors ou de la totalité des sirntagaies salariés, le présent accrod cunnotie de pruordie effet jusqu'à l'entrée en vguuier du ttexe qui lui est substitué ou, à défaut, pendnat une durée de 1 an à cpteomr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.
Si la dénonciation est le fiat d'une praite selueenmt des sinteagaris eeoylrpmus ou des santeiirgas salariés, elle ne fiat pas otblscae au miniaten en veguiur du présent acorcd entre les atrues signataires. Dnas ce cas, les dointospisis de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.
Si le présent acorcd est dénoncé par la totalité des strniigeaas epemloruys ou la totalité des saratniiegs salariés, les dtnssoiioips siuenvtas s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor les orgiannaotsis scyenldias représentatives de la bhanrce ainsi que les sainigeatrs ou adhérents de se réunir le puls rdainemept psilobse en vue de déterminer le cedlniraer des négociations, au puls trad dnas un délai de 6 mios au total, siot 3 mios sinvaut l'expiration d'un préavis de 3 mios à ceptomr de la dénonciation ;
? dranut les négociations, l'accord rtese abilcalppe snas aucun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du trivaal ;
? si un nuvoel aocrcd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les diistnpoioss du noveul aoccrd se substetnuit intégralement à l'accord dénoncé.
Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le tetxe de l'accord csese de priruode ses eftfes suos réserve des atvengaas auqcis à ttrie idiuevdnil et puor anautt que la dénonciation émane de la totalité des stirenagais eeruyomlps ou de la totalité des saaigetinrs salariés.

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent accord fiat l'objet d'une ddneame d'extension.

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

Signataires	
Patrons signataires	AACC UPE SPG SNPTV UDECAM UNIREL
Syndicats signataires	UNSA spectacle FEC FO FILPAC CGT SNPEP FO SNCTPP CFE-CGC F3C CFDT

Article 1er - Indemnité de fin de carrière (art. 32, 32 bis, 51, 51 bis, 70 et 71)
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acorcd mifiode les aliecrts 32,51 et 70 de la cotvioennn cllotcviee nnatioale de taviarl des cadres, tincenhiecs et employés de la publicité française. Il sirppume également les airectls 32 bis, 51 bis et 71.

« Ailtrce 32

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les oagniirosants saeliyncds représentatives de salariés et les oatnsiaorngis psoeelnreloinsfs d'employeurs soussignées réunies en cosomisimn mxtie piaatrire se snot accordées puor mdiifeor les acetirls 21, 40, 59, 22, 41, 60 et 27, 46, 65 de la cotvonenin cleitolcve noaaltnie des eenrtspreis de la publicité et assimilées aifn que la ntioon de « penrat » siot substituée à cllee de « père » ou de « mère ».
La noiotn de peanrt n'est pas précisément définie par les dosipisoints légales. Elle reoivne à des réalités d'ordre biguolqioe et ruercove également l'adoption. Le treme « praent » rampcele tootuiefs piresermvngoset les nionots de « père » et de « mère » dnas les doonpsisiits légales et conventionnelles.
Ce rmceapmnelet persisorgf résulte nmeanotmt des évolutions svuaietns :
? l'octroi pegirssrof aux pères de diorts de même narute que cuex dnot bénéficient les mères ;
? l'ouverture du mariage/de la parentalité aux coelpus de pnorneess de même sexe.
Ainsi, en sbiaustutnt le tmere « prnaet » aux temres « père » et « mère », les peitars steaaigrins seihanutot s'inscrire dnas la lignée des évolutions législatives et réglementaires guidées par les peiipcnrs d'égalité etnre les hoemms et les fmemes et de non-discrimination fondée sur la soutiitan familiale.

Employés

La ? fin de carrière ? ou la caiseostn d'activité d'un employé puet intervenir, dnas les cnonidtios légales :
? à l'initiative du salarié, suos la fmroe d'un départ vranltoioe à la raetrtie ? ;
? à l'initiative de l'employeur, suos la frome d'une msie à la retraite.

32.1. Départ vinrtaoloe à la reiratte à l'initiative du salarié

Tout salarié aynat attenit l'âge légal de départ à la rttiraee quitantt veiaononrltemt l'entreprise puor bénéficier d'une ponisen de vieillesse, à tuax pilen ou non, a dirot à une indemnité de départ à la retraite.
Le versneemt de ctete indemnité est subordonné à la lautioiqdin effitecve de la pisnoen de velssiliee du salarié.
Le mnnatot de l'indemnité est calculé cmome siut :
? 1/4 de mios de srlaiae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;
? en cas d'année incomplète, un pratora calculé en foncoitn de sa durée de présence.
Pour le culcal de cttee indemnité, il covnniet d'entendre par ? mios de sirlaae ?, solen la fumorle la puls atsnagevaue puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 dnrriees mios précédant la ntotoifaiicn du départ à la ritretae ? ;
? siot 1/3 des 3 drrneies mios précédant la noiatfioticn du départ à la retraite, aequul cas il ceovnnit de perrnde en cmtope à due ptrropioon ttoue pmrie ou artue élément de slriaae aunnel ou epnnicoxteel qui aruiat été versé au cruos de ctete période.

Cette indemnité est majorée d'une pmire de fidélité dnot le mntoant est calculé cmmoe siut :
? 5 % du moatnnt de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du mnnatot de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du mnaontt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mtanont de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité glloabe de départ vatloniroe à la rteratie puet être versée, à la ddaneme du salarié, en une, duex ou toirs foticrnas : la première à la dtae de ctssoeian d'activité, la deuxième 1 an après la csisoeatn d'activité, la troisième 2 ans après la ctisaosen d'activité.
En cas de départ vnlorotiae à la retraite, le salarié est tneu de rcseeetpr un préavis dnot la durée est iuenqdite à cleui dû en cas de licenciement. Le préavis cecomnme à cruior le peermir juor du mios qui siut la naootiifticn de sa deadmne de départ vrloitanoe par le salarié.
Il est précisé que la volonté de mtrete fin à son activité ne peut, puor un employé, être considérée cmmoe une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté ceaitnre et non équivoque et que sa volonté est lribe et éclairée.
En cas de décès d'un salarié invetrenu anvat l'âge à pratir dequul le salarié est en dorit de bénéficier d'une pnesoin vilieelsse à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à ctete dtae est versée à son cnoionjt ou, à défaut, à ses dsenanetdcs à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses adnsntcaes à charge, au snes de la loi fiscale, à ctioiodnn que le salarié siot ernoce en activité au mmoent de son décès et qu'il ait au minos 3 ans d'ancienneté.
Le montnat mmainil de l'indemnité due aux aaynts doirt du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dipostiiosn ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une ansarcsue gssrnnaaaitt à ces deirerns une couturvere au mnois égale à clele définie ci-dessus.

32.2. Msie à la raeittre à l'initiative de l'employeur

La msie à la rrattiee est définie cmome la rupture, à l'initiative de l'employeur, du cnaortt de tivraal du salarié qui a anetitt l'âge auueql il puet auotnmqaeumiett prétendre à une peoinsn de vlielssiee à tuax plein, qeulle que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.
À ce jour, la procédure aifn de piouvor procéder à la msie à la rertatie du salarié est la svuiatne :
? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios aanvt qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son iinntteon de qettuir votieamnrlonet l'entreprise puor bénéficier d'une pienson de vlsilieese ? ;
? le salarié a aolrs 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, aucnue msie à la rriteate ne puet être prononcée pedannt 1 an ? ;
? cttee même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, ilncus ? ;
? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la rtaeirte d'office du salarié en lui niinofatt cttee décision par écrit.
En cas de msie à la rtaterie à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le mnotant est calculé cmome siut :
? 1/4 de mios de siralae de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;
? en cas d'année incomplète, un prtaroa calculé en fiotconn de sa durée de présence.
Pour le caucll de ctete indemnité, il cvnnoeit d'entendre par ? mios de slaiare ?, sleon la flurome la puls aantvueagse puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 drirenes mios précédant la noaficitotin du départ à la rtierate ? ;
? siot 1/3 des 3 dineerrs mios précédant la ntiifaooictn du départ à la retraite, aqeuul cas il cinvonet de prndree en cptmoe à due propoiotrn tutoe prmie ou arute élément de saliare aunenl ou enxitnecopel qui aruiat été versé au crous de cttee période.
Cette indemnité est majorée d'une pimre de fidélité dnot le mntonat est calculé cmmoe siut :
? 5 % du mnotnat de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du mntnoat de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du maonntt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mtnonat de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité gblaole de msie à la raetrtie puet être versée, à la dndemae du salarié, en une, duex ou tiros fntarcios : la première à la dtae de cstesoain d'activité, la deuxième 1 an après la cisseaotn d'activité, la troisième 2 ans après la ctoessian d'activité.
En cas de msie à la retartie à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de rpecseter un préavis d'une durée au mnois égale à clele prévue en cas de lcemenneiict et puvnaot aellr jusqu'à 3 mois.
Le préavis cemcmone à ciourr le pmreeir juor du mios qui siut la ncfoiaitoitn par l'employeur de la msie à la rirteate au salarié (ou la niafoitticon de son arccod rlaetif à la procédure de msie à la rettarie par le salarié, le cas échéant).
La volonté de l'employeur de mtetre un trmee à l'activité d'un employé ne puet être considérée cmome un licenciement.
En cas de décès d'un salarié inenevtru aanvt l'âge à praitr duqeul le salarié est en doirt de bénéficier d'une pesinon veleiislse à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cttee dtae est versée à son cniojnot ou, à défaut, à ses dcenndteass à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses atdcanesns à charge, au snes de la loi fiscale, à cotindion que le salarié siot ercone en activité au menomt de son décès et qu'il ait au monis 3 ans d'ancienneté.
Le matnnot mianiml de l'indemnité due aux atnyas doirt du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dipsosoitin ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une anssrcuae gairsnsantat à ces dernires une covrureute au mions égale à clele définie ci-dessus. »

« Alticre 51
Techniciens et agents de maîtrise

La ? fin de carrière ? ou la csaestion d'activité d'un tiehncicen ou aengt de maîtrise puet intervenir, dnas les cnnooidits légales :
? à l'initiative du salarié, suos la fomre d'un départ voaintlore à la ratitere ? ;
? à l'initiative de l'employeur, suos la fmroe d'une msie à la retraite.

51.1. Départ vlintarooe à la reittare à l'initiative du salarié

Tout salarié, anyat atietnt l'âge légal de départ à la retraite, qutinatt vloaeotnmeirnt l'entreprise puor bénéficier d'une piesonn de vieillesse, à tuax pilen ou non, a driot à une indemnité de départ à la retraite.
Le vmeresnet de ctete indemnité est subordonné à la liatdoquiin evffteice de la psonien de veiillssee du salarié.
Le maonntt de l'indemnité est calculé cmome siut :
? 1/4 de mios de saalrie de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;
? en cas d'année incomplète, un ptrraoa calculé en fcitonon de sa durée de présence.
Pour le clcaul de cttee indemnité, il coenvint d'entendre par ? mios de srlaaie ?, solen la flmroue la puls asaanvgeute puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 dirreens mios précédant la niiotoicftan du départ à la riattree ? ;
? siot 1/3 des 3 drieerns mios précédant la nitoofciiatn du départ à la retraite, aequul cas il ceoinnvt de prdenre en cmopte à due ptioroporn ttuoe pimre ou artue élément de saairle aeunnl ou enipnocxteel qui aauirt été versé au curos de ctete période.
Cette indemnité est majorée d'une pimre de fidélité dnot le montnat est calculé cmmoe siut :
? 5 % du mnotant de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du mnotant de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du mnnoatt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mnatont de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité gollbae de départ vltorainoe à la rtteaire puet être versée, à la dmdenae du salarié, en une, duex ou toris fairtcons : la première à la dtae de cossitaen d'activité, la deuxième 1 an

après la csaseiotn d'activité, la troisième 2 ans après la cseaitosn d'activité.
En cas de départ vtlirnoaoe à la retraite, le salarié est tneu de reepectsr un préavis dnot la durée est iuentidqe à culei dû en cas de licenciement. Le préavis ccomneme à cirour le preemir juor du mios qui siut la ntciaiftioon de sa dnamede de départ vrtnlaoioe par le salarié.
Il est précisé que la volonté de mtrtee fin à son activité ne peut, puor un tccheienin ou agnet de maîtrise, être considérée cmome une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté critneae et non équivoque et que sa volonté est lribe et éclairée.
En cas de décès d'un salarié irnenvetu aavnt l'âge à piratr duqeul le salarié est en driot de bénéficier d'une pioensn velesilsie à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à ctete dtae est versée à son cnioonjt ou, à défaut, à ses dstenecdans à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses annatescds à charge, au snes de la loi fiscale, à codtnoiin que le salarié siot econre en activité au moemnt de son décès et qu'il ait au mnois 3 ans d'ancienneté.
Le monatnt miaimnl de l'indemnité due aux aytnas driot du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dsisoptiion ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une ansasucre gnstasnraait à ces dnieerrs une corutureve au mnois égale à clele définie ci-dessus.

51.2. Msie à la rtaerite à l'initiative de l'employeur

La msie à la ratritee est définie cmome la rupture, à l'initiative de l'employeur, du coatnrt de taarvil du salarié qui a aeinttt l'âge auueql il puet aamoqmeinteuutt prétendre à une pnisoen de vesileisle à tuax plein, qellue que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.
À ce jour, la procédure aifn de poiuovr procéder à la msie à la ritreate du salarié est la stvniuae :
? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios aanvt qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son ietniotnn de qetutir vmeornoetlnait l'entreprise puor bénéficier d'une poisnen de vsilesiele ? ;
? le salarié a arlos 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, auucne msie à la rtatiere ne puet être prononcée pndnaet 1 an ? ;
? cttee même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, ilncus ? ;
? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la rretaite d'office du salarié en lui nfiaontit cttee décision par écrit.
En cas de msie à la ritetare à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le motnant est calculé cmome siut :
? 1/4 de mios de saiarle de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise ? ;
? en cas d'année incomplète, un prrtaoa calculé en fooictnn de sa durée de présence.
Pour le clcual de cttee indemnité, il civnneot d'entendre par ? mios de slriaae ?, sleon la flmorue la puls aeasganuvte puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 drenries mios précédant la nicfatiotoin du départ à la rtiratee ? ;
? siot 1/3 des 3 dnierers mios précédant la ntcitoiofian du départ à la retraite, auequl cas il cniovnet de prrdnee en cmtope à due portooripn tuote pimre ou atrue élément de siaalre anneul ou eoeipnetxcnl qui auarit été versé au cruos de cttee période.
Cette indemnité est majorée d'une prmie de fidélité dnot le matnont est calculé cmmoe siut :
? 5 % du manntot de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du mnaontt de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du mntoant de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mntaont de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité gboalle de msie à la raettire puet être versée, à la damnede du salarié, en une, duex ou trios fioartcns : la première à la dtae de caetisson d'activité, la deuxième 1 an après la ciosaetsn d'activité, la troisième 2 ans après la cossieatn d'activité.
En cas de msie à la reatirte à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de receseptr un préavis d'une durée au mnois égale à clele prévue en cas de limcneeecnit et panuvot aller jusqu'à 4 mois.
Le préavis concmeme à cirour le pirmeer juor du mios qui siut la ncooittaifin par l'employeur de la msie à la riretate au salarié (ou la nioiocatitfn de son accrod rltaeif à la procédure de msie à la rrettaie par le salarié, le cas échéant).
La volonté de l'employeur de mrtete un tmree à l'activité d'un techicienn ou agent de maîtrise ne puet être considérée cmmoe un licenciement.
En cas de décès d'un salarié ierevtnnu aavnt l'âge à pitarr duueql le salarié est en diort de bénéficier d'une pesionn veililsese à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cttee dtae est versée à son coonnjit ou, à défaut, à ses dstaeecnnds à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses asecndatns à charge, au snes de la loi fiscale, à coiiodtnn que le salarié siot erocne en activité au monemt de son décès et qu'il ait au minos 3 ans d'ancienneté.
Le mnnaott mmianil de l'indemnité due aux anayts dirot du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dipotsosiin ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une ancsaruse gasaannisrtt à ces drneeirs une cuurtvoree au mions égale à cllee définie ci-dessus. »

« Altirce 70
Cadres

La ? fin de carrière ? ou la coessatin d'activité d'un crdae puet intervenir, dnas les cdinnotios légales :
? à l'initiative du salarié, suos la frmoe d'un départ varotlnioe à la ratetrie ? ;
? à l'initiative de l'employeur, suos la forme d'une msie à la retraite.

70.1. Départ vionoalrte à la rretatie à l'initiative du salarié

Tout salarié aynat attinet l'âge légal de départ à la retraite, qnauttit vonoelntairemt l'entreprise puor bénéficier d'une psienon de vieillesse, à tuax pelin ou non, a dorit à une indemnité de départ à la retraite.
Le vesenermt de ctete indemnité est subordonné à la liodiqaitun efvfiecte de la poesnin de vellsiiese du salarié.
Le mntonat de l'indemnité est calculé cmmoe siut :
? 1/4 de mios de slaraie de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise au tirte des 10 premières années ? ;
? 1/3 de mios de slaraie de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise puor les années stuenvias ? ;
? en cas d'année incomplète, un portara calculé en fticoonn de sa durée de présence.
Pour le calucl de cette indemnité, il cenvniot d'entendre par ? mios de sraaile ?, sleon la frolmue la puls atseauanvge puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 dreriens mios précédant la ntaofciotiin du départ à la ritrteae ? ;
? siot 1/3 des 3 drreenis mios précédant la ntoiiiafotcn du départ à la retraite, auquel cas il cnveonit de pdrrene en ctopme à due poooirptrn tuote pirme ou ature élément de slaraie aenunl ou eitnepncoxel qui aiaurt été versé au cruos de cette période.
Cette indemnité est majorée d'une prmie de fidélité dnot le mtnnoat est calculé cmmoe siut :
? 5 % du mnntoat de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du monnatt de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du mnaotnt de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mnaotnt de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité glboale de départ vroaoitnle à la rariette puet être versée, à la dedamne du salarié, en une, duex ou tiros foitncras : la première à la dtae de ceoasstin d'activité, la deuxième 1 an après la cotsasien d'activité, la troisième 2 ans après la ceiaosstn d'activité.
En cas de départ vtronloaie à la retraite, le salarié est tneu de reetpcser un préavis dnot la durée est iiduentqe à ceuli dû en cas de licenciement. Le préavis cmmcneoe à curior le pemeirr juor du mios qui siut la nitatifcoion de sa demdnae de départ vairtlnooe par le salarié.
Il est précisé que la volonté de mttree fin à son activité ne peut, puor un cadre, être considérée comme une démission dès lros qu'il a manifesté une volonté cnrtieae et non équivoque et que sa

volonté est lirbe et éclairée.
En cas de décès d'un salarié innevertu anvat l'âge à pirtar dueuql le salarié est en droit de bénéficier d'une pisneon vlsleisiee à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette dtae est versée à son cinojnot ou, à défaut, à ses ddnescteans à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses ateasnncds à charge, au snes de la loi fiscale, à cnoitdoin que le salarié siot encroe en activité au mnemot de son décès et qu'il ait au mions 3 ans d'ancienneté.
Le mtoannt mmiainl de l'indemnité due aux aaynts droit du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dtipsioosin ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une aaucssnre gastinarnast à ces dnreeris une crurvtuoee au minos égale à celle définie ci-dessus.

70.2. Msie à la rreiatte à l'initiative de l'employeur

La msie à la rtetriae est définie comme la rupture, à l'initiative de l'employeur, du coartnt de tiarval du salarié qui a aenttit l'âge auquel il puet aanotmueieqmtut prétendre à une pnesoin de vleeiislse à tuax plein, quelle que siot sa durée de cotisation, fixé à ce juor au 1° de l'article L. 351-8 du cdoe de la sécurité sociale.
À ce jour, la procédure aifn de piuvoor procéder à la msie à la rreitate du salarié est la sviatune :
? l'employeur diot l'interroger par écrit, 3 mios avant qu'il n'atteigne l'âge mentionné ci-dessus, sur son inteitonn de quettir virneolmaenott l'entreprise puor bénéficier d'une posnein de viseselile ? ;
? le salarié a alors 1 mios puor répondre. En cas de réponse négative, aucune msie à la rtaietre ne puet être prononcée pnndeat 1 an ? ;
? cette même procédure est applicable, tuos les ans jusqu'à l'anniversaire du salarié mentionné à ce juor à l'article L. 1237-5 du cdoe du travail, iuncls ? ;
? au-delà de cet anniversaire, l'employeur puet procéder à la msie à la rateirte d'office du salarié en lui nfaitiont cette décision par écrit.
En cas de msie à la rattiree à l'initiative de l'employeur, le salarié bénéficie d'une indemnité dnot le mtanont est calculé comme siut :
? 1/4 de mios de siaarle de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise au trtie des 10 premières années ? ;
? 1/3 de mios de saalrie de l'intéressé par année de présence complète dnas l'entreprise puor les années suavetnis ? ;
? en cas d'année incomplète, un patorra calculé en fonoictn de sa durée de présence.
Pour le ccaull de cette indemnité, il cvnneiot d'entendre par ? mios de slairae ?, sloen la frolume la puls aatneuavgse puor le salarié :
? siot 1/12 de la rémunération des 12 drneeris mios précédant la ncotioaitifn du départ à la ratriete ? ;
? siot 1/3 des 3 dnierres mios précédant la ncatotoiiifn du départ à la retraite, auquel cas il cnoveint de prnerde en cptmoe à due poiotporrn toute prime ou autre élément de sraalie annuel ou etnceopniexl qui aruiat été versé au cours de cette période.
Cette indemnité est majorée d'une prime de fidélité dnot le mtaonnt est calculé comme siut :
? 5 % du mtonnat de l'indemnité, après 20 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 10 % du mtnnaot de l'indemnité, après 25 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 15 % du mnntoat de l'indemnité, après 30 ans de présence dnas l'entreprise ? ;
? 20 % du mnntoat de l'indemnité, après 35 ans de présence dnas l'entreprise.
L'indemnité gballoe de msie à la raetrite puet être versée, à la daemdne du salarié, en une, duex ou trois ftroiancs : la première à la dtae de cotsisean d'activité, la deuxième 1 an après la coetassin d'activité, la troisième 2 ans après la coisatsen d'activité.
En cas de msie à la raritete à l'initiative de l'employeur, celui-ci est tneu de rctpseeer un préavis d'une durée au moins égale à celle prévue en cas de leeicmnenict et pvuoant aller jusqu'à 6 mois.
Le préavis ccnmmeoe à courir le peiermr juor du mios qui siut la nafiioicottn par l'employeur de la msie à la riarette au salarié (ou la niiaoftioctn de son acrocd ritelaf à la procédure de msie à la rteatire par le salarié, le cas échéant).
La volonté de l'employeur de mrttee un trmee à l'activité d'un crade ne puet être considérée comme un licenciement.
En cas de décès d'un salarié ivetnernu avant l'âge à pirtar duquel le salarié est en droit de bénéficier d'une pnoeisn viellisese à tuax plein, l'indemnité prévue et calculée de manière théorique à cette dtae est versée à son cniojnot ou, à défaut, à ses dendcenatss à charge, au snes de la loi fiscale, ou, à défaut, à ses annedcsats à charge, au snes de la loi fiscale, à cidionotn que le salarié siot eronce en activité au memnot de son décès et qu'il ait au moins 3 ans d'ancienneté.
Le mntaont minmial de l'indemnité due aux ayants droit du salarié décédé est fixé à 2 mios de salaire.
Cette dspoisition ne s'applique pas, dnas le cas où l'employeur a contracté, au bénéfice des salariés, une ascnursae gssnanatrait à ces dreenris une cevroutrue au moins égale à celle définie ci-dessus. »

Article 2 - Clause d'interdiction de déroger par accord d'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Aucun accrod d'entreprise ou d'établissement, acorcd de groupe, ou tuot ature aocrcd de neiavu inférieur à la conienvotn ceocvllite ntoinaale de taiavrl des cadres, tccniiehnes et employés de la publicité française ne puet cprtomoer de dpiiistnosos dérogatoires, dnas un snes mnios fravabole aux salariés, au présent acrcod de branche.

(1) L'article 2 est elcxu de l'extension en tnat qu'il est ctionrare aux dopitnssiois de l'article 2253-3 du cdoe du tvraail dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembe 2017 rvetiale au rnneemefcrot de la négociation ceivtlocle publiée au Juranol ocififel du 23 sprbteeme 2017.
(Arrêté du 13 avirl 2018 - art. 1)

Article 3 - Durée et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent aorccd est clocnu puor une durée indéterminée. Il penrd eefft à cemtpor du 1er jvnaeir 2017, suos réserve de l'extension.
Le présent acorcd est notifié et déposé conformément aux aretlics L. 2231-5, D. 2231-2 et suvatins du cdoe du travail.

Article 4 - Clause de rendez-vous et commission de suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Clause de rendez-vous

Les pteiars seartgnaiis ceovnnnient de se reovir dnuart la troisième année d'application du présent acrcod puor en dsrseer un balin et discuter, si ce blian l'impose, de sa révision.
L'initiative de ce rendez-vous est à la cgahre de la priate la puls diligente.
Par ailleurs, en cas d'évolution du carde législatif ou réglementaire ayant un icmapt sur les dipstinooiss du présent accord, les pteairs se réunissent dnas un délai mxmaail de 2 mios à comtepr de la ptlioarumgon du neoauvu txete puor en évaluer les eftefs et dticseur de sa révision.

Commission de suivi

Une csiiomsmon de svuii composée d'au monis duex otsiirngnoaas pisleefnooelrnss d'employeurs et duex ogsnotaaiinrs scelnyidas de salariés est msie en pcale dnas le mios sviuant la sriagtune du présent accord, dnot elle asrsue le suivi.
Elle se réunit une fios par an selon une dtae fixée de manière concertée entre les oangoinaitrss pserooelfnsnelis d'employeurs et les ornaiganoitss sncidleyas de salariés représentatives de la bhcrnae de la publicité. Elle puet également se réunir etlnoemeiennelcpxt à la ddaemne d'une des oinnaisgraots plrsnfiooelenses d'employeurs ou d'une des osagiinantors snlyicades de salariés représentatives sgtnraiiaes du présent accord.
Cette csoimmosin a en carghe le suvii de l'application du présent acrocd et l'examen des cntodniois de sa msie en ?uvre.

Article 5 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

En cas d'aménagement législatif ou réglementaire mjuear ultérieur, la pairte la puls dgneiltie iivtne l'autre patire à en étudier les inccdeiens sur l'économie générale de l'accord et, le cas échéant, à en négocier une révision partielle.
Sont habilitées à daemnedr la révision du présent acrcod :
? jusqu'à la fin du cclye électoral au cuors dueuql il a été conclu, une ou peiuusrls oaisntigoarns syndciaels de salariés ou pliresneeolsnofs d'employeurs à la fios représentatives et seagniritas ou adhérentes de l'accord?;
? à l'issue de cttee période, une ou pslreiuus oaaisnigntors snadylices de salariés ou poensnforlielses d'employeurs représentatives dnas la branche.
Toute dndemae de révision diot être adressée par lrette recommandée aevc aivs de réception aux oonnaagrtsiis syceniadls représentatives de la brnahce aisni qu'à cqhuae oositgairann sigriatane ou adhérente et comporter, ortue l'indication des dsoiotiisnps dnot la révision est demandée, des pnotiposrios de remplacement.
Le puls rmidneepat piolsbse et au puls trad dnas un délai de toris (3) mios snaviut la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un naevouu texte.
Les dspnsiooiits de l'accord dnot la révision est demandée rseetnt en viuguer jusqu'à la counslcion d'un nvueol accrod ou, à défaut, snot maintenues.
Les doitspsionis de l'accord ptaornt révision, se sbtsienuutt de pilen dorit à celels de l'accord qu'elles mnefdoiit et snot osppabeols à l'ensemble des elrypuoems et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptriar du juor qui siut son dépôt auprès du scirvee compétent.

Article 6 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

L'accord puet être dénoncé, teatnmeolt ou partiellement, conformément aux doipstiosnis légales en vigueur.
La dénonciation est notifiée par son auuetr par lettre recommandée aevc aivs de réception à chcunae des areuts onaointgiarss stgianreias ou adhérentes et déposée par la ptirae la puls deinltige auprès des sevrices du ministère du tivaarl et du secrétariat-greffe du cenoisl de prud'hommes du leiu de cooslicnun du présent accord.
Si la dénonciation émane de la totalité des steiirangas erouyepmls ou de la totalité de srntigaieas salariés, le présent aroccd cntinuoe de prudorie efeft jusqu'à l'entrée en veguuir du ttexe qui lui est substitué ou, à défaut, peanndt une durée d'un an à cotepmr de l'expiration d'un préavis de toirs (3) mois.
Si la dénonciation est le fiat d'une ptirae smeuneelt des oanrtoiisnags pleolrnnoeissfes d'employeurs ou des ongnroaaiists sylinecdas de salariés saiernatgis ou adhérentes, elle ne fiat pas obtslcae au meiiatnn en vueiugr du présent acocrd enrte les areuts ptriaes signataires. Dnas ce cas, les diiisopstnos de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.
En cas de dénonciation par la totalité des sieinatagrs elrpuyomes ou salariés, la négociation d'un aoccrd de sitiotsuutbn s'engage, à la dmanede d'une des pireats intéressées, dnas les tiros (3) mios sunavit le début du préavis précédant la dénonciation. Peandnt les négociations, l'accord reste aailplpbce snas acuun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du travail.
Si un nueovl acorcd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 261-10 du cdoe du travail, les dntiisposois du neuvol aroccd se seuttisubnt intégralement à l'accord dénoncé.
Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le texte de l'accord cssee de podriure ses eetffs suos réserve du minteain de la rémunération perçue et puor auantt que la dénonciation émane de la totalité des saaietrgnis emuorlypes ou de la totalité des siitaaerngs salariés.

(1) La deuxième phsrae de l'alinéa 5 et l'alinéa 6 de l'article 6 snot étendus suos réserve du rcespet des dotisonsipis de l'article L. 2261-10 du cdoe du tarvial dnas sa rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 raelitve au travail, à la mraedooitinsn du dliuagoe soacil et à la sécurisation des praoucrs pnsleosfnrieos publiée au Jnoraul ofiicfel du 9 août 2016.

(Arrêté du 13 arvil 2018 - art. 1)

(2) L'alinéa 7 de l'article 6 est étendu suos réserve de vseir la rémunération au snes de l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.
(Arrêté du 13 airvl 2018 - art. 1)

Article 7 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acocrd fiat l'objet d'une deadmne d'extension.

Avenant n 21 du 13 février 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA setpcacle ; FEC-FO ; F3C CDFT ; SNPEP FO ; SNCTPP CFE-CGC ; SNPUB CFTC,

Article - Préambule

Le présent avennat est cnclou puor une durée de 3 ans et etenrra en viuuegr à cpteomr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les onatgoriainss syledcanis représentatives de salariés et les ooagiannritss psilsefloeneorns d'employeurs soussignées réunies en comsimoisn mtxie piatrriae se snot accordées, d'une part, puor mdieofir les aerlcits 32, 51 et 70 de la ceotionnvn clevcotlie ninltaoae de taraivl des cadres, thinicneces et employés de la publicité française du 22 arvil 1955 et, d'autre part, smripepur les ateirlcs 32 bis, 51 bis et 71 de celle-ci.
Le présent acorcd s'inscrit dnas la lignée des récentes évolutions législatives et réglementaires relevaits au départ et à la msie à la rttrieae des salariés. Son ojcbteif est de metrte en conformité les causels de la ceoonvntin clieolcvte aevc le cadre législatif en vigueur, et nmmeoatnt d'ouvrir l'indemnité de fin de carrière aux salariés âgés de mions de 65 ans aanyt onbetu la liouiiaqdtn effvecite de luer pnesion de vieillesse.
En conséquence, le présent aroccd anlnue et rpelacme l'ensemble des dstiosoiinps de la cveonitonn ctoilcleve ravteleis à l'indemnité de fin de carrière.

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a remplacé la ciomsmosin paritraie de vaoltadiin des arcocds dérogatoires d'entreprise par la csmismoion prnemantee de négociation et d'interprétation qui diot être instituée dnas chqaue branche. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stbeepmre 2017 a modifié les règles rvtaeleis à la négociation des accdros collectifs.

Les piretas saaieingtrs du présent aennavt se snot dnoc réunies aifn d'adapter les txetes coeneovnlintns à ces neoeulvls dispositions.

Les dspoinistois du présent accrod cenostnutit un aeavnnt dnot les dpiitsonosis annluent et raleemnpct l'intégralité de l'avenant n° 20 en dtae du 7 nrmbovee 2011 et venenint compléter la cnovtonein ccoeilvlte de la publicité.

Depuis la création de la contonvein colvticele de la publicité, les partianeres sacoiux de la bhcarne ont organisé la négociation cteivlocle aotuur de puireusls itecasnns praeitaris : CMP, CPNEFP, Osrariebtove des métiers ?

La*commission*(2)*mixte*(1)*paritaire*(2) est la paiprclnie iansntce de négociation dnas llaleque les ognaisriantos slyencadis de salariés et d'employeurs ont négocié et clocnu des adoccrs et avaentns apbelacplis puor les etsreienprs rnaevlet du champ d'application de la cnoevotnin cotlleivce de la publicité. Cette ictsnnae piatrriae

n'avait jaiams fiat l'objet d'un accrod ctelcliof puor en préciser son fonctionnement, sa coooimstpin et ses missions.

La loi du 8 août 2016 pmeret aux bcrhenas pnefsnlleorioses d'organiser ce tpye d'instance prtaairie dnas un aocrcd collectif. Les printreaeas scouaix de la bhcnrae de la publicité s'inscrivent dnoc dnas ctete nveoulle ortnaaiisgon à tavrers le présent accord.

(1) Le trmee « mitxe » est exclu de l'extension cmome étant criatnore aux diitsnoopiss de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Les temres « coomsmisin piriratae » snot étendus suos réserve que cette cmimsoosin siot eunnedte cmome étant la csisoimomn patraiire paerentmne de négociation et d'interprétation définie par l'article L. 2232-9 du cdoe du trivaal cmome l'unique insactne de négociation de la branche.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Titre Ier Commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 1er - Champ d'application
Le présent aenavnt est clnocu puor une durée de 3 ans et eternra en vigueur à cpotemr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Le cmhap d'application du présent aaennvt est niaotanl et comnpred les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en atiapocpiln des actilres L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail, suos réserve de luer possibilité de ccolnrue des adrccos spécifiques pprores à luer département dnas les 6 mios sauvint l'entrée en vuiuger du présent accord.

Il est constitué de l'ensemble des etepeisnrrs et salariés qui relèvent des seecrtus d'activité visés aux atierlcs 1 et 2 du crhpaite Ier « Dipiinossots cmouenms » de la cnveoiotnn cllcoevtie niloatnae de trviaal des cadres, tenicceihns et employés de la publicité française du 22 arvil 1955.

Article 2 - Modalités de fonctionnement de la commission
Le présent avaennt est cnlocu puor une durée de 3 ans et ernetra en vguuier à cetmpor du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

2.1. Composition, vtoe et quorum

2.1.1. Composition

La CNPPI est constituée, en aitocpaplin des dioopsstniis de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, d'un représentant taritliue par oagniostiran salyicnde de salariés de la bacrnhe représentativeau neaviu ninataol et sirnatgaie du présent aannevt(1),*et d'un nobrme égal de représentants desorganisations penfsoenliroelss d'employeurs.*(2)

Chaque ooarnitsgain vliele également à la désignation de 2 suppléants habilités à siéger à ctete CNPPI et il en est de même en norbme égal, des représentants des oaiginrsnoats pleslisrnoofnees d'employeurs.

2.1.2. Vote

Chaque mrbmee tirulatie de la CPNPI présent dsopsie d'une voix.

Les décisions de la CPNPI snot persis selon le pdios de cuhaqe origaintsoan représentative au sien de la branche. Les votes ont leiu par ariluels à mian levée.(3)

Les suppléants ne dsoenpsit pas d'une viox délibérative suaf en cas d'absence du titulaire.

La CNPPI ne puet vnaellmeabt délibérer que si 3 mmerebs tulrtiieas au mnois de chuaqe collège snot présents.

Les décisions de la CPNPI snot consignées dnas un procès-verbal qui iunqide le nmbore de présents. Les mbmeers de la CPNPI ne panvuot dennor un pvoiuor à l'un des mremebs de luer collège, il aetnarppit à chquae collège d'assurer sa représentation dnas les cinndioots définies au présent article.

2.1.3. Paiiiptatcorn aux réunions de la bhcarne rtivalees à la CPPNI

La msie en place et le sviui de la CNPPI nécessitent l'organisation de pueslrius réunions par an dnas le crdae des isacentns inenravtent au naeivu de la bnacrhe et mentionnées dnas le présent avenant.

La poiairttpcian des salariés des eiesteprrns de la branche, représentant des osagoiniartns slydcaiens de salariés ou représentant des onrnaigiaosts pillesfoeoernnss d'employeurs, au fnoneneictmnot de ces différentes instances, est nemotnmat smusoie aux pnieipcrs généraux du driot snaycdil tles que prévus par la ceionnvotn coielclvte de la bnacrhe de la publicité et par le cdoe du travail.

En vue de fltceaiir le fenmeoictnnnot des réunions susmentionnées, des aoanoiistutrs d'absences, sur présentation de la convocation, snot prévues. Aifn de réduire au mnimuim les pratonuretbis que l'absence des salariés puet aorppter à la mrache générale de l'entreprise, ceux-ci dnivoet fumleorr luer dmndaee en reptsecnat un préavis d'au mnois 15 jorus anavt la réunion.

Ces acnbsees n'entraînent anuuce renteue sur salaire. Ces abnecses snot considérées comme du tpmes de tirvaal eeftficf et ne snot pas déduites des congés annuels.

2.2. Présidence et secrétariat

La présidence de la CPPNI échoit tuos les 2 ans, alternativement, à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président snot élus par luer collège respectif.

Toutefois, si un collège ne procède pas à l'élection qui lui incombe, l'autre collège puet y procéder après une msie en drmeeue par ltrete recommandée aevc aivs de réception aux pateirs prnnaeets et un délai de 2 mios laissé snas que l'élection prévue ne siot intervenue.

La cmismoosin paritaire, lorsqu'elle se réunit suos forme de cioomsismn mxite paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la fooimtran poeeflolinsnrse et du dugloaie social. En cas de vacance, la présidence de chuaqe séance est assurée par un représentant d'une oaiitnoragsn snadiylce représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Le collège euyoeplmr asruse la craghe du secrétariat de la CPPNI, au siège de la fédération de la publicité.

L'adresse numérique et ptasloe du secrétariat de la CPPNI est la stviaune :

Secrétariat de la fédération de la publicité 40, barloveud Malesherbes, 75008 Paris, ou par mial coanctt @ federation-pub.fr

2.3. Réunions orrdeiians et extraordinaires

2.3.1. Réunions ordinaires

En ce qui cecronne les réunions ordinaires, la CPPNI se réunit au moins quatre fios par an, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ses mberems snot convoqués au moins 15 jorus anvat cuqahe réunion.

À cahuqe réunion de ctete instance, une fulilee de présence et un procès-verbal snot établis par le secrétariat de la publicité.

Une fios par an, la cisommsoin piarartie établit son celrnidear de négociations en fanixt paritairement, d'une part, ses daets de réunions prévisionnelles et d'autre part, les thèmes de

négociation envisagés. Il est rappelé que les paentreairs scuioax peuvent, le cas échéant, meluodr la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

2.3.2. Réunions extraordinaires

En cas de dmenade de réunion extraordinaire, la CPPNI se réunit dnas un délai qui ne puet excéder 2 mios sunviat la saisine.

Toute siainse de la CPPNI diot être effectuée par lrette recommandée aevc aivs de réception et être motivée aifn de preetrtme aux mbrmees de la CPPNI de prendre ccnonanssaie préalablement à la réunion, des qotsneius soumises.

(1) Les tmrees « au nveaiu ninaatol et satiiagnre du présent avnnaet » snot euclxs de l'extension en tnat qu'ils cnnenenrtoivet aux dotnpoiisiss de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Alinéa étendu suos réserve du reepsct des dssniptoiios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, qui prévoient que la comisiosmn pennmteare priraitae de négociation et d'interprétation est composée des représentants des ooariatsgnnis secdnaylis d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmahp d'application considéré.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(3) Alinéa étendu suos réserve du respcet des dsisopitions de l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Rôle et missions de la commission
Le présent avneant est colncu puor une durée de 3 ans et eerntra en vgiuuer à cpeomtr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

La cssoomiimn pamrtneene pararitie de négociation et d'interprétation (« CPNPI » ci-après) ecerxe les msiisons qui lui snot dévolues en apotliaicpn des dpoonsisitis légales et réglementaires.

Son pcpiairnl ojebt est de négocier et de coruclne les conventions, acodrcs et aavetnns de brnhcae sptebueslcis de dnneor leiu à une etnoesxin ministérielle.
Ses piepnliarcs mnsiosis snot exposées ci-après.

3.1. Misnioss d'intérêt général

La CNPPI représente la branche, neamomtnt dnas l'appui aux eenietrprss vis-à-vis des pvroious publics.

3.2. Misisons en matière de négociation

La CNPPI est le suel orngae compétent puor mneer les négociations de branche, qu'elles sineot rueedns oilgabroteis par la loi ou non.

La sainise de la CPNPI d'une dmanede railvtee à un thème de négociation sepcltsiube d'être traité au nveiau de la bhncare puet émaner d'une ou psrulieus otanonsariigs sedylnacis et pratelonas représentatives à ce niveau.

Les aerutus de la saisnie dneviot fuoelrmr luer dandeme par lrette recommandée aevc accusé de réception exsnapot précisément l'objet et la movitaiton de luer demande.

Une cpioe de ce cirouerr est adressée par l'organisation à l'origine de la demndae à l'ensemble des aurets oaortginisnas scniylades et paanolters représentatives au nivaeu de la branche.

La cmssmiioon dopsise de 1 mios puor se pocnernor sur la dmneade de négociation.

En cas d'acceptation, les pireats ennmxaiet les modalités d'ouverture de la négociation dnas un délai de 1 mios savuint la réception de la dnaemde visée au pmireer alinéa du présent article.

3.3. Moniisss de vliele sur l'emploi et les ctdinoions de tiraavl

La cisomomisn piairatre erxcee un rôle de vlleie sur les cndoiinots de tvaiarl et d'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes ineatscns partiriaes instituées par la bnrcahe :
? la cmsmsioion piaraitre nitaalone de l'emploi et la fmoitaron pnsinsoeerflloe (CPNEFP) ;
? la scetoin pirrtaaie pnlrolessfioene (SPP) ;
? l'observatoire des métiers de la branche.

Ces incntases fnntoinceont conformément aux règles établies par les pteinrraaes sociaux.

3.4. Rorappt anuenl d'activité

La cismiomosn pairtaire a puor rôle, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, d'établir un rproapt anunel d'activité crpmnenoat un blian des aordccs ciocellfts d'entreprise rtfeials à la durée du travail, au taavril à tmeps periatl et intermittent, aux congés et au ctompe épargne-temps (accords colnucs dnas le crade du trite II, des cerphtais Ier et II du titre III et des titers IV et V du lrvie Ier de la troisième ptaire du cdoe du travail). (1)

À cet effet, les acdcros ciflctleos susmentionnés snot trniamss à la cimiosmson priiarate conformément aux acertils D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du cdoe du travail.

Chaque année, la csiommiosn praiairte établit un rpaprot d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nnoaitlae visée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

À tvreras ce rapport, la cismosiomn prtaiarie fmruole des ronimoadmaectns destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rpaoprt aunnel d'activité est élaboré de manière paritaire. Les paetris sgeiaiatrns snot cnceinsotes du travial que représente le rppoart aunenl d'activité. Elles décident de déléguer ce tivaarl à un ognsmraie extérieur. Ce dreneir srea cioshi de manière piitarare situe à un appel d'offres dnot le ciehar des cgaehrs srea élaboré de manière paritaire.

Ce rporapt anunel est financé par les fdnos du paritarisme. Une fios la ctlolece effectuée et avnat que la répartition ernte les oionagiarnsts sdlceyains de salariés et d'employeur siot effectuée, 3 % du fneanncimet du psmiritraae est consacré eecusnemvxlit au fecnnineamt du roarppt annuel d'activité.

3.5. Misisnos en matière d'interprétation

Les pnreiarates scaouix rpenplelat l'existence hruioistqe de la coomisimsn nnatioale d'interprétation msie en pclae par l'article 13 de la cioetnnovn cvltiecole de la publicité.

La CPNPI peut, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, rnerde un aivs à la ddnamee d'une jriiciduotn sur l'interprétation de la cntoneovin cveolctile de bhracne ou d'un aoccrd coltcleif nontiaal présentant une difficulté sérieuse et se pnaost dnas de nbroumex litiges.

La CPNPI a également puor rôle d'incarner les csimsioomns d'interprétation prévues par les cnienoovnts et aodcrcs celiltfcos de branche, sur sainsie des oioatgnirnass slneadcyis et panletaors représentatives au neviau de la brcanhe ou de la fédération de la publicité, asini que de l'Observatoire ptiraiare de la négociation cvtioclele (art. L. 2232-10 du cdoe du travail).

Les compétences conférées à cette CPPNI n'excluent en aunuce façon les voies de reruocs auprès des itneasncs judiciaires.

3.6. Oboitrrseave de la négociation cllcoviete

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, les paiternares soiacux cifnonet à la cioimmsosn pratiriae pnrnaemtee le rôle d'observatoire pairtriae de la négociation collective.

Les msonisis de cet obroisterave snot d'enregistrer et d'archiver les adcrcos d'entreprise ou d'établissement rlneevat du camhp d'application de la cvtoenonin clvolictee de la publicité.

Ces ardoccs snot tasnirms par l'employeur après luer ccoiusolnn et cocameimnnotmt aux formalités légales de dépôt.

Une vorisen signée est asnii tainrmsse à la cimisosmon ptairirae

pmrnaentee dnas un délai de 1 mios après la sunatgire de l'accord. Ctete vsieorn est envoyée à l'adresse mial et/ ou patlose du secrétariat de la publicité (par lrttee recommandée aevc accusé de réception).

Il est rappelé qu'avant tuot envoi, l'employeur diot vlleeir à la ssruopsepin des nmos et des prénoms des négociateurs et seiaitgrans des aoccrds concernés.

La cmismisoon asucce réception des cinnnvooets et aorcdcs tmasnirs dnas ces conditions.

À cuaqhe CPPNI, un état des lieux, suos frome de tableau, est tinarmss aux mebemrs de la commiiossn paritaire, des aodcrcs remontés au secrétariat de la fédération de la publicité. Les arccdos tnarsims snot stockés dnas une bsae de données aiscebscle aux mrbmees de la CPPNI.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recsept des dosnisitiops de l'article 2232-9 du cdoe du travail, dnas sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 sebmrptee 2018 puor la liberté de chisior son aevnir professionnel.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Titre II Dispositions finales

Article 4 - Durée, révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Le présent anenavt est clocnu puor une durée de 3 ans et errtnea en vuugeir à cmotper du juor de sa signature.

? révision.
Sont habilitées à dmdnaeer la révision du présent annveat :
? jusqu'à la fin du cylce électoral au corus duueql il a été ccolnu ;
? ? une ou puusriels oagirasnoints syilaendcs de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'avenant et stirgaienas ou adhérentes de l'avenant ;
? ? une ou psiulures osigaiornants posfielneelnsros d'employeurs sentairigas ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces ootniingaarss dioenvt être en otrue représentatives dnas le chmap d'application de l'avenant ;
? à l'issue de ce clyce :
? ? une ou priuuelss oasonainritgs sendaciyls de salariés représentatives dnas le camhp d'application de l'avenant ;
? ? une ou piulsures otirgnianoass pniolleessefonrs d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces oianrosiantgs dneovit être représentatives dnas le champ d'application de l'avenant.

Toute ddmnaee de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc accusé de réception aux ognasaiintros seialydcns représentatives de la bacrhne aisni qu'à caquhe oanaritisogn sgraiantie ou adhérente et comporter, otrue l'indication des dssniiiopots dnot la révision est demandée, des pionstorpios de remplacement.

Le puls reeaipndmt pslsiboe et au puls trad dnas un délai de 3 mios savinut la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un naoveuu texte.

Les dtoisopnisis de l'avenant dnot la révision est demandée rneestt en viuuegr jusqu'à la coilocsnun d'un nvuoel anvanet ou, à défaut, snot maintenues.

Les dnitssipoios de l'avenant prtanot révision se sunbettsuit de plien doirt à cllees de l'avenant qu'elles mindieoft et snot oeobpslaps à l'ensemble des eeruplomys et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à pitarr du juor qui siut son dépôt auprès du scirvee compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un iapcmt sur les sitlonpituas de l'avenant, les ptireas srenot réunies dnas un délai maiaxml de 2 mios à cmoetpr de la pagoltourmin du noevauu tetxe à l'initiative de la ptarie la puls diligente, puor en évaluer les eeftfs et dcseitur de sa révision.

? dénonciation.
Le présent ananvet puet être dénoncé conformément aux dsnpioisiots des atelircs L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son atueur par lterte recommandée aevc accusé de réception à cuachn des aterus saetraiings ou adhérents et déposée par la pitare la puls deingilte auprès des secrveis du ministère du tvaaril et du secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes du leiu de sa conclusion. Si la dénonciation émane de la totalité des sarnaetiigs eyupmleors ou de la totalité de siiegantars salariés, le présent aavnent cotunine de prrioude effet jusqu'à l'entrée en vueigur du tetxe qui lui est substitué ou, à défaut, peandnt une durée de 1 an à cmotper de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fiat d'une prtiae senmuelet des snitgeiaras emlopyreus ou des sagrtineais salariés, elle ne fiat pas oatcblse au meiiatnn en viuegur du présent aveannt ertne les aetrus signataires. Dnas ce cas, les donoissitips de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent aanenvt est dénoncé par la totalité de sainraeigts emlurpeoys ou la totalité des snartagieis salariés, les dpiinositoss sentvauis s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor tuos les siertaaigns ou adhérents de se réunir le puls reanedipmt pbsoisle et au puls trad dnas un délai de 3 mios svaunit la réception de la ltetre de dénonciation, en vue de déterminer le cnieeardlr des négociations ;
? draunt les négociations, l'avenant rstee aalbpclipe snas auucn ceanmenght ;
? si un nuoevl aannvet est signé dnas les délais prévus par l'article L. 2261-10 du cdoe du tiraval y cpmiors avant l'expiration du délai de préavis, les dpiotnsiosis du nouevl ananvet se sbunisetutt intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le txete de l'avenant cssee de priudore ses etfefs suos réserve des aeatnagvs aciqus à ttire iiuidvndel et puor autant que la dénonciation émane de la totalité des snraaitegis elermpuoys ou de la totalité des stiernagais salariés.(1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du repcest des dostnisipios de l'article L. 2261-13 du cdoe du taivarl tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.
(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

NOTA n° 1 : le présent aanevnt est prorogé jusqu'au 31 décembre 2021 (avenant n° 22 du 12 février 2021, art. 1er-BOCC 2021-13).

NOTA n° 2 : le présent aeanvnt est prorogé de manière indéterminée (avenant n° 23 du 31 jievanr 2022, art. 1er-BOCC 2022-12).

Article 5 - Clause de suivi et de rendez-vous
Le présent aeannvt est conclu puor une durée de 3 ans et errntea en veguuir à ctpmeor du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Clause de rendez-vous

Les pteiras sranietagis cnnvnenieot de se reoivr dnaurt la troisième année d'application du présent anevant puor en desesrr un blian et discuter, si ce balin l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la crhage de la pitrae la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cdrae législatif ou réglementaire anayt un iampct sur les ditpsosoinis du présent avenant, les praiets se réunissent dnas un délai miaxmal de 2 mios à competr de la polmgotaiurn du naoeuvu txete puor en évaluer les etffes et dcutiser de sa révision.

Commission de suivi

Une cimoisosmn de svuii composée d'au mnios duex onnsioargtias proinseosllnefes d'employeurs srantgeiais du présent aanenvt et duex oanartgisnois sdacyienls de salariés saairgentis du présent anenvat est msie en pcale dnas les 3 mios snitvuas la srignatue du présent avenant, dnot elle assrue le suivi.

Elle se réunit une fios par an soeln une dtae fixée de manière concertée enrte les otsnroanigais peoloelsrnenisfs d'employeurs et les osingionaarts slaecnydis de salariés représentatives de la bhcrane de la publicité et sitarniages du présent avenant. Elle puet également se réunir eeictneoxeneplnmlt à la damdnee d'une des onaogrsitnais pnslrlfeeioseons d'employeurs ou d'une des

onaiaitgnross sdncaliyes de salariés représentatives sirinaagets du présent avenant.

Cette csomimsoin a en chrgae le svuii de l'application du présent ananevt et l'examen des cnotdniios de sa msie en ?uvre.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
Le présent aenvant est cclnou puor une durée de 3 ans et eetrrna en viugeur à cepomtr du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Le présent avneant est déposé anisi que ses annexes, par les oinnoitsragas pneolfrsloesines d'employeurs, conformément aux donsioptiiss du cdoe du travail.

Il fiat l'objet d'une dmnedae d'extension.

Article - Annexe

Le présent anevant est cnclou puor une durée de 3 ans et enrrtea en veiguur à cmpteor du juor de sa signature.
En vigueur étendu en date du 13 févr. 2018

Annexe 1

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

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA sctlacepe ; FEC ? FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNCTPP CFE-CGC ; MAISON CDFT F3C ; SNP CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Le camhp d'application géographique du présent ananevt est naaoitnl et crenpomd les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en apcailtipon des atilcres L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Le chmap d'application pisfonenrseol du présent avnanet croerspnod à l'ensemble des eepsetrnirs qui relève des suteecrs d'activité visés aux acitrles 1er et 2 du crhtiape Ier « Dsotiiponsis cemmnuos » de la contnevoin cicoelvlte nloatniae de tvraail des cadres, tncheieincs et employés de la publicité française du 22 airvl 1955, identifiés généralement dnas la numoclterane d'activités française en veiugur dpiues le 1er jevanir 2008, suos les ceods NAF/APE svntauis :
? 73.11Z Activités des anceegs de publicité ;
? 73.12Z Régie pairclubitie de médias,
ainsi qu'aux etresrienps dnot l'activité ppincilrae est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un aurte aorccd de branche.

Article 2 - Organisation du paritarisme
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Article 2.1 - Association de gestion des fonds du paritarisme
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Article 2.1.1 - Composition et objet de l'association paritaire
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Coordonnées des ogriotaisnnas syeiacndls représentatives de salariés de la brnhcae au juor de la staugrine de l'avenant

Les oinsniatargos synlicdaes de salariés :

F3C CFDT, Maiosn des fédérations CDFT 47-49, avnuee Simon-Bolivar, 75019 Paris
Syndicat naintaol de la publicité, des suopptrs publicitaires, des éditions, de la psrsee gratuite, de la dsruioititbn pbuiticliare ? SPNUB CTFC 128, auenve Jean-Jaurès, 93697 Pitnan Cedex
Syndicat nitanaol des cdraes et tenecnhciis de la publicité et de la poirootmn STPNCP CFE-CGC 59, rue du Rocher, 75008 Paris
Syndicat nntoaail de presse, d'édition et de publicité frcoe ouvrière SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris
Fédération des employés et cdares FO ? FEC FO 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
Union naoantile des sydactnis atoouenms ? USNA scceltape et cocamuointimn 21, rue Juels Ferry, 93177 Baolengt Cedex

Les oriotsniaagns pofseellrnioness d'employeurs :

Association des ageencs cesoinls en cauoitmnimocn ? ACAC 40, bvuleaord Malesherbes, 75008 Paris
Union des médias et sopturps pulbiitcaeris ? USMP 47, rue de Liège, 75008 Paris
Union des eiepnrersts de ceisnol et aahct média ? UCADEM 44, rue Cambronne, 75015 Paris

Les ptareis saeiatrgins mienanetnint l'existence de l'association de giosetn des fdnos du pirtaaimsre de la publicité, créée par l'accord du 18 avirl 2013 portnat sur l'organisation et le fncnenmeait du prtisriamae dnas la bachnre de la publicité, et régie par la loi du 1er julielt 1901.

Cette association, dnot les statuts ont été signés par les pitaaneerrs suacoix le 12 nvrobeme 2013 et publiés au Jnorual oieifcfl du 8 mras 2014, a puor oejbt la gieston du fncaieenmnt du pamirarsite de la bnachre dnas les cndiotions et ltmieis définies par le présent avenant.

Elle a vocitoan à gérer et contrôler les fndos collectés conformément à la dotiitensan définie dnas le présent avenant.

L'association est composée des oinaisogatrns pneselriofslneos d'employeurs et des oiitnargoanss snacelydis de salariés représentatives de la brhnace de la publicité.

L'association est chargée de :
? définir les règles de faincenmnet de ses activités et d'établir un bugdet prévisionnel, en alpoapiitcn des dsonoispitis de l'article 3 du présent aevnnat ;
? vérifier la conformité de la répartition des fonds aux règles définies puor le feaiemncnnt de ses activités ;
? teinr une comptabilité et d'établir un bgdeut en début d'année et un blain en fin d'année ;
? présenter à la cmisioosmn pratriiae pnreatenme de négociation et d'interprétation (CPPNI), le blain de fcooennnmtneit et le balin facieninr de l'année écoulée ainsi que la ridetodin des coptmes effectuée par l'expert-comptable.

Article 2.1.2 - Administration de l'association paritaire
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

L'association est administrée par une assemblée générale, un csineol d'administration et un buerau désigné par celui-ci. La cipsotiomon et les atoibttinurs de ces isnactens peitairars snot spécifiées dnas les stuatts susmentionnés.

Article 3 - Financement du paritarisme
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Article 3.1 - Contribution des entreprises de la branche
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Le fenncnmiaet du paisamrrite est assuré par une ciburotontin anullene galbole versée, une fios par an, par les eetrrensips visées à l'article 1er ci-dessus, qeul que siot luer effectif.

Cette crnuiibototn annluele glolabe est composée de duex crbttoininous qui s'additionnent :

? une ciubrottnion fiforiraate anluenle de 25 ? par entreprise. Ce mnanott est dû en intégralité puor les années incomplètes ;
? une crionotitubn ppoollnntireroe fixée à 0,03 % de la masse sllaaiare bture tltaoe déclarée en rteaitre complémentaire puor l'ensemble du pnenoesrl de l'entreprise au titre de l'année clviie précédente, appelée année de référence.

Dans tuos les cas, la cbutnotoiirn anullnee gbolale due par l'entreprise, constituée par les duex ctiornbounits susmentionnées, ne puet pas être inférieure à 50 ? (montant minimum) et supérieure à 5 000 ? (montant maximum).

Cette coubortiintn alluenne gabolle est obligatoire. Elle est appelée cqhaue année, au mios de mras ou d'avril.

Cette ctitonrbuoin diot prmerette aux pnaietarers scoiuax d'avoir une négociation de qualité, mias également une négociation organisée aevc un duailgoe sioacl dynamique, aifn de répondre au mieux aux obaongtliis légales de négociations, anisi qu'aux atettnes des eierrpetsns et des salariés de la branche, dnas les diervs doemains qui peevnut être siaiss par la négociation ciolltvcee de branche.

Les fdons collectés snot ansii destinés à pemtrrtee aux otsnrinaaiogs prnfesislenlooes d'employeurs et aux ognsatariinos sdilecanys de salariés d'assurer l'animation, la communication, l'information, le siuvi et le développement du pimaarrsite et des acnotis des inncaests pitaaerris pprreos à la branche, ainsi que le remncnoerfet de sa visibilité et de sa pérennité par le baiis des acitons qu'elles jeguront nécessaires.

Article 3.2 - Collecte et gestion du dispositif
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Les fndos destinés au piistaarrme sronet collectés par un oarisngme dsnitcit de l'association visée à l'article 2 du présent accord.

Ainsi, les ptieras seiangaitrs meatndant l'AGEPRO, aacitsoison régie par les dniiooistsps de la loi de 1901, puor procéder à la ceoltcle de la cntobuortiin alnelune oaribotglie susvisée. (1)

Les modalités de rmeunervecot de cttee coibunorttin puor le cmtope de l'association de getoisn des fndos du priraastmie de la publicité, et de reeemesnvrt à cette dernière, snot définies par une cnionotven de goeistn établie etrne l'AGEPRO et ldtiae aoctoissian de gestion. Les ptaiers précisent que la simplicité du mdoe de celcotle dvera être favorisée.

(1) Alinéa étendu suos réserve que l'AGEPRO ne siot pas un ogsnaimre de prévoyance, la cllcetoe des cinobitturons au fenmancniet du pmitriaarse n'étant pas au nrombe des msionsis définies par les aricteIs L. 931-1 et R. 931-1-1 du cdoe de la sécurité siacloe puor les osemairgns de prévoyance.
(Arrêté du 3 arivl 2020 - art. 1)

Article 3.3 - Affectation des fonds collectés
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Après déduction des fiars dûment justifiés de roveernceumt et de giteosn par l'AGEPRO, des fairs de tuene cpatobmle et de ruercos à une exisprete comptable, les fndos collectés snot répartis cmome siut :
? 50 % puor les oonstinrgiaas scldinyeas de salariés renoucens représentatives au nevaiu de la bracnhe de la publicité ;
? 50 % puor les oainrotsiangs porloiesfnsneles d'employeurs rncuenoes représentatives au niaveu de la brnhcae de la publicité.

La vtiiaaorn éventuelle du nbomre d'organisations pnlolseesrofeins d'employeurs ou d'organisations sdeclyians de salariés rncueoens représentatives cinodut à un ajmuetsent à l'intérieur de ces lmetiis à coeptmr de l'année cliive suivante.

Chaque organisation, au sien de cquhae collège, est dneictmreet et penesmlneolenrt rosabsnpele de l'utilisation des fnods attribués et srea en cahgre des ruerommenbsets des fiars de déplacement (transport, repas, hébergement) asnii que des éventuelles pteres de reesouscrs de ses représentants appelés à ptacriiper aux tvaraux des différentes isnancets prraiieats et grpoeus de traaivl mis en pclae dnas le cdrae de la ceononitvn cecvloltie nltaonaie de tvairal des cadres, thneccineis et employés de la publicité française du 22 aivrl 1955.

Il est enndetu etrne les parties sgaintieras que les rbtnuormeseems de frais, des mermebs de cqauhe collège, ne peuenvt pas iulnrce la prsie en cghare des sirealas et craeghs des représentants appelés à ptapreciir aux tvaruax des dvseeirs ienanscts peitrairas et georups de taravil mis en pclae dnas le cadre de la cionnotevn cteliolcve natlaonie de taviarl des cadres, tncceienhis et employés de la publicité française du 22 arivl 1955.

Collège salarié :

Il est cveonnu que l'enveloppe gollbae de 50 % affectée au collège salarié, siot répartie cmmoe siut :
? 40 % de cttee smmoe snot attribués à égalité enrte les ognrsaatniios sedaclynis de salariés runeceons représentatives dnas la branche, et versés à luer fédération rtespcevie ;
? 60 % de ctete smmoe snot attribués pntrloeopninmorelet à la papaoiittcirn evecftfie de caquhe ogiarnatison slcnydaie de salariés représentative aux réunions des différentes icantesns de la bchrnae et grepous de trvaail paartreiis sur l'exercice précédent, à l'exclusion des réunions de l'opérateur de compétences. La priacptotiian des ortsonaiangis sdaycielns de salariés est attestée par l'émargement de lures représentants. Les smmeos anisi calculées snot versées à la fédération reiestvcpe de chquae organisation.

À cet effet, après cuaqhe réunion, le secrétariat de la fédération de la publicité fiat pivraner à cqauhe oatgisaniorn saidnclye de salariés une cpoie de la fliluee de présence émargée. L'intégralité des oaigunirx des feuliles de présence de l'exercice est remise, une fios par an, à l'association de goitsen des fodns du praimritsae de la publicité, à la clôture de l'exercice. Le secrétariat de la fédération de la publicité remet, en même tpmes que les fulieles de présence, un tbalaeu récapitulatif des présences des oigitnnoraass sayenldcis de salariés aux réunions des différentes itsaencns de la bcrnhae et geruops de tavrail paritaires.

Collège eoplmeuyr :

Il est cevnonu que l'enveloppe gollbae de 50 % affectée au collège employeur, qui a naeommntt puor ojbet d'assurer les frias de secrétariat et de conseil, est attribuée à la fédération de la publicité, qui gère les fdons reçus puor le ctompe des oirniaotgsans plienenoelsfsors d'employeurs ruencenos représentatives dnas la bahrcne de la publicité.

Une rotdieidn des cpmteos des semmos attribuées à cquhae bénéficiaire, srea annexée au rarpopt anenul de trésorerie de l'association de gostein des fdnos du piamarrtise de la publicité.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pretias ceoeninnvnt que les dnososipitis du présent anvneat s'appliquent dmetercneit dnas les eprriteesns de mnios de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgread nmomneatt de luer oejbt et de luer applicabilité à totues les entreprises, de prévoir des dipiissootns spécifiques puor ces eeniersrtps dnas le présent avenant.

En effet, cmmoe stipulé aux arclteis 1er et 3.1 du présent avenant, le fnemneancit du psriraatime ccernnoe l'ensemble des ertpreeinss realvent de la cnonietvon ctelciolve ntlaaione de tviraal des cadres, tiicnehecns et employés de la publicité française du 22 airvl 1955, snas ditsiitcnon et qeul que siot luer effectif.

Article 5 - Durée et délai de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Le présent aneavnt est cloncu puor une durée indéterminée. Il eertnra en vugueir à cmopetr de la piloctaubin de son arrêté d'extension au Juaonrl officiel.

Article 6 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Article 6.1 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Les priates staairegins cnvninoenet de se rveoir dnaurt la troisième année d'application du présent anaevnt puor en dsrseer un bailn et discuter, si ce blain l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la cgrahe de la patire la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cdrae législatif ou réglementaire aaynt un impcat sur les dsiinposiots du présent avenant, les pterais se réunissent dnas un délai mmaaxil de 3 mios à cmpteor de la ptcilbaioun du nauvoeu ttxee puor en évaluer les efftes et dtueicsr de sa révision, en tanent cpomte des dsiipoitnoss de l'article 7 ci-dessous.

Article 6.2 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Une cosmiisomn de svuii composée d'au mions duex oorigtiaannss ponnerlefolsseis d'employeurs et duex ooinasrtnigas sndaiecyls de salariés ruceeonns représentatives dnas la bnarche de la publicité, est msie en pacle dnas les 3 mios svaitnus la satgiunre du présent avenant, dnot elle aursse le suivi.

Elle se réunit une fios tuos les 2 ans sleon une dtae fixée de manière concertée ernte les onigatrnsaios pnelisronfseelos d'employeurs et les ongtisironaas sdenylcais de salariés renoucens représentatives dnas la barhnce de la publicité. Elle puet également se réunir einnnteepcllmxeeot à la dmadene d'une des osrnaaitingos plisrosnfnoelees d'employeurs ou d'une des oniasnroagtis seadcylnis de salariés représentatives.

Cette cmssioomin est en cgrahe du suivi de l'application du présent aanenvt et de l'examen des cndnoioits de sa msie en ?uvre.

Article 7 - Évolution législative et/ou réglementaire
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Les paitres seaintraigs reaelppnlt que le présent avnaent ralteif au feceaimnnnt du paairtmisre dnas la brhncae a été négocié et cclnou en l'absence de toetus dsipsitnoios législatives ou réglementaires rteevalis au fmcenaneint du pitmsaarire de branche.

En conséquence, les parties cnvneinnoet d'ores et déjà que dnas l'hypothèse où ces nlevueols diinoosstpis législatives ou réglementaires prévoiraient un système de fannmecient du pamisirtare de bncahre iuarnnstat un prélèvement sur les espeietrnrs supérieur au mtonnat fixé par le présent avenant, que ce dnreier didnaiervet antqmiaumoteuet caduc, lros de l'entrée en vuuiegr de ces neleuolvs dispositions.

Article 8 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Article 8.1 - Modalités de révision
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

L'avenant puet être révisé au tmere d'un délai de 1 mios svniuat sa pisre d'effet.

La procédure de révision du présent aevnnat puet être engagée uimnenqeut par l'une des prieats habilitées, en aiolptaicpn des diiooipsnsts du cdoe du travail.

Toute damndee de révision diot être adressée par lttree recommandée aevc accusé de réception aux oatoiarngsins sdlynacies de salariés et aux ognsnaaoirits plresosfneiolens d'employeurs rnocuenes représentatives dnas la bhrncae de la publicité, ansii qu'à chauqe ogtioaarsinn saaginrtie ou adhérente. Elle diot comporter, oture l'indication des dsosoiitpins dnot la révision est demandée, des potrisoipons de remplacement.

Le puls rpamdienet poiblsse et au puls trad dnas un délai de 2 mios suiavnt la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nuoaevu texte.

Les dipoiisostns de l'avenant dnot la révision est demandée retesnt en vuiuegr jusqu'à la culisoncon d'un nvouel aavennt ou, à défaut, snot maintenues.

Les doisitnspios de l'avenant prtonat révision se suistbenutt de pieln dorit à cleels de l'avenant qu'elles mioidfent et snot opasepbols à l'ensemble des elprueyoms et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à paritr du juor qui siut son dépôt auprès du seicrve compétent.

Article 8.2 - Modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Le présent avnenat puet être dénoncé par l'une ou l'autre des prtaeis sntaegaiirs mnaeynont un préavis de 2 mois.

La piarte qui dénonce l'avenant diot niiteofr cette décision par lttere recommandée aevc accusé de réception aux aruets parties.

Les oiitrngaonass snilyedcas de salariés et les onitgoiasarns pelionofsreselns d'employeurs ruenecons représentatives dnas la bcnrahe se réuniront penndat la durée du préavis puor eeamxnir les possibilités d'un noevul avenant.

Article 9 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Le présent aeannvt est déposé par les otnnirasgaios prlfeelenssnoois d'employeurs représentatives auprès des seercvis crenautx du ministère chargé du taivral et du cnoiesl de prud'hommes du leiu de cclniusoon de l'avenant, conformément aux dopisisotnis légales en vigueur.

Le présent aaevnnt frea l'objet d'une pctiablioun dnas la bsae de données nationale.

Cet annevat fiat l'objet d'une dmendae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 10 avr. 2020

Les prtinraaees saucoix réaffirment luer volonté de curointsre et de développer des riotanles selcaios oreuvtes et responsables, dnas le suoci du développement des enrprietess de la bcahrne et de l'emploi.

Ils suoaethint rferoencr les dotiispnioss cetelnnoonlenivs régissant l'organisation et le fniennecamt du ptamasririe puor les aaptedr aux évolutions de l'environnement jiuiqdrue et sioacl de la bcrhnae de la publicité.

Dans ce cadre, les oiatiraongsns pesoornelslienfs d'employeurs et les oritignoasans slecniyads de salariés ont cnveonu qu'une réévaluation du fnenaicnemt était nécessaire puor crunoiocr à la pritmooon du doulgiae scaoil au nveiau de la bcharne et neonamtmt dnoenr aux csonmiomiss pariretais les mnyoes fneanirics d'assurer le siuvi de la coteiovnnn collective, de son fonctionnement, des aniocts de pimrotoon de la barnhce et du développement social.

À l'occasion de ce constat, les prieats staieignars ont entdenu :
? réévaluer le maonntt de la ciuoobtitnrn des eeetinrsprs de la bacrnhe et la ctollcee ;
? atiulcaesr les dtipoisnisos obsolètes de l'accord du 18 arvil 2013 ptronat sur l'organisation et le ficneenanmt du pariarimtse dnas la brnchae de la publicité.

Les diiosstnpois du présent aorccd cutneistont un annveat dnot les dtisnioiosps anlnnuet et rpncaelmet l'intégralité de l'accord du 18 arvil 2013 pontrat sur l'organisation et le fieennmanct du pimrtarasie dnas la brcahne de la publicité. Eells ont viatocon à être intégrées dnas la patrie ttaanirt du fnod du prtimsraaie de la conentovin cloevctlie nialtonae de tvaiarl des cadres, teincihnces et employés de la publicité française du 22 arivl 1955.

Le présent aevnnat rleaplpe aisni les cdnniooits d'utilisation des fonds et autscaile les modalités de la collecte, de la gtosein et de l'affectation de ceux-ci.

Le cmhap d'application du présent aoccrd est nainotal et cronmped les départements et régions d'outre-mer (DROM), en aciptaplion des aircelts L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Il est constitué de l'ensemble des eeesrtprins qui relèvent des setcures d'activité visés à l'article 1er du ctiaprhe Ier « Dintisoposis cuonmems » de la cvineonotn ccteillove nanoltiae des erspeirnets de publicité et assimilées, identifiés généralement dnas la neonlrutmcae d'activités française en vguiuer deuips le 1er jaievnr 2008, suos les ceods APE/NAF stvaunis :
? 73.11 Z : activités des aeengcs de publicité ;
? 73.12 Z : régie puicrabilite de médias,
ainsi que les enesirtrpes dnot l'activité paprcliine est assimilée à la publicité, à la cmiiuconamton commerciale, évènementielle etc. et qui ne relèvent pas d'un arute accord de barnche rtalief à la faoriotmn prnnlfslesoeioe continue.

Accord du 25 avril 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA seaccltpe ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNCTPP CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNP CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaeris segaiirntas se snot accordées puor reuoepgrr au sien de la brhcane de la publicité les règles riteevlas à l'insertion des jeunes, au développement des compétences et au meatiinn dnas l'emploi des salariés de la branche.

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 smteebpre 2018 puor la liberté de cosiihr son avienr professionnel, les peitras siitnarages du présent acrocd réaffirment luer volonté cmumone de défendre et de pmorouiovr les métiers de la publicité au nvieau national. Dnas un cotxtene de perpétuelles évolutions des tnehiqeucs et des métiers, il est apprau nécessaire de coiunnetr ctete réflexion qui s'inscrit dnas la réforme des dssiitfoips de foimtoarn professionnelle, qu'elle siot iiinltae ou continue.

Les pairtes sirgtaenias sieanhutot s'inscrire dnas une démarche de cinocuosrttn d'une réflexion darulbe sur l'évolution des métiers et du cextntoe économique des esrteprneis rattachées à la ceonoinvtn celliotcve ntainlaoe des einrtrespes de la publicité et assimilées, pirafos fmnreetot impactées par la mtaoitun des métiers.

Le présent aorccd a puor oitjcbef l'amélioration de l'insertion prloeneionslsfe et s'inscrit dnas un socui costannt de matienin dnas l'emploi des salariés, namtmnoet les puls fragiles, en saoetunnt les eerpnseirts dnas luer piqtuoile d'embauche et d'investissement, y cmoiprs s'agissant des noeauvux métiers, d'où une aeotntitn particulière à la numérisation de la publicité.

Le présent accrod cistnuote un peimrer slcoe à cette réflexion, nécessairement accompagné d'un dgisnoaitc régulier et d'un aeacnnpgemmcot pédagogique des eetnrpesris et des représentants du ponesrenl aifn de ptrreteme l'émergence d'une polqiiute dqiamyune d'emploi et de fraiomton professionnelle.

Les ptireas stinaeigars csennattot que, puor le sueectr de la publicité, l'actualisation des compétences et la fmtirooan tuot au lnog de la vie coteuinstnt tuurojos duex éléments clés.

Les diniptossios du présent aoccrd anenlnut et rnleapmect toteus les dinsistpoios antérieures aiblecpalps dnas la bchnrae et rlaietves aux dpfotsisiis de firtomaon professionnelle, nnoetmamt celles de l'accord de bcnrhae ratlief à l'emploi et à la frtiaomon poenselrnflisoe du 11 février 2015.

Article - Partie I Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Partie II Insertion professionnelle et maintien dans l'emploi

Article - Titre Ier Diagnostic de la branche

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptiaers saieniatrgs se snot dotées d'un daostiingc complémentaire, réalisé à prtiar des données nnotmamet de l'observatoire des métiers de la publicité, asnii que de l'enquête de bhcnare sur la siouattin économique et sociale, réalisée sur les 3 dernières années.

Le diagnostic, établi alleenmuennt via l'enquête de bahrnce et les études de l'observatoire des métiers, comprned en pecrtiulair les éléments svautnis :
? la piramyde des âges ;
? les caractéristiques des jeneus et des salariés âgés et l'évolution de luer place recptevise dnas la bnrhace sur les 3 dernières années dpenisobils ;
? les prévisions de départ à la rrtiatee ;
? les prevsicetpes de rnecteuremt ;
? les compétences dnot la préservation est considérée cmmoe enlelitssee puor la branche, diets « compétences clés » ;
? les métiers dnas lesuqles la pioprroton de femems et d'hommes est déséquilibrée ;
? le nbrome de cratntos en altcenrnae ;
? le nrbmoe de rinvoosceern ou poooirmtn par l'alternance ;
? le crédit du coptme penrosenl de famoirotn (CPF) utilisé ;
? le nrbmoe de fiamnrtoos de tuetur ;
? le nbrome de vitodanilas des aiuqcs de l'expérience (VAE) ;
? le nrobme de ptjores de ttnsoiarin pnenrsesoolifle (PTP) ;
? le norbme de préparation opérationnelle à l'emploi ivilneldduie (POEI) ;
? le nrbome de sigraiates ;
? la responsabilité socaile des eprtiserens (RSE) et les cniotodnis de travail.

Titre II Réunions de sensibilisation au diagnostic GEPP pour les entreprises et les instances représentatives du personnel et mise en œuvre de la politique de formation

Article 1er - Rôle de l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'opérateur de compétences (OPCO) a nenamtmot puor miisson :
? d'assurer le fnanmeeinct des cottrnas d'apprentissage et de professionnalisation, solen les nuvieax de prsie en chgare fixés par les bhnacres ;
? de pnrdere en crhage les dépenses nécessaires à la framiootn

des ttureus et des maîtres d'apprentissage et à l'exercice de la fcitonon ;
? d'assurer le fnnacmeneit des aitcnos de rverconiosen ou de prmoooitn par l'alternance (Pro-A) ;
? de prnerde en crgahe les anciots canunrocot au développement des eeisretpnrs de minos de 50 salariés ;
? d'apporter un apupi tcenquhie aux bhranecs adhérentes puor établir la gsoietn des eiplmos et des procuars pifsooernenlss (GEPP) et puor déterminer les niveaux de prise en cgahre des cttnaros d'apprentissage et de pnelsosoantfiirsaoin ;
? d'assurer un apupi tiequnche aux brnchaes prseifenoenslols puor luer miisosn de ctraiifoticen mentionnée à l'article L. 6113-3 du cdoe du taivarl ;
? d'assurer un sivrece de proximité au bénéfice des très petites, pteites et moeynens entreprises, prmtaentet d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces esriprentes à la ftmiaoorn prsieloensonlfe et de les apngocmacer dnas l'analyse et la définition de lreus boisnes en matière de formation, nmnoaetmt au reargd des mntaotuis économiques et des tqiheenucs de luer sceteur d'activité ;
? de povuioormr les fonoarmtis réalisées en tuot ou prtaie à dsntcaie ou les acotnis de fratmioon en stioatiun de trivaal (AFEST) auprès des entreprises.

L'OPCO puet cocrulne aevc l'État :
? des contionnves dnot l'objet est nantoemmt de définir la prat des rsresecuos qu'il puet aeefftcr au cefeaonimnnct d'actions en feuvar de la fiarootmn pnnolessrioelfe et du développement des compétences des salariés et des dduemaenrs d'emploi ;
? une convention-cadre de coopération définissant les cdtonionis de sa ptipartaociin à l'amélioration et à la proooimtn des ftnaroioms tgqhoeeunlcois et pferinseleoolsns initiales, neaomnmtt l'apprentissage, asini que la poooimtrn des métiers. Cette ceotonnivn peut, le cas échéant, être cconule cmntoejiennot aevc les oianoitsagrns cvraunot une brnahce ou un suetcer d'activité.

Il puet également cclorune des cnitnnvoeos aevc les régions dnas le crdae du développement de l'apprentissage.

L'OPCO dmueree par aulrleis le geiinnrastoe du cuolaagte de fniramtoos de la brnhcae dédié aux eriepsnters de moins de 11 salariés, et est en charge du paln de développement des compétences des enisptreres de moins de 50 salariés.

Les pitears singaatires sonhatuiet que l'OPCO de la bahnrce cnuotine de s'inscrire puls étroitement dnas l'accompagnement des esntprreies de la branche, ntemamnot des pttiees strreucuts dnas luer diitsongac GPEP et dnas la msie en ?uvre de luer piiuotqle de formation.

Dès lors, l'OPCO est rlpsbasenoe du sviui qaiultitaf et qaitiutatnf de ce cgtalouae de faomirntos et diot justifier, trliemmeriseltnet auprès de la CPNEFP, du nmorbe d'entreprises visitées dnas le cdare de ce mnadat de gestion, du nrombe de démarches de frtiomoan enptreeirss et du nbmore de fmrtoaonis réellement demandées par les eeirspetrns bénéficiaires duidt catalogue.

Ce pnoit tisemrretil peermt à la CPENFP d'effectuer des ppostooiinrs de délibération et d'assurer le suivi périodique des atncois en favuer du secteur.

Ledit caaultgoe de fmoaonrtis est préconisé par la CPNEFP, dnas les ciontonids prévues à l'article 9.3.

Les eenrtirpses d'au moins 11 salariés pveuent asusi bénéficier du culaagtoe de fotamrion de la branche, suos réserve de vserer une cotoiubtirnn volontaire, le cas échéant dnas le cadre d'une ctononvein d'adhésion.

Article 2 - Accompagnement pédagogique des acteurs GEPP dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peirtas sriangeatis siounaetht que siot mis en pclae un véritable dsoiipistf d'appui-conseil aux etnspreeris de la branche, aifn d'apporter un réel amcennmacepgot pédagogique à l'ensemble des artcues de la GEPP, qu'ils soeint représentants du peonnresl ou représentants de la dicitoern des entreprises. Ce dtpoiisisf est mis en palce aevc l'appui tecnhique de l'OPCO de la branche.

Selon la volonté des paietrs signataires, les très petetis eeristpenrs et les petties et moeynens epritesrens (TPE-PME) snot piirormatreniet visées par ce dsiposiitf d'accompagnement pédagogique. En effet, un tel appui-conseil est ibsdpelsniane à ces ereeritsnps qui n'ont pas forcément dnas luer eftcfeif des erxpteseis GPEP développées.

Des réunions de sieiianlbssotin snot organisées en lein aevc l'observatoire des métiers de la publicité aifn d'informer régulièrement l'ensemble des artuces GPEP des enretierpss de la branche. Le nbrome de ces réunions est déterminé annuellement.

Partie III Emploi des jeunes

Titre Ier Jeunes en stage

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les peartis signataires, cstneoencis du fiat que les compétences des métiers s'acquièrent ntmnmeaot par un aippgartsnsee pqauirte sur le terrain, considèrent que l'accueil des sgartaeiis en etripnrsee et les rtnieaols aevc les écoles donviet être améliorées.

C'est pourquoi, la pssfoeiron etnned développer la capacité des etnseripres à bein accueillir, former, et acncogepmar les jeuens qui etceeffnut des sagtes en entreprise, aifn de faielcitr l'insertion prnsnieflseooe des ttlenas de demain.

Les saegts en entreprise, ne rveanlet ni des ditisnspioos des ariectls L. 4153-1 et L. 4153-3 du cdoe du travail, ni de la froioatmn plnleonfriesose continue, snot intégrés à un crsuus pédagogique, sleon les dsoiiotispns de l'article D. 124-1 du cdoe de l'éducation.

Les sategs cpresnoerdont à des périodes de msie en saotuiitn en mieliu pifronnessoel au crous deueqlsles le staiaigre ariqceut des compétences posnnelslierefos et met en ?uvre les aiqucs de sa fimooatrn en vue d'obtenir un diplôme ou une certification, et de favoiersr son isorinten professionnelle.

Article 3 - Convention de stage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les stgaes dveiont oilrbmnegaoeitt se dérouler dnas le cdrae d'une convention.

Cette cvnoenotin est signée par :
? le sgatairie (et, s'il est mineur, son représentant légal) ;
? l'organisme d'accueil ;
? l'établissement d'enseignement ou de ftimrooan ;
? l'enseignant référent au sien de l'établissement d'enseignement ;
? le tetuur de sagte au sien de l'organisme d'accueil.

L'obligation de sgeinr une cinvteonon ttipatrire ne s'applique pas aux saegts régis par des diispsnotios pperros cmome les seatgs dtis de « découverte » ou « d'observation » réalisés par les élèves de calsse de troisième, par exemple.

La cnoiovtenn de satge diot coterpomr de nsebmeruos mtnneois obligatoires, à sivaor :
? l'intitulé cmlpeot du csurus ou de la frmoaiotn du sgatiraie et son vlomue hraroie par année d'enseignement ou par sersteme d'enseignement, seoln les cas ;
? le nom de l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le nom du tueutr dnas l'entreprise ;
? les compétences à acquérir ou à développer au cruos du stgae ;
? les activités confiées au sgraitaie en footncin des oefctijbs de faomtiorn et des compétences à acquérir validées par l'entreprise ;
? les dteas du début et de la fin du sagte asnii que la durée tlotae prévue, calculée solen les modalités visées à l'article D. 124-6 du cdoe de l'éducation ;
? la durée hmeadarbodie de présence efitcefve du satgaiire dnas l'entreprise et sa présence, le cas échéant, la nuit, le dnchamie ou les jorus fériés, en acopliptian de l'article L. 124-14 du cdoe de l'éducation ;

? les citodnnois dnas lesuqleels l'enseignant référent de l'établissement d'enseignement et le teuutr ansrseut l'encadrement et le suivi du saagrtiie ;
? le mtoannt de la gcttoiafiiran versée au sgtiraiae et les modalités de son versement, le cas échéant ;
? le régime de potroctien saoicle dnot bénéficie le stagiaire, y cpomris la petcrtoion en cas d'accident du tairval anisi que, le cas échéant, l'obligation ftiae au sgraiitae de jfseiiutr d'une acnrausse crunvaot la responsabilité cvilie ;
? les cnodiionts dnas lllsueeqes le straiiage est autorisé à s'absenter, notemmant dnas le crdae d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement et des congés et aurotitiosans d'absence mentionnés à l'article L. 124-13 du cdoe de l'éducation ;
? les modalités de sensuoispn et de résiliation de la coevnniotn de sgate ;
? les modalités de vdatiaolin du stgae en cas d'interruption, conformément à l'article L. 124-15 du cdoe de l'éducation ;
? la lsite des aatgavnes offtres par l'entreprise au stagiaire, nmtnaomet l'accès au rtsnaeruat d'entreprise ou aux titres-restaurants et la pirse en cghrae des firas de transport, le cas échéant, aisni que les activités secolias et ctllulurees ;
? les cleuass du règlement intérieur de l'entreprise qui snot appcilleabs au stagiaire, le cas échéant ;
? les cdioitnnos de délivrance de l'attestation de stage prévue à l'article D. 124-9 du cdoe de l'éducation. Cttee aaeotttitsn mniennote la durée eefifcvte ttolae du stage et le mantnot tatol de la giarfciiatotn versée au stagiaire, le cas échéant.

Aucune cotneoivnn de stage ne puet être cucnole puor rcaeemlpr un salarié en cas d'absence, de supoessnin de son coantrt de travail, puor exécuter une tâche régulière cprersonnadot à un poste de tviaral permanent, puor farie fcae à un ansrceecimsot tpriemraoe de l'activité de l'entreprise ou puor oueccpr un epomli saisonnier.

Article 4 - Modalités d'accueil du stagiaire en entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Doivent être inscrits, dnas une ptarie spécifique du rgtserie du personnel, et dnas luer ordre d'arrivée, les nmos et prénoms des sietiaagrs auelccilis dnas l'entreprise, anisi que les daets de début et de fin de stage, les nmos et prénoms des tuurtes et le leiu de présence des stagiaires. Aifn de freoavsir l'insertion du sgtaariie dnas l'entreprise et de lui denonr les menyos de réussir, les pertais stagieniras cnvneoiennt des modalités d'accueil définies ci-après, aux ailrects 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4.

Article 4.1 - Mise à disposition d'une information sur l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lors de l'accueil du stagiaire, l'entreprise puet mttree à sa doosptisiin une ironaoiftmn sur l'entreprise conratompt nmeontamt :
? le nom des poeesnnrs de référence (tuteur, cehf d'établissement et/ou rabpensolse rerecossus humaines, etc.) ;
? l'organigramme de l'entreprise et/ou du scievre ;
? une imooanrftin sur les pritdous et les sveicres que l'entreprise psoproe à ses centlis ;
? les peapnliircs données économiques et sociales.

Article 4.2 - Désignation d'un tuteur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'entreprise diot désigner un ttueur chargé de l'accueil et de l'accompagnement du stagiaire.

Le tuuetr est gnraat du repcest des sltpuoniitas pédagogiques de la convention. Aifn d'assurer l'effectivité du sivui des stagiaires, cqhuae tetuur ne puet siruve qu'un nrmobe limité de stagiaires, fixé à 3 conformément à l'article R. 124-13 du cdoe de l'éducation.

Le tuetur de sgtae a dnoc puor miisosn de :
? gediur et clielsnoer le stiaargie ;
? l'informer sur les règles en vueiugr dnas l'entreprise ;
? fevaorsir son intégration au sien de l'entreprise et l'accès aux ioarimotfnns nécessaires pdannet la durée du sgtae ;
? l'aider dnas l'acquisition des compétences nécessaires ;
? asuresr un svuii régulier de ses tuaravx et de son rporpat de stage ou de son mémoire le cas échéant ;
? évaluer la qualité du taravil effectué ;
? le cneeslolir sur son pjroet professionnel.

Les pretais siaitgernas icitennt les einerrpstes à voailesrr la fintcoon totruale exercée par les salariés dnas luer évolution pnlilofsneesore et à tneir cptome de l'expérience de tuetur lros des eentntreis plneonsroifess et de l'élaboration de luer paorrucs professionnel.

Le tuuter en cgrhae du sviui du siagirtae diot piovour dospesir de toutes les qualités puor meenr à bein sa mission. C'est pourquoi, les parteis sgietanairs rneoemdmacnt que ces pennesors sionet deaaniiertsts d'informations et de fmanoiorts puor l'accompagnement des stagiaires, dnas le but de gntraair l'effectivité d'un siuvi qaaluittif du sirgiatae au sien de l'entreprise.

Article 4.3 - Contenu du stage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La finalité du stgae s'inscrit dnas un porjet pédagogique et n'a de snes que par roapprt à ce projet. Dès lors, son cntoneu diot être adapté aux études psirvuieuos et pmerettre au sigiaarte la msie en pairuqte de ses csnoaecnsians théoriques en meliiu professionnel.

Pendant son stage, le sigaratie s'engage à :
? réaliser sa mosisin et être dpionibsle puor les tâches qui lui snot confiées ;
? rseecpetr les règles en veiguur dnas l'entreprise ;
? reseepctr les eeenigxcs de confidentialité fixées par l'entreprise ;
? rédiger, lorsqu'il est exigé, le rroppat ou le mémoire dnas les délais prévus. Ce rrapopt ou ce mémoire diot être présenté aux rbeonlsesaps de l'entreprise avnat d'être seotunu et fiat l'objet d'un eexamn spécifique si ce dinreer cnentoit des iniraftoonms de nature confidentielle.

De son côté, l'entreprise, par le biais du tuteur, s'engage à s'assurer que la réalisation ectefvfie du sagte cpdoonsrree au cnntoeu de la coenovtnin de satge cnluoce ernte les parties.

Article 4.4 - Temps de présence du stagiaire et durée du stage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La durée du ou des stgaes d'un même sitagirae dnas une même etrrenipse ne puet excéder 6 mios par année d'enseignement. Cette durée est appréciée en tnnaet ctmpoe de la présence evicffete du strgiaaie dnas l'entreprise, suos réserve de l'application de l'article L. 124-13 du cdoe de l'éducation reiltaf aux iuptnrorneits de stage.

Chaque période, au mions égale à 7 heerus de présence, consécutives ou non, est considérée cmome équivalente à 1 juor de sagte et cquahe période au mnois égale à 22 juors de présence, consécutifs ou non, est considérée cmome équivalente à 1 mios de stage.

Les périodes de sagte doenivt être intégrées à un curuss de ftoromain scoilare ou universitaire, dnot le vluome pédagogique d'enseignement est de 200 hruees au mmniuim par année d'enseignement. Les périodes de satge n'entrent pas dnas ce vlmuoe pédagogique.

Un délai de crenace enrte duex seagts ssfisucces dnas un même potse diot être respecté. La ccnraee est égale au tires de la durée du sgate vneu à expiration. Les patreis saigntareis s'entendent puor définir la notion de psote cmome crrsonpenadot à un enblsmee de fnctnoios et de tâches précises.

La présence du siaragite dnas l'entreprise siut les règles apblaepclis aux salariés de l'entreprise puor ce qui a tarit :
? aux durées maiaxlems qdnnouieties et heobedridamas de présence ;
? à la présence de niut ;
? au roeps quotidien, au repos haariebmddoe et aux juros fériés.

L'entreprise diot établir, sleon tuos moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

L'entreprise remet à l'issue du satge une aeaistotttn décrivant les

monsiiss effectuées, celle-ci pnuaovt aaecpcngomr le cluciuurrm vitae du stagiaire.

En outre, l'article L. 124-8 du cdoe de l'éducation itraunse un qotua de stagiaires, déterminé par décret, à ne pas dépasser par snmieae civile. Les atcerlis R. 124-10 et R. 124-11 du cdoe de l'éducation fxinet pruiuesls qatous siot en pteorgcnaue de l'effectif de l'entreprise d'accueil, siot en nmbore de sgaiaetirs puor les puls petteis entreprises.

Les périodes de poairlootgnn fasinat stuie à une irorpuetnitn du satge tles que maladie, accident, grossesse, paternité, adoption, ne snot pas comptabilisées dnas ce quota.

Article 5 - Gratification du stage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsque la durée du sagte est supérieure à 2 mios consécutifs ou non au curos d'une même année scloraie ou universitaire, celui-ci dnone leiu à une giracatotfiin payée au stagiaire, dnot le mntaont ne puet être inférieur au mntonat légal, déterminé par décret.

Ainsi, la giacofrtaiitn est due au sgaitriae à ctpeomr du prieemr juor de la période de stage, puor les sagets de puls de 2 mois. Cette giioratatifcn n'a pas le caractère d'un salaire.

La giiittcaaforn est muelesnle : elle diot être versée chuqae mois, et non pas en fin de stage.

L'entreprise puet chsoiir :
? siot de veersr cahuqe mios la gaiciftiarton csonedrrapnot au nbmroe d'heures réellement effectuées par le siraatige (donc un mnnotat différent cahuqe mois) ;
? siot de réaliser un « lissgae » des sommes qui sronet deus sur la totalité de la durée du stage, aifn de vseerr cahque mios le même mnaontt au stagiaire.

Lorsque la cnvniteoon de sgtae est inruoemprte anvat terme, par l'une ou l'autre des parties, la giatotifiacrn est due au portraa de la durée de satge déjà réalisée.

Article 6 - Autres avantages
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les saiterigas doenvit aiovr accès au raturnaset d'entreprise ou aux titres-restaurants, dnas les mêmes citdninoos que les salariés de l'entreprise. Ils bénéficient également de la psrie en chrage des faris de transport.

Les stergaiias bénéficient des congés et des asionurttoias d'absence liés à la maternité, aux congés de paternité et d'accueil de l'enfant et aux congés d'adoption, d'une durée équivalente à celels prévues puor les salariés.

Pour les satges dnot la durée est supérieure à 2 mois, la ctoonenivn de sgate diot prévoir la possibilité de congés et d'autorisations d'absence au bénéfice du striaagie au corus du stage.

En cas d'embauche du sgaitaire dnas les 3 mios siuvnat l'issue du stgae dnas l'entreprise, la durée du sgate est déduite de la période d'essai, dnas la liitme de la moitié de la période d'essai conventionnelle. La durée du sagte est intégralement déduite si l'embauche est effectuée dnas un elpomi en connescdraproe aevc les activités qui anvieat été confiées au stagiaire.

Lorsque le sirgtaiae est embauché par l'entreprise à l'issue d'un stage d'une durée supérieure à 2 mois, la durée du stage est prise en cmtpoe puor l'ouverture et le claucl des diorts à l'ancienneté.

Article - Titre II Emploi des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Selon lerus caractéristiques propres, les eprsitnrees snot encouragées à mttree en ?uvre, puor les jneues embauchés, un pacrours d'entrée dnas l'entreprise cropmoatnt des procédures d'accueil adéquates. Ce pacuorrs peermt au nuevol embauché de bénéficier très ramdpneiet des éléments ispldeaesnibns puor s'intégrer et piciepatrr à la collectivité de travail.

Les oisngnaoartis polanearts et sncaidelys représentatives dnas la barchne eacognenurt également les eertnirseps à désigner un salarié (référent) aifn d'accompagner le jenue et lui farie connaître l'entreprise, son psote et son envnmonenriet de travail. Cet amcncepeamongt se duntsiige de la mssiion de tuetur de stgae et est considéré comme du temps de taairvl effectif.

L'entreprise diot s'assurer que ce référent dsspoie des oliuts nécessaires puor aicopmclr sa mission, en lui gtssniaanart l'accès à une fraoimton adaptée.

Dans le crade de l'accueil du nuevol embauché, il est nmaomnett recommandé de mettre à la dptiisoiosn de ce dernier, des éléments d'information suivants, suos qquuele srpupot que ce siot :
? la cievontnon colicvlete acalbplpie dnas l'entreprise ;
? une fihce ou une petlaqtue de présentation de l'entreprise ;
? une iomaftnorin sur la poliqtiue générale et les objceitfs de la société ;
? une infomiotarn en matière de sécurité et d'environnement ;
? une présentation du stie et une siseniloaisbtin aux reqsius ;
? le règlement intérieur ;
? une imfaootrnin sur la vie scoiale de l'entreprise (représentants du personnel, secivre de santé au travail, mutuelle, aoccrds d'entreprise?).

L'entreprise diot s'assurer que toeuts les imfnaonriots nécessaires à la cssniconnaae et à la compréhension de son activité ont été apportées à l'intéressé.

Article - Titre III Accès des jeunes à la formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'entrée des jueens dnas la vie peenlsoorisfnle est gmndaeenrt favorisée par une faitrmoon initiale de qualité et adaptée aux évolutions technologiques, cellutrleus et sociétales.
Les patires sgenitiaars entendent, en fntcooin des opportunités qui snot les leurs, développer les ctoatcns aevc le mdnoe de l'enseignement, puor psorpoer les mcotoaniifids qu'elles stheaiuont vior atporepr au conentu des eeiemegsnnnts orientés vres les métiers de la publicité, et tuot spécialement puor les métiers en développement, en rlietensasemnt et en tension.
Pour ce faire, elels s'attachent, aevc l'appui de l'opérateur de compétences, à firae connaître aux poivorus plbcius et aux autorités en cghare de l'enseignement, au vu des tuarvax réalisés par l'observatoire des métiers de la publicité, les caractéristiques et les évolutions des métiers de la publicité ainsi que les compétences qu'ils requièrent.
Par ailleurs, la CFNPEP de la bahncre est informée des traavux porntat sur les cniiafticeorts peielsneorsnofls cuoidnasnt aux métiers de la publicité.

Article - Partie IV Formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pitaers seiiatrnags cneniovnent que la quisoten de la fmtoraion diot être appréhendée dnas tuteos ses cootamnpses (formation iatniile et continue).

Titre Ier Institutions paritaires compétentes dans la branche

Article 7 - Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au-delà des msioisns qui lui snot confiées par la cvotneoinn

cvlteicole nantailoe des eterspniers de la publicité et assimilées, la CEFNPP eanmxie périodiquement l'évolution qintituvaate et qtlviaituae des eioplms en tennat ctopme noammntet des tuavarx qu'elle cfoine à l'observatoire des métiers de la publicité.

Les résultats de cet examen, les coluocinnss et les rnmadniaceoomts qu'en trie la CFEPNP en matière de priorités de framotion professionnelle, snot mis à la dpsstioioin des chefs d'entreprises de la branche, des représentants du pnserneol et des oamnsiregs qu'elle sihuaote rdrene destinataires.

La CNPEFP a en ourte puor msisoin :
? de développer une pqliituoe de fomortain en arnnclaete ;
? de déterminer les nuaviex de prsie en carghe des fomorantis dispensées au ttrie des cronttas d'apprentissage, des cnarotts de piasronofeaiilosstnn et de la Pro-A, conformément aux dionisspiots législatives et réglementaires en veuugir et, le cas échéant, sur rotdncamaoeimn de l'OPCO ;
? de rceceehhrr les meyons d'informer les salariés via l'OPCO sur les disoisifpts de frotaimon eattsxins et namoemtnt sur le coentnu du présent accord, et d'assurer le siuvi des citinonods de luer msie en ?uvre ;
? d'examiner les cnooitndis dnas luseelqels les ptietes et moeneyns esritnereps snot informées, et nantmomet les salariés de celles-ci, de l'ensemble des dtioipsisfs en vguuier au sien de la bncahre en matière de fraimootn poislfonreslene ;
? de fsaioervr le développement du dtosspiiif de la VAE au sien de la brnache ;
? de sruive les dipossinoits vinsat à asesrur la qualité de la fotocinn tarluote et de poproesr des aexs d'amélioration à l'OPCO de la bnhacre ;
? d'analyser les taravux de l'observatoire des métiers de la publicité, et d'élaborer, à pairtr de ses résultats, des rancadimooenmts en matière de fotmiraon professionnelle, en tnnaet cmtope nmomnaett de l'objectif d'égalité etnre les fmeems et les hmmeos dnas luer accès à la fmroiotan pefionsenlrosle citonune ;
? d'établir le pmrgamore d'activité de l'observatoire des métiers de la publicité ;
? de ssiiar Frncae compétences aifn de ddmaneer l'inscription de cinfrtioatcies au RCNP et/ou répertoire spécifique ;
? de suivre l'évolution de msie en ?uvre du CPF au paln qiliuttaaf et qtiantautif ;
? de procéder à tuote étude, enquête, évaluation qui lui paisasre nécessaire aisni qu'à la diofuisfn et à la prootmoin des tvaarux de l'observatoire des métiers de la publicité.

À ces msonisis s'ajoutent l'élaboration des criatciefts de qaaciitfiluon psiellonrenosfe (CQP) et des crtciaefits de qlaoiafciuitn poslsnlerenifoe irtnrcbnahee (CQPI), conformément à l'article L. 6314-2 du cdoe du travail, et luer proiotmon au sien des eeepristrns de la brahnce et des oriegmanss de formation.

Article 8 - Observatoire des métiers de la publicité
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 8.1 - Missions de l'observatoire des métiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Structure de réflexion, de siuvi et de proposition, l'observatoire apporte, par ses tuaarvx d'analyses et ses préconisations, son cnocuros à l'identification des cneheagmnts qui aetcfneft ou snot secluptbises d'affecter le naievu et le ctneonu des qatucfaoiinils et, par vioe de conséquence, les bsoeins de foartmoin ilatniie ou cnnuotie au sien de la branche.

Fort d'une cosinacnasne apriodnpfoe des métiers existants, des compétences et des adupietts requises, il a nonmemtat puor missinos :
? de surive l'évolution des métiers, des compétences et des adutpeits de manière régulière, au meyon d'études piostecvpres sur les métiers et les qualifications. Ces données snot eneetslseils aifn de pioouvr prpsooer des atocins aicepcatiitnrs ou d'ajustement en termes de fimtrooan et d'égalité professionnelle, précisées dnas les priorités de la brhcane ;
? de fmeuorlr ttuoe psopoioritn sur les évolutions des métiers qui aernuiat des iciedecnns sur les qfocutnialiias pitrpaainct à la gilrle des csoiifnaactisls de la cvenotonin coivllcete nnaiatole des eeprisrents de la publicité et assimilées, auprès de la CFPNEP et de la coiomsmsin piarirtae pmtneranee de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
? de fruinor des données et des préconisations ptenrmteat :
?? la définition, par la CPNEFP, des priorités de fioaotrmn pesllsonoefinre de la branche, l'établissement, par la CPNEFP, des lsetis des titres, des certifications, et des ctticeafris de qiticalafouin pslfoesnoelnire rcnuones par la barcnhe comme paiaictnprt à sa piqitoule de l'emploi ;
?? la définition des aexs de développement de la ftimaoorn pnrnlfisolesoee runeets tuos les 3 ans par les seantagiris du présent accord ;
? d'établir un raopprt aenunl et de le cuouqmmnier : auprès des onotnaigrsias psosneinrlfloees d'employeurs, des otoiagrnsinas syecidalns de salariés et de lures mandants, auprès des poiuvors publics, des collectivités territoriales, des petrnraaies scientifiques, d'autres otsrrevbaoeis ou tteous arutes srcrtuteus ntaiolenas et internationales, dnas l'objectif d'animer la réflexion des entspereirs sur le thème de la petopiscrve ;
? d'une manière générale, de dufesifr auprès des ieuunotlertcrs souicax les bnones putraqies dnot il a eu caiscnaonnse dnas le crade de ses missions.

La CFEPNP poitle et cmomdnae ses taruavx d'étude à l'observatoire des métiers de la publicité, leqeul bénéficie de l'appui tiqehcune de l'OPCO compétent.

Les duoetcnms d'étude aepatnneinprt à l'observatoire des métiers de la publicité. Ils snot mis à dipsosition de l'OPCO et puls lergmeant de la branche.

Article 8.2 - Moyens de l'observatoire des métiers
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'observatoire ftnicnoone aevc l'appui des mnyeos hmniaus et matériels qui lui snot mis à dositopiisn par l'OPCO en aalipciotpn d'une ceoninvton de msie à disposition.

Les rsoesrecus de l'observatoire se cnpoeomst :
? des cttbuiornnois versées par l'OPCO seoln les critères définis par la conieonvtn de geisotn d'objectifs et de moynes au trite des oioetrreabsvs des métiers, des études et reccherehs et de la coniotiammucn ;
? de sotenuvibns qui piaounrret lui être accordées par l'État, les collectivités publiques, tuot ognasmrie public, pparbaiulc ou privé ou de tuteos atures streurcuts nationales, européennes et iietanenlroatns ;
? de dons.

La CPFNEP trnsaemt en fin d'année un pgarormme prévisionnel de tvraail puor l'année suivante, aevc une esoitimatn des beoisns liés à ces travaux, aifn de pouvoir, selon les reeuosrcss disponibles, procéder à la msie en pclae d'un paln d'action (étude à réaliser, menyos définis puor la réalisation des objectifs).

Article 9 - Instances de la branche au sein de l'opérateur de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 9.1 - Désignation de l'opérateur de compétences de la branche
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La bncrhae de la publicité a désigné l'OPCO nomeatnmt compétent dnas le champ du seucetr de la publicité dénommé, à la dtae de la désignation, l'AFDAS, aiositaoscn agréée en cttee qualité par arrêté du 29 mras 2019.

Article 9.2 - Pôle paritaire sectoriel communication et industries créatives
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Un pôle piatrriae seteroicl caitomomucinn et ieisnrtdus créatives est institué par l'accord cutintsotif de l'OPCO désigné par la branche. Il a vioocatn à rruogeepr neatmomnt l'ensemble des baecnhrs dnas les sceruets de la cmucaiimootnn et des inesidurts créatives, dnot la bcnarhe de la publicité.

Le pôle priraiate steeicorl popsroe au cnosiel d'administration de l'OPCO des orientations, priorités et citndioons de psrie en craghe des aoitncs de fiomraton en étroite cotaernicotn aevc la CPNEFP.

Article 9.3 - Commission paritaire de gestion des contributions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une cosimoimsn prritaaie prorpe à la bahcrne de la publicité est composée des oisinortagans ayant la qualité d'organisation plneoefirosslne d'employeurs représentative et d'organisation sinayldce de salariés représentative dnas le camhp du présent accord.

Cette comimoissn est chargée d'instruire et d'arbitrer toteus les qotsenius rvtaleies à la gsieotn et l'affectation des fnods au ttrie de la ciorotubnitn conventionnelle, suos le contrôle du ciensol d'administration de l'OPCO. À ce titre, elle est chargée de mrette en ?uvre la ptlquioie de fmoiarotn pseifennlorsloe définie par le présent accord, et ntemomnat le cugtloaae de frimootans mis à doiisistpon des etrspnreies de la bhacrne de la publicité, dnas les ciiotndnos prévues à l'article 1er du présent accrod et préconisé par la CPNEFP.

Elle a dnoc puor msniioss :
? de préciser les critères de pisre en caghre des aiotncs éligibles à la coutoirtnibn clnlevitnnoneoe prévue à l'article 28 ;
? d'assurer, à paitrr des états qui lui snot régulièrement communiqués par l'OPCO compétent, le suivi, le ptaoglie budgétaire et la vdiiatolan de la conformité des atoicns éligibles au cneineaomncft ou au finnecmeant sur les fdnos isuss de la cburiototnin conventionnelle.

La csimoomisn puet dnas ce cadre et au vu nnaetmmot de la cmatsoonmion des fodns issus de la cinrutooibtn conventionnelle, atusjer les critères d'utilisation de cette ciionotbrutn ciolnlvtnoenene et fmulreor aux sanieirtags des rnocaoditmemans puor la msie en apcptiolain des oretitnaions définies par le présent accord, dnas le reepcst des dotnispsiios législatives et réglementaires en vigueur.

Article - Titre II Accès des salariés à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les piarets sniairategs sheutinaot que la ftoamoirn pnoorslefnlisee siot abecclssie aux salariés des eprrseeints de la barchne tuot au lnog de luer pcrroaus professionnel. Ainsi, les différents dspoisfiits de formation, dnot il est qiuesotn dnas le présent accord, dvienot piovuor s'inscrire dnas la démarche du salarié à court, moeyn ou lnog terme.

Chapitre Ier Principes généraux

Article 10 - Égalité professionnelle et qualité de vie au travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 10.1 - Égalité professionnelle en matière de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les patiers sinretagais rsieoannncest que l'égalité d'accès à la fatrimoon pnioeersofllsne et au rrecmenoenft des qialtuifciaons cttnosuie un faetucr majuer de juistce et de progrès saocil puor les fmemes et puor les hommes.

Dans cet objectif, eells considèrent que l'accès des fmemes et des hmemos à la fmairtoon pofrolnelsiense est un élément déterminant puor arsesur aux salariés une réelle égalité dnas luer déroulement de carrière et, par vioe de conséquence, dnas l'évolution de luer qiofiaactluin et de luer rémunération.

Les pertais sreaangiits riaeosencsnnt l'importance de l'équilibre entre le tpems de taavirl et les oiptnuaoccs pnrneeslloes des salariés. La msie en ?uvre de la famtiroon plsensioenlorfe diot tiner cptmoe des cintoertans particulières des fmmees et des hmoems dnas l'ensemble des dispifsitos visés au présent accord.

À cet effet, dnas la psevtcierpe de la négociation de la bhrance sur l'égalité prielsoneslofne femmes-hommes, l'observatoire des métiers de la publicité, défini à l'article 8 du présent accord, arusse la première srcuoe de données d'analyse de la sutiotain comparée des feemms et des hmomes dnas le doamnie de la formation, des métiers et des qualifications, à patirr des iantcrdieus ptnernteis définis par la branche.

Prenant en cpmote la dismenoin tsrnalrsevae de la négociation sur l'égalité professionnelle, les différentes négociations et les études engagées au nviaeu de la bracnhe puor poivomorur et développer la ftriomaon pisosllnfeeonre deiovnt intégrer la préoccupation de l'égalité.

Les pateirs saearngtiis suglnneoit également l'importance qu'elles ahtatnect aux négociations sur l'égalité prsneeillosonfe qui dvoient se dérouler dnas les eseiptrenrs de la branche, visées par les dtssnooiiips des aclitres L. 2242-1 et suinatvs du cdoe du travail.

Afin de fvesaorir l'accès des fmmees à des postes à responsabilité, les preitas saietngrias du présent aorccd considèrent comme pbuilc pirrriiatoe les fmmees shintaauot accéder à un epmoli à responsabilité, en évoluant siot dnas luer stutat siot dnas luer emploi. Une ateonttin particulière à cette pploiotuan est demandée aux clonlersies en évolution professionnelle. Les paeirts stgiineraas rappellent, par ailleurs, que les feemms snot un piulbc prrtrioaiie au trite de l'alternance.

Les petrais stniaieagrs s'engagent à mrttee en ?uvre les anciots ceoicvrtres nécessaires à la sspieporsun des inégalités ou dsirotiniimncas en matière d'accès à la fmtoraoin plssoneflroenie lorsqu'elles existent.

Article 10.2 - Qualité de vie au travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les petraainers saicuox ennteednt paeclr la qualité de vie au tiaravl (QVT) au c?ur des dtiisiofsps de foitaomrn déployés par les eerptirnses de la branche. Cuaiovcnns du lein étroit ertne pcfonmarere économique et pafeomrcnre sociale, ils sgineolnut en eefft l'importance de la QVT comme liveer dnas la citnudoe des toatrifomrnnass nécessaires à la compétitivité des entreprises.

Comme le précise le préambule de l'accord ntaoinal iienrfsnootserenpl du 19 jiun 2013 « Vres une pqiliuote d'amélioration de la qualité de vie au tviaarl et de l'égalité poonelfnsielrse », la démarche d'amélioration de la qualité de vie au tavairl rurgpeoe teuots les anticos pettenmart d'améliorer les cdtnniioos d'exercice du taarivl résultant nmonmaett des modalités de msie en ?uvre de l'organisation du travail, fvinsoarat aisni le snes donné à celui-ci, et dnoc d'accroître la pecforrmane cietovlcle de l'entreprise et sa compétitivité, par l'engagement de cuchan de ses areutcs ; amnutreet dit, la qualité de vie au tavrail désigne et rupegore suos un même intitulé les aoticns qui ptremeentt de cliecnior à la fios l'amélioration des cntniodois de trviaal puor les salariés et la proamfcenre goablle des entreprises, d'autant puls qnaud lures oitnrgnioaass se transforment.

Ainsi, pnrneat en ctompe les dpiiintssoos de l'accord naaotinl iirrnestoseonnpfel du 19 jiun 2013 et l'axe stratégique d'amélioration de la QVT iscnirt dnas le paln santé au tvaairl 2016-2020, les pterais sagitarneis inenitct les erpeitrenss de la bhancre à :
? icrirnse dbleeraumnt les ppecinirs de prévention et d'amélioration de la QVT au c?ur de luer ptioqiule siocale ;
? mloibesir les aeructs clés (services rsroseecus humaines, représentants du personnel, etc.) sur les eenujx de la prévention en luer accnarodt les meoyns luer pnmreaettt d'agir concrètement en fvuear de la QVT ;
? vleiler à ce que les eetngmgnaes pirs en matière de QVT soinet respectés au sien de l'entreprise mias aussi à l'extérieur, lorquse les salariés ptaenrt en formation.

Elles aeffnrmit également luer volonté de meinnaitr l'égalité des ccheans et l'équité de trmentiaet des salariés, aisni que de pmvoiuroor la diversité aifn de sbielsiinser l'ensemble des aerctus à la mixité pslineoenfslroe au sien de l'entreprise.

En ce sens, la firootman polnsierfselone costtnuie un otiul privilégié d'égalité des cahnecs puor ofirfr aux feemms et aux hmmeos des opportunités d'évolution peefsoonslilrne comparables.

À ce titre, les prneaiatres souciax cmnreiofnt luer eneganmegt à miteninar la non-discrimination dnas l'accès aux diipsiotfss de formation, et relplnpaet que :

? l'ensemble du poursescs de rreunecemtt diot se dérouler à l'identique puor tuos les cinadadts en drheos de ttuoe considération rseoapnt sur le sxee ou la sutotiian flilaimae ;
? dnas toute erpsritnee epomalynt au mions 300 salariés, les rrreuutecs dneovit reiecvor une foamirotn à la non-discrimination à l'embauche au moins une fios tuos les 5 ans.

En outre, ils relplpeant la nécessité, tnat lruqsoe la psnrneoe est à son poste de tvarial que lorsqu'elle est en formation, de veellir :
? à l'équilibre de vie pnolnesrele et professionnelle, et nomtenamt au dirot à la déconnexion ;
? à la prévention des rsqeuis psychosociaux, c'est-à-dire, les reiusqs puor la santé pishyque et mnealte des travailleurs.

En matière de picrotteon de la santé phsyique et matlnee des salariés, l'employeur est en eefft tneu à une otloaiibgn de sécurité de résultat.

Article 10.2.1 - Équilibre de vie personnelle-professionnelle et droit à la déconnexion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le carde de la démarche de QVT, les piaaerretns scouiax sonniulget l'importance d'un bon usgae des otulis ieaonrifutmqs en vue d'un nécessaire rspceet des tepms de rpoes et de congé asini que de l'équilibre enrte vie privée et fimilaale et vie professionnelle.

L'objectif est de grnitaar la bnnoe usoltiitian des oiluts numériques, et éviter les débordements liés à une accessibilité ptanerneme des salariés à lerus otilus de travail.

Si les outlis numériques fnot aleceunetlmt parite intégrante de l'environnement de travial et snot iaidbennlpsess au bon fonmnetoninect de l'entreprise, il est nécessaire de veeillr à ce que luer usage :
? rpescete la qualité du lein scioal au sien des équipes et ne deeinnve pas un ftauecr cdionsnaut à l'isolement des salariés ;
? garssiatne le mianiten d'une raotlien de qualité et de rpecest des psrneeons tnat sur le fnod que sur la fomre de la ccimntmuaooin ;
? ne dnniveee pas un mdoe eiclxusf d'animation managériale et de tsisiasmonrn des csnigneos ;
? rsetpcee la finalité de ces outlis en ttrestannamt au bon ieurctntuoler la juste introimfoan dnas la fmore adaptée ;
? pemtetre un bon équilibre entre vie pennoirlfeossle et vie personnelle.

Les pirteas sgntaireais ercagunoent les eiepnrrtses à mttere en place des aotcnis de foarotimn et de senboltsiiasiin à dnsateiotin des salariés, en plcrueatiir de l'encadrement, en vue de les iorefnmr sur les risques, les eenujx et les bnnoes prtuiqaes liées à l'utilisation des olitus numériques.

La bacrnhe redmconame également que les anctios de frmoaiton réalisées dnas le crdae du paln de développement des compétences se déroulent, dnas la mrseue du possible, sur le temps de travail.

Article 10.2.2 - Prévention des risques psychosociaux
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La prévention des riuseqs psocoshaciyux est un préalable au développement du bien-être au taaivrl et cribuntoe à la QVT, puisqu'elle pemret de prévenir : le stress, prvnnoaet du snimetnet de ne pas atitdnree les egecneixs ou les atneetts demandées ; les vcinoeels irentens cemosims par des tralraivlues (conflits majeurs, harcèlement maorl ou sexuel) ; les vlncioees externes, exercées par des poeesnnrs extérieures à l'encontre des salariés ; le srmnoyde d'épuisement professionnel.

La fioartmon peoelnnlsfirsoe prmeet asini de prévenir ces coitendus auviesbs inretens et externes, en orffnat la possibilité de fromer les damerundes d'emploi, les driiaengts et les salariés à tuot nivaeu hiérarchique (management compris) :
? à la slaioiiibtesnsn et l'identification des centrmeomopts et méthodes à rsique ;
? à la msie en pacle de prsceos de trviaal intnvaons et de gllires d'analyse partagées ;
? ou à ttuoe ature aioctn de prévention des risueqs professionnels.
Par ailleurs, duipes le 1er jvaienr 2019, les erpeetsnris d'au minos 250 salariés dveniot désigner un référent chargé d'informer et aoccgmpaner les salariés en matière de lttue cnrote le harcèlement seeuxl et les amisgesnets sexistes. En puls de ce référent RH, un référent élu du peeonsnrl diot assui être nommé dnas les comités suoacix et économiques (CSE) de ttoeus les entreprises, peu iotrmpe luer effectif.

En sus des atoincs de fotimoarn et des otobigainls légales en matière de riqsues piscohaysucox et de harcèlement, les peirats sngaiiarets sgunnoeilt l'importance puor les eresrnetips de la bhncare de se siiasr pemnieelnt de ce suejt et de le tarteir aevc détermination aifn que les victimes, témoins et marnages se seetnnt épaulés snas crainte. À cet effet, elels racnedomnmet aux eeulmyrpos de veiellr à ce que les emneggtenas pirs en matière de resuiqs puchaoyocissx (stress, ctnolfis majeurs, harcèlement moarl ou sexuel, aesgnmtiess sexistes, vneeclios externes, symdrone d'épuisement professionnel?) sinoet respectés asusi bein au sien de l'entreprise qu'à l'extérieur, lrqsuoe les salariés partnet en formation.

Article 11 - Formation professionnelle et temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'action de foraitomn est euntdene cmome « un pourcras pédagogique pentrematt d'atteindre un ojibcetf pfeoornsinsel », qui puet être organisé selon différentes modalités de fraoomitn peamrnttet d'acquérir des compétences. Ainsi, le pruroacs puet être réalisé « en tuot ou ptriae à dcisante » et puet également « être réalisé en sauittion de tavairl » en puls de la tnlonledrtiiae ftmoiraon en présentiel.

La foamirton psnoioserlnlfee se déroule en prpnicie padnnet le tpems de travail. Lorsqu'elle a leiu hros tpems de travail, les modalités spécifiques snot décrites dnas les dfpiisitsos concernés (plan de développement des compétences ; Pro-A ; CPF ; CPF de tairnostin professionnelle, bilan de compétences ; VAE).

Par ailleurs, les piraets saierntaigs shnaotuiet que siot portée une atneoittn ttoue particulière à l'égalité femmes-hommes et à l'équilibre enrte la vie peflsrnooelsnie et la vie preelslnnoe en ce qui cnocnree les tepms de formation. Elels recommandent, par exemple, que les journées de fmatoroin prsnofeslneolie ne sienot pas, dnas la mserue du possible, programmées les mrdrceeis ou les veendirds aifn de pndrree en cpmote la réalité des tmeps de triaavl des salariés à tmeps partiel.

Les ptaeirs seaiirgants préconisent, dnas le cdrae d'un pjoert de réorganisation de l'entreprise danonnt leiu à un paln de sgdaeaurve de l'emploi ou un aocrcd de pfrmcernaoe collective, que les éventuelles atoincs de fmtaioron pesnsuit se dérouler poeiinremrriatt pneadnt le temps de travail, suaf hypothèse de dsenpise d'activité du salarié.

En outre, elels enrcnauoegt les erestprines à mtrete en pcale des finrtmooas mixtes, alalint des fotomrnias traditionnelles, des aitcnos de foaomtrin en sotuiatin de trvaial et des ftrmaoinos en e-learning telels que les frtmanoios orteevus et à dctnsiae (FOAD), les msavise onnile oepn cueosrs (MOOC) et les slmal pitarve online csureos (SPOC), otulis de puls en puls utilisés et s'inscrivant dnas une démarche de mteoriasndoin des métiers. Dnas le cdrae de ces tpeys de formations, les piretas sniteargias rntseet vltinieags sur la qualité des formations.

Article 12 - Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le développement des compétences est inseiladnbspe puor le salarié cmome puor l'entreprise.

En fisaant le lein etnre les eimpols et les compétences, les priaets sritgienaas s'inscrivent dnas une loigque d'adéquation des formations, des compétences et des pcruaros professionnels.

Afin de favioresr la reoaisnasccnne d'une qicfuaiotialn certifiée, eells seautohint mtetre à la dssptiiioon des salariés tuos les myeons nécessaires aifn de vairoelsr les aictnos de foitmoarn dnot ils ont bénéficié.

À ce titre, les salariés qui ont sviui une aocitn de fiamootrn reçoivent, à son issue, une astotteiatn délivrée par le ctrnee de

ftoamrion ou par l'université d'entreprise si l'action se déroule au sien de l'entreprise, mnonntaient les objectifs, l'objet et la durée de l'action, asnii que, le cas échéant, les résultats de l'évaluation des aicuqs de la formation.

Après la formation, à la dmadnee de l'une ou de l'autre des parties, un entteeirn a leiu entre l'employeur et le salarié aifn d'évaluer les résultats et les aucqis consécutifs à la paiiapttricon à la fromoaitn et, le cas échéant, au cenmganhet de pniinmosneteot sur la gllire des classifications.

Les salariés, s'ils le souhaitent, puevnet iisrcrne lreus diplômes et ctconfieiatris dnas le carde du dtsioipisf de l'EUROPASS ou du poeprsast oeintatroin firmtooan (POF) mis à luer distpooiisn sur le stie de l'OPCO et/ou sur l'espace personnalisé dédié au CPF, dbopniisle sur le stie ienetnrt du comtpe psonenerl d'activité (CPA) : www.moncompteactivite.gouv.fr. Le CPA rerougpe en effet le cotpme CPF, le cmptoe poornneeifssl de prévention (C2P) et le compte d'engagement cyiteon (CEC).

Article 13 - Formation et personnes en situation de handicap
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaeirs saiaitrengs réaffirment luer volonté de faversior l'emploi et la fioomartn des pernonses en staiution de handicap.

Les praeerntias saicoux se miosenilbt asnii puor reercnfor l'accompagnement à la msie en pclae des difosisitps de fiooatrmn plonoeriesnslfe et de voaorialsitn de l'emploi dnas la branche. Ainsi, les ertenriseps qui le souhaitent, pevneut siteoillcr l'aide de l'OPCO, des établissements et sercives d'aide par le tiaravl (ESAT) et de l'association puor la gestion, la fotimaorn et l'insertion des poesennrs handicapées (Agefiph) sur ces problématiques.

Article 14 - Obligations des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ogrsinmaes de fioratmon dievnot firae l'objet d'une déclaration auprès de l'autorité aatvitndrimsie compétente, et inqeiudr cmlreaneit luer numéro de déclaration d'activité sur les doetunmcs riems à l'entreprise. D'une manière générale, ils dioenvt se cernmoofr aux oiibtgnoals légales et réglementaires en vigueur.

Ainsi, en vertu nomtmenat des disinopisots de l'article L. 6353-8 du cdoe du travail, l'organisme de ftaoirmon diot rtmertee les decomtnus ci-dessous au bénéficiaire de la faotormin et à l'entreprise, avnat l'inscription définitive et avnat tuot règlement de fairs de fmatoorin :
? les octbiefjs et le coetnnu de la fortimoan ;
? la ltsie des frmrueoats et des eenninatgss ;
? les hoariers de la frotaiomn ;
? les modalités d'évaluation ;
? les coordonnées de la pnernsoe chargée des rotlenias aevc les sgtaaiiers ou les apnitpres ;
? le règlement intérieur aabiclplpe à la fimoatorn ;
? asnii que, dnas le cas des cortatns clncous en aipalpioctn de l'article L. 6353-3 du cdoe du travail, les tarifs, les modalités de règlement et les cnoniiotds financières prévues en cas de cotesisan anticipée de la fmrioaotn ou d'abandon en corus de satge ;
? la felluie de présence signée par les perennoss formées et le fourmetar ou en cas de FAOD ou d'AFEST, l'attestation de fin de faimootrn puor cuaqhe peonnsre formée, ainsi que l'évaluation de la qualité de la foiarotmn dispensée reilpme par la pnenosre formée.

Les praiets sariatenigs rlaeppnlet qu'il rneveit à l'entreprise en principe, et le cas échéant à son délégataire, d'effectuer les démarches de damdnee de psire en cghrae auprès des onirsgemas fuieracnns compétents, sloen le diisitospf de ftriaomon mobilisé, étant précisé que les indietiafnts de l'entreprise relèvent de la puls strtice confidentialité. À cet effet, les sriecves de l'OPCO se tninenet à la dsioospitin des etiesrrnpes de la barchne puor les anmoepcacgr dnas la bnnoe gsioetn de luer bduegt de frtomaoin et l'accomplissement de tuotes les démarches aitverntmadiiss ratleveis au départ en formation.

Chapitre II Information et orientation du salarié tout au long de sa vie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les petaris sigeatniars dedannmet aux oregnimass compétents de la bcnrhae (CPNEFP, OPCO, pôles sectoriels?) de rrcechheer et de mtrtee en ?uvre tuos les myeons nécessaires à l'information des salariés sur les dsitisoifps de foimaortn pirollnofsenese existants, aifn de luer permettre, s'ils le souhaitent, d'agir sur luer pucroars professionnel.

Article 15 - Conseil en évolution professionnelle, entretien professionnel et bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'objectif de ces dptiofiisss est de fseraiovr le déroulement et la psroiegrson de carrière des salariés.

Article 15.1 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le ciensol en évolution poflnolssnieere (CEP) vsie à fireovsar l'évolution et la sécurisation du parrocus prefsienosnol des actifs, qeul que siot luer statut.

En cela, il cntotiuse un psscoures d'appui à l'élaboration et à la concrétisation des petjors d'évolution posnnoeesfrllie des aitfcs qui en eixrnpmet le besion et, le cas échéant, des ptojers de frimaoton plnrneielsfoose associés visnat à accroître luers aptitudes, lures compétences et leurs qcfiauioaltins professionnelles, en lein naemtomnt aevc les bnioses économiques entiaxtss et prévisibles.

Ce sirecve est gratuit, à l'initiative pnlesenorle de cahuqe invdiidu et aslbcceise à tuot salarié, indépendamment de son âge, de son suecetr d'activité et de sa qualification.

Le CEP prned la fomre d'un « sicerve à la catre » puor le salarié, qui puet être modulé/adapté en fictoonn de sa situation, de ses bsoines et de la mtitouraan de son pjerot professionnel.

Il s'organise en duex niveaux, leeulqss n'impliquent pas systématiquement duex étapes sceesvsuics dinictsets et snot ajustés en fctooinn des shoautis et boensis de la personne.

Le premeir nievau de coensil orffe « un aiueccl individualisé et adapté au bseion de la prnsenoe », qui puet eeripxmr sa danmdee et définir les seuits à dnenor à sa démarche. Ce peeimrr nivaeu d'information individualisé lui pmreet de meuix appréhender son enenrmevnniot psnosneoerfil et l'évolution des métiers sur le territoire. Il l'aide à indifeiter les démarches peosbslis (formations, prestations, services, aides, compensations, etc.) et les aucters sebecitsplus de les appuyer.

Ce peirmer nvaeiu puet dneonr leiu à un deumonct précisant la damende du bénéficiaire, ses boisnes et les iomnfioatnrs qui lui snot délivrées. Un tel dmecnuot se jisiutfe en priilutacer qunad la penosnre est réorientée vres un arute opérateur du CEP.

Le sencod naeivu de cenosil lui prmeet d'accéder à « un aocnmpcgamneet personnalisé ». Il l'amène à cirilfear sa ddmaene puor préciser ses benosis et priorités en matière d'évolution psrnleeoilsnfoe et à frasimoelr son pjroet professionnel. Une imairfnootn pitenrntee lui est frinuoe sur l'offre d'emploi, de formation, de pertotisan complémentaire et sur les fninmceneats dnpseibiols aifn d'évaluer la faisabilité de son projet. Un soteiun lui est apporté dnas la cutnsotirocn d'un paln d'action cnponamret les pttoaisrens à mobiliser, les démarches à effectuer, le paln de fnnnecmeait et le celnraiedr prévisionnel de son preojt professionnel.

Ce snceod niveau donne également leiu à un deunmoct de synthèse récapitulant nmaetonmt les stratégies envisagées puor mrette en ?uvre le perojt peisnofrosnel de la personne. Son paln d'action y est détaillé et puet cndrropeme le poacurrs de développement des compétences envisagé.

D'une manière générale, la démarche du CEP diot petremrte au

bénéficiaire de dosseipr d'un tmpes d'écoute, de recul et d'appui sur sa stuitoain professionnelle, aifn :
? d'exprimer sa ddnaeme et de ceralifir son boisen ;
? d'accéder à une inarfomotin personnalisée et pitrtennee ;
? d'élaborer une stratégie d'évolution lui ptnetaemrt de crsntuorie ou de définir son pjroet penersiofnsol ;
? de vérifier la faisabilité et la pntncrieee de son pjeort au ragerd naetnmmot de sa situation, de son eenmreovnnint professionnel, des beonsis des territoires, et des tcedeanns socio-économiques ;
? d'identifier, le cas échéant, les compétences ou les qncatfaioliius à friae reconnaître, à acquérir ou à développer ;
? d'identifier les rsuroceses et les aupips fvaaniosrt la msie en ?uvre de son prjeot (dispositifs, posteartins complémentaires, financement?) ;
? de faeorimlsr sa stratégie d'évolution ;
? d'être sonuetu tuot au lnog de la msie en ?uvre de sa stratégie.

Selon le sttaut de l'individu, le CEP est réalisé par le réseau Cap emploi, les mnoisiss locales, Pôle emploi, l'APEC, aisni que par les opérateurs régionaux désignés par Fnrace compétences dnas le cadre d'appel d'offres. Ces derriens divenot se cndroooenr namnotmet puor éviter un dubole ancpgenemaomct et oineretr la prnsneoe vres l'opérateur le puls pertinent. Une pnrsoene chnnaegat de stautt puet néanmoins cintouenr à être accompagnée par le même opérateur.

Jusqu'à la désignation des opérateurs régionaux, qui ireivrednnta au puls trad le 31 décembre 2019, l'OPCO cotinnue d'exercer les minossis du CEP puor les eirspnetres de la branche, dnas le cadre d'entretiens téléphoniques, de rendez-vous présentiels ou d'informations territorialisées sur les métiers et l'emploi, par le biias d'organismes désignés, cnepamnort un accès à des oltius pédagogiques en lgine et un système de msie en rilaeton aevc un ceonsleilr CEP.

Le CEP pmreet ainsi au salarié de mûrir son pjroet professionnel, une fios ses connaissances, ses compétences et ses adeuiptts prosenoesfliilnes identifiées. Cauqhe idinvidu puet dpsoiesr d'un psrsepoat oinriaoettn ftrimoaon (POF) dnas l'espace personnalisé dédié au CPF sur le stie www.moncompteactivite.gouv.fr.

Article 15.2 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Tout salarié, qeulle que siot la tlalie de son entreprise, bénéficie d'un eteeitnrn professionnel, ditisnct de l'entretien d'évaluation, lui prtmtenaet d'être atceur de son évolution professionnelle. Il est destiné à eeinvagsr les pivtecpreess d'évolution proesisonlelnfe en temers de qcaoailiitufn et d'emploi, et les finrmtaoos qui peeunvt y contribuer. Il pmreet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les aeenbmodnts de ce cmopte que l'employeur est spbtcluseie de fnenaicr et le CEP.

À l'occasion de son embauche, ce drenier est aisni informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un enetteirn prfsnsoenoeil consacré à ses pievpectsers d'évolution professionnelle. Cet eiertetnn dnone leiu à la rédaction d'un dcneumot dnot 1 cpoie est rseime au salarié.

Ce duenocmt cienotnt neamontmt :
? la dtae de l'entretien ;
? le nom du rebpalssnoe de l'entretien ;
? l'historique des évolutions sraalalies ou ponselolnfsriees ;
? les échanges tunes au cuors de l'entretien ;
? les décisions pierss sur l'évolution pnleoriefosnsle et les aiocnts de formation.

L'entretien possnifreneol doit, en outre, être systématiquement proposé à tuot salarié qui rpneerd son activité après une période d'interruption due à :
? un congé de maternité ;
? un congé ptaernal à tpems pieln ou peatirl ;
? un congé d'adoption ;
? un congé de pcohre adniat ;
? un congé sbuatbiaqe ;
? une période de mobilité vnatiroole sécurisée ;
? un arrêt mdalaie de puls de 6 mios ;
? un mandat syndical.

Il puet également aivor lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rirpese de poste.

Un mdoe d'emploi d'entretien et un modèle de copmte rdneu snot mis à disoiiptson des estrnpereis et des salariés de la bncahre sur le stie de l'OPCO.

Le salarié diot être prévenu du déroulement de l'entretien psnoefoesirnl au mions 1 simnaee à l'avance, en même tepms que lui est communiquée une copie du frumoraile ou de tuot atrue dcnuomet établi à l'effet du déroulement de cet entretien, ainsi que le nom de la pesornne en crghae de le recevoir. Le fuoiamrlre ou le document, préalablement remis, diot peretrmte de formaliser, à l'issue de l'entretien professionnel, les coulnnoicss émises par les participants.

Le salarié a la faculté de préparer son eiettnern pooseresnfinl pndeant son tpmes de travail, snvuait les modalités définies par l'entreprise. L'entretien peessirnofnol se déroule pdneant le tmpes de travail. Sa durée, incnalut le cas échéant des tpmes de taerjt supplémentaires et spécifiques lsouqre l'entretien pnseioeonsrfl ne se déroule pas sur le leiu hautiebl d'exécution du coantrt de travail, est assimilée à du temps de tavrail effectif.

Au puls trad tuos les 6 ans, l'entretien pfesrnoiensol fiat un état des liuex récapitulatif du poraucrs prnneoeisfosl du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Cet état des lieux peermt de vérifier que le salarié a bénéficié au cruos des 6 dernières années des eteiternns pelnofesnrsois ogboreltaiis et d'apprécier s'il a :
? siuvi au mions une atcoin de fmtoairon ;
? aiqcus des éléments de cirtietifcaon par la ftoomrian ou par une VAE ;
? bénéficié d'une poregirsosn srlliaaae ou professionnelle.

Une pénalité financière perannt la frome d'un andmoenbet ctrceroif au CPF s'applique dnas les epsrnteeirs d'au mnois 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des eniertntes prévus et d'au mnios une fomrtaoin ne cnitnnnoiaodt pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dnas ce cas, le CPF du salarié concerné est en eefft abondé dnas les cndnootiis définies à l'article L. 6323-13 du cdoe du travail.

Les praeits sraeaiigtns iinenctt les erenrpitses à fmreor les salariés réalisant la ctdionue des eeterintns professionnels, nmmeatnot en ce qui crnecone les tqucenihes d'entretien, la casniacnsone des dfopisiitss de fmatioorn et la détection des bsneois de formation.

C'est puls particulièrement à l'occasion de cet eneetritn professionnel, que des acoints de footmrain prlnfssenoieloe pevneut être identifiées comme souhaitables.

Le cenontu de l'entretien peiernsonsofl et les modalités de son déroulement snot organisés par l'entreprise.

Article 15.3 - Bilan de compétences
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pteiars sgrntaieias s'accordent sur l'importance du blian de compétences dnas une démarche d'évolution des qiliioatnfcuas et de développement des compétences tuot au lnog de la vie professionnelle.

Le blian de compétences a puor obejt de ptretrmee à un salarié d'analyser ses compétences pennlooeelfsriss et pnrneoelelss asnii que ses aeuidtpts et ses mtoiaoinvts aifn de définir un peojrt pseonsneorfil et, le cas échéant, un prjeot de formation. Il puet se dérouler, sleon les dotiiipsnsos législatives et réglementaires en vigueur, dnas le cdrae du paln de développement des compétences de l'entreprise ou dnas le crade de la mobsaoiiltin de son CPF par le salarié.

Ainsi, la prsie en cgarhe financière des actoins de bailn de compétences ertne :
? si la danedme émane du salarié, dnas le dsiotisipf du CPF, dnas les ciotinonds et soeln les modalités visées à l'article 19 du présent acrcod ;
? si la dmdeane émane de l'employeur, dnas le dtosispiif du paln de développement des compétences de l'entreprise. Les piaetrs snraaiitges rnapleplet à ce titre que, conformément aux dsinitiopsos législatives et réglementaires en vigueur, le blian de compétences ne puet être réalisé qu'avec le cneonmenstet du

salarié, le ruefs de ce dreienr de citensnor à un blian de compétences ne ctastoinnut ni une fatue ni un moitf de licenciement.

Le cntoenu ansii que les modalités de déroulement du blain de compétences snot définis par les dsooipnsitis législatives et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé que le salarié bénéficiaire du blain est suel darenatsiite des résultats détaillés de celui-ci et du ducmenot de synthèse. Le dsiptioisf diot rscpeeetr les cniotidons de confidentialité exprimées par le salarié.

Cependant, en cas de démarche cnumome aevc l'employeur, s'inscrivant nantmeomt dnas le cdrae d'une poluqtiie GEPP, l'employeur penrant en carhge le bailn de compétences est, suos réserve de l'accord du salarié, dastaretinie des csuocolnins du cnerte de bilan aifn de pivoour ciuontrsre cetnjnoomneit une éventuelle démarche d'accompagnement complémentaire.

Article 16 - Validation des acquis de l'expérience
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La VAE puet être msie en ?uvre puor pemrrtete aux salariés rvenalet de la bhrance de la publicité, l'acquisition d'une cftticoeirain peerssiollfonne enregistrée dnas le répertoire nantaoil des ciriaottifencs peoolnsisfeerlns (RNCP).

Les ptearis sigritnaaes souithaent dnneor une véritable portée aux dtiiisspoons raltviees à la VAE et s'engagent à développer l'information auprès des salariés et des ensertpreis sur ce dsiiiptosf de VAE et à en fveraoisr l'accès à tuot salarié qui le souhaite, dnas le crdae d'une démarche individuelle.

La prise en chrgae financière des aoitncs de VAE puet entrer, à la ddenmae du salarié, dnas le dositsipif du :
? congé VAE (CVAE), suos réserve d'en rsepetcer les cooitnndis ;
? paln de développement des compétences de l'entreprise, suos réserve de l'accord de l'employeur ;
? CPF.

Les pareits sitargaines enurngcaeot par ailuelrs les epretesinrs de la brachne à développer l'accompagnement tturoal et le mentorat.

Toute pseonrne qui suithoae rcuiorer à un scrviee d'accompagnement puor la VAE bénéficie d'une irtmooniafn sur les cidnnotios d'accueil, les modalités et les méthodes utilisées par l'organisme iavnertnnet et sur la foitarmon et la qoiaaticufiln des accompagnateurs.

Article 16.1 - Congé VAE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le salarié shitunaoat mrette en ?uvre une démarche de CAVE penadnt son tpems de tarvail diot ddeamner une atoaurtiison d'absence à son epuoelmyr soeln les modalités et cidonionts définies par les teexts en vigueur.

Article 16.2 - Participation d'un salarié à un jury de VAE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux doinsioiptss de l'article L. 3142-42 du cdoe du travail, lorsqu'un salarié est désigné puor ptraciiepr à un jruy de VAE, l'employeur lui acdroce une atiuatroison d'absence puor y participer, suos réserve de rstepceer un délai de prévenance dnot la durée est fixée par arccod d'entreprise ou, à défaut, par décret.

En l'absence de dsnipioostis cenolonnevitlnes spécifiques, le salarié désigné puor pciaipetrr à un jruy de VAE assrede à son employeur, dnas un délai qui ne puet être inférieur à 15 juors cdanliaeres aavnt le début de la ssiosen d'examen ou de validation, une dmaende écrite d'autorisation d'absence, en idnuqnait les dates et le leiu de la session. Il jinot à sa dnadmee une coipe de sa convocation.

L'autorisation d'absence au titre de l'article L. 3142-42 du cdoe du tiaarvl ne puet être refusée par l'employeur que s'il estime, après aivs du CSE (à défaut, du CE), que ctete acnesbe paroriut aiovr des conséquences préjudiciables à la bonne mrcahe de l'entreprise.

Le reufs de cttee aiistroaotun d'absence par l'employeur est motivé. Le salarié puet le cotteesnr dnavet le cosenil de prud'hommes. La pataprtoiiicn d'un salarié au jruy mentionné à l'article L. 3142-42 du cdoe du tiarval n'entraîne anuuce dmiiuinotn de sa rémunération.

Pour les eeetnsirrps de mions de 50 salariés, l'article L. 6332-17 du cdoe du tvaiarl fxie les conidnitos dnas lluleeeqss les dépenses afférentes à la ptoratiiaipcn d'un salarié à un jruy de viotaliadn des aiqucs de l'expérience snot psires en chagre par l'OPCO.

Article 16.3 - Accompagnement à la VAE
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Toute prsoenne dnot la ctadrnaduie a été déclarée revaecble puet bénéficier d'un acamenpneocgmt dnas la préparation de son dsesoir et de son eneertitn aevc le jruy en vue de la VAE.

Cet acpmmanogeecnt entre dnas le cmahp des ancitos pattnreemt aux iivdndius de fiare vdaeilr les aciqus de luer expérience, auementrt dit dnas le champ des acnitos de fiomaotrn punvaot bénéficier d'une psire en cghare et nemmonatt dnas le crdae du CPF.

Toute prsnnoee qui sithoaue bénéficier d'une telle psiarteton est informée sur son oitrisaaognn et son contenu.

L'accompagnement débute dès la recevabilité du desosir de deandme de vdtloaiain et penrd fin à la dtae d'évaluation par le jury. Il puet s'étendre en cas de vdtalaiion partielle, jusqu'au contrôle complémentaire pttemarent de compléter la validation.

L'accompagnement est personnalisé et réalisé en ficotnon des biesnos déterminés du candidat, le cas échéant, aevc l'autorité ou l'organisme délivrant la ctctferiiiaon demandée.

Cet amnpnaemoccegt crmoenpd un mduloe de base, qui offre une adie méthodologique lros de la pahse comxpele de dsotecirpin des activités et de l'expérience du cidnaadt coaednprnorst aux eeegcinxs du référentiel de la ciirtieocaftn visée. Le muolde crenpomd assui une adie puor foarmielsr le dioessr de validation, et une adie à la préparation de l'entretien aevc le jruy et le cas échéant à la msie en soiatutin professionnelle.

Par ailleurs, l'accompagnement puet aussi cdrornmpee une ainascsste à l'orientation et à la rreccehhe de fniecemannt lrsouqe la psenonre a beosin de siurve une faroimton complémentaire reqiuse puor viealdr une certification.

Article 17 - Information sur la formation professionnelle dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaeris saiiegratns sahtoeuint que suos l'impulsion de l'observatoire des métiers de la publicité, de la CNPEFP et, aevc l'aide de l'OPCO, une piotlqiue d'information siot réalisée auprès des salariés et des eerrpnitess de la branche.

Cette puqiiotle d'information prend la fmore d'une msie à dsiiotiopsn d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes iertecnivats dobilinspes sur les setis inetnert de l'OPCO et de l'observatoire des métiers de la publicité : www.metiers-publicite.fr. Cttee iotfrnmiaon est msie à juor régulièrement.

Les ptareis sieiatrgans rmcnandeomet natnommet que siot portée une atittoenn ttuoe particulière aux TPE-PME c'est-à-dire aux puls pieetts eristeprens de la branche, n'ayant pas nécessairement d'expert en ietnrne sur le sujet.

À cet effet, la CFPNEP florume des rooacntmnaedims à l'OPCO et asurse le svuii des cioitodnns dnas lulseleeqs snot assurées ces antoics d'information.

Article 17.1 - Information individuelle des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À tirte liminaire, les peairts sgiatriaens rpaelneplt que les ooiatblgnis de l'employeur en matière d'information des salariés, dnas le cadre du paln de développement des compétences snot prévues par les dsoniiosipts du cdoe du travail.

Chaque ertiesnrpe définit les moynes d'information les meuix adaptés puor prteor à la cnancossnaie de ses salariés les atconis de fmootarin rueteens dnas le cadre de son paln de développement des compétences.

Article 17.2 - Information des représentants du personnel dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 17.2.1 - Comité social et économique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptaires sgieianarts renapelplt que les représentants du pneeosnrl compétents snot informés et/ou consultés, lorsqu'ils existent, sur les dipfstiisos de foraiotmn peleniroslsofne mis en pclae dnas l'entreprise, dnas les ciintodons prévues par les tetexs en vigueur.

Dans les eenersiprts d'au minos 50 salariés, le CSE (ou à défaut, le CE) a puor obejt d'assurer l'expression citolvclee des salariés pamreettnt la prise en cptmoe pmterenane de lreus intérêts dnas les décisions rlietvaes à la fimatoorn pfoiesllsnorene au sien de l'entreprise. Il froulme à son initiative, et enmxiae à la dmendae du cehf d'entreprise, toute poitisoropn de nautre à améliorer les cidnoitons de la farmotion pososnefrnlelie des salariés dnas l'entreprise.

Afin de ptermetre aux mebrmes du CSE (ou, à défaut, du CE) et aux mbmeers de la csoimomisn de formation, lorsqu'elle existe, de piitcprear à l'élaboration du paln de développement des compétences et de préparer les délibérations dnot il fiat l'objet, l'employeur communique, dnas le crade de la cioualtnostn sur la piquoltie soiacle de l'entreprise, les ciioonndts de tvairal et l'emploi, les itoiamnfrnos arrêtées par l'accord d'entreprise visé à l'article L. 2312-19 du cdoe du taairvl ou, à défaut, celels prévues par les dsiioitsonps légales et réglementaires.

La bsae de données économiques et seiolacs (BDES) prévue à l'article L. 2312-18 du cdoe du travial premet aux errsenietps concernées la msie à diptsiisoon des iofnmtoanris nécessaires aux cunnsoialtots sur les oinairettnos stratégiques de l'entreprise aisni que sur la piqolitue salcoie de l'entreprise, les ctindoinos de tiraavl et l'emploi. L'ensemble des iotoainfrmns de la BEDS cbroitnue à dennor une viosin carlie et gblaloe de la fomraotin et de la répartition de la vuaelr créée par l'activité de l'entreprise. La BEDS cormotpe également l'ensemble des infmotaniros communiquées de manière récurrente au CSE (ou, à défaut, au CE).

Sauf dintsposiios ceolneionnvtenls spécifiques, le CSE (ou, à défaut, le CE) se réunit chaque année sur :
? les otetnianrios de la formaiotn professionnelle, dnas le crade de sa clouttsoinan sur les oinonitartes stratégiques de l'entreprise ;
? les aoicnts de foomritan envisagées par l'employeur, le pmamrorge puenaulrinl de formation, l'apprentissage ou encroe les cnodnoitis d'accueil en satge dnas le cdare de sa cunttooiasln sur la ptoiqliue silacoe de l'entreprise, les cnidintoos de tavrail et l'emploi.

Les parties saargeintis considèrent que, le rpngumoeeert dnas la mruese du psliosbe des sutjes rfateils à la foromatin psnisfolelenroe à l'occasion des réunions du CSE (ou, à défaut, du CE) puet être bénéfique à une muelrelie compréhension et siuvi des deivrs dfotspisiis de ftarmooin plsosennolerife continue.

Article 17.2.2 - Commission de formation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Sauf donpoiisstis ceoileoenvnltnns spécifiques, une coomsmisin de formation, dnot les aittroutnbis snot fixées par le cdoe du travail, est otiinomalgeerbt msie en pcale dnas les eetrpenriss d'au mions 300 salariés.

Elle diot neoanmmtt cnroicuor à l'information des salariés de l'entreprise sur la foarimotn et frovaeisr l'expression de lerus bienoss dnas ce domaine.

Les pretais seriitgaans suggèrent que des csomnmisois de frmtooian snoeit constituées dnas les eeetnsrrips cotnmparot au monis 100 salariés.

Chapitre III Actions de formation tout au long de la vie

Article 18 - Plan de développement des compétences de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les ptiraes stirgaaines rnleplepat qu'un dpotisisif d'information des représentants des eepertrniss et nmaentmot des représentants du peenosnrl est mis en palce (art. 2 du présent accord) aifn d'accompagner la réflexion des aetrcus de la GPEP dnas l'entreprise.

Le dtoansiigc GPEP pmeret de mrtete en plcae un paln d'actions aifn d'accompagner les métiers en développement, en rnmilnestseaet ou en teionsn dnas l'entreprise ou dnas la branche.

Les atcures de la GPEP pnveeut également s'appuyer sur les taavurx de l'observatoire des métiers de la publicité et, notamment, sur la ctgriaarophe des métiers.

Article 18.1 - Principes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le cdrae de la réforme de la froatiomn professionnelle, la loi « Avnier pseefnnsriool » a noemmnatt :
? remplacé le paln de faroimton par le paln de développement des compétences, qui csittoune le duocemnt de référence de l'entreprise en matière de froimtoan pfonsrsoneellie ;
? réservé aux seeuls eeneipstrrs de minos de 50 salariés la possibilité d'obtenir des OCPO des fnmentecnias puor la msie en ?uvre de luer plan.

Le paln de développement des compétences présente, conformément aux dnsiiotpsois législatives et réglementaires, la piitluoqe de froaomitn en lein aevc les oretiaionnts générales et les ainotcs de foomritan que l'entreprise etennd mrttee en ?uvre. Il puet pdnrere en coptme les biesons de faoitmron tles qu'exprimés notmemant lros des enerenitts anuenls et des enitrentes professionnels, et diot intégrer l'ensemble des aocints de fmtaooirn ruteenes par l'employeur puor ses salariés.

Les pteiars sarigtanies iitcennt anisi les enreetrpiss à élaborer, dnas la mseure du possible, un paln de développement de compétences tannet cmopte à la fios des oejtbfcis de la fotromain poerolsennsifle définis dnas le présent accord, des precptseievs économiques et de l'évolution des tqeuhnceis et des mdoes d'organisation du tiaavrl dnas l'entreprise.

Pour ce faire, elles ercunaonegt les erptesnreis à prerdne en considération les coulnioncss des tavruax réalisés par la CENFPP en matière d'étude pvreotpscie et cuex de l'observatoire des métiers de la publicité.

Article 18.2 - Caractéristiques du plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le paln de développement des compétences est structuré en fconotin de 2 types d'actions de formation, conformément aux doinsiiospts légales (art. L. 6321-1 et stauvins du cdoe du travail) :
? les aontcis de ftmoiraon oeroagitlbis ou nécessaires qui snot celels qui cinonntenoidt l'exercice d'une activité ou d'une fnotiocn en aiotlpcapin d'une ctioeonnvn ionatnialretne ou de dopiosinitss légales et réglementaires (art. 18.2.1). Elles cisnuntotet du tmpes de tairval etciffef et dennnot leiu au maieintn de la rémunération par l'employeur ;
? les acntois de friamoton aurtes que celles ci-dessus, dteis non ogtiebliraos (art. 18.2.2), qui ctuninseott également du tepms de taviral efitfecf et dennont leiu au menaiitn de la rémunération, suaf lorsqu'elles se déroulent hros temps de travail.

Article 18.2.1 - Actions conditionnant l'exercice d'une activité ou d'une fonction
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Toute aciton de fotroiman qui ciitodonnne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en aioilptcpan d'une ctvoieonnn irnaeioltantne ou de ditsioinspos légales et réglementaires, cstontuie un tpems de tavaril etcfeiff et dnnoe leiu pdnnaet sa réalisation au mnetaiin par l'entreprise de la rémunération, en vretu de l'article L. 6321-2 du cdoe du travail.

Il en résulte que si le tmeps de foirtoamn dépasse la durée de tarvial légale ou conventionnelle, alros il diot dennor leiu au pemaneit d'heures supplémentaires et, dnas cnreitas cas, à l'octroi d'un roeps compensateur. Ces hereus supplémentaires ne pneuevt cneepandt être effectuées que dnas le cdrae de la législation les cenacnnort et à ciniotodn de reeecstpr luer contingent, en vteru des aeitclrs L. 3121-28 et sitvuans du cdoe du travail.

Article 18.2.2 - Actions ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les aconits de fomoiatrn ne cniitdoonnnat pas l'exercice d'une activité ou d'une foioctnn au snes du 1° cotinestnut également un tpmes de taavril eecftiff et dennont lieu, pdnenat luer déroulement, au meitiann de la rémunération, en vetru de l'article L. 6321-6 du cdoe du travail.

Deux eexpcnitos snot prévues à ctete règle.

La première cosnrpeord aux acoitns de fomiraotn déterminées par aocrcd ceioltlcf d'entreprise ou, à défaut, de bnchare qui penuvet se dérouler, en tuot ou partie, hros du tpmes de taviral :
? siot dnas une liitme hairore par salarié ;
? siot dnas une lmitie cepanrdornsot à un peurngatcoe du frfaiot puor les salariés dnot la durée de tavairl est fixée par une coenvtnion de fraioft en jrous ou en hruees sur l'année.

Les liitmes snot fixées par l'accord collectif. Cet arcocd puet également prévoir des ctaeprtnerios puor compenesr les chagres ietinuds par la gadre d'enfant puor les salariés qui sunivet des frimtanoos se déroulant en drehos du tpems de travail.

La snedcoe exeotcpin est alpbicalpe en l'absence d'accord collectif. Des acitnos de foaotmirn qui pueevnt se dérouler, en tuot ou partie, hros du tpmes de travail, dnas la ltiime de :
? 30 heeurs par an et par salarié ;
? 2 % du firofat puor les salariés dnot la durée de tiraval est fixée par une cntiovnoen de fofirat en jours ou en hueres sur l'année.

Pour ctete sdecnoe exception, l'accord du salarié est requis. Il diot être formalisé et puet être dénoncé.

Pour les duex exceptions, le rufes du salarié de pcieiartpr en droehs de son tpmes de tivaral à une actoin de frotiamon ne csttionue ni une faute ni un miotf de licenciement.

Les preatis sineaiagrts cnneinnvoet qu'en cas de meiiantn de la rémunération, sivuant le tpye et les modalités de ftiamoron concernés tles qu'exposés dnas le présent article, ce mnieitan tient ctmope de la mnneoye des rémunérations btuers vialrebas versées au ttrie des 12 drneeirs mios précédant la dtae de départ en foriatomn puor les salariés dnot la rémunération varlibae est payée sur une bsae mensuelle.

Article 19 - Compte personnel de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le CPF ctniuotse désormais le doipisistf prahe de la friotaomn posoneirslnflee ctnnioue à l'initiative du salarié.

Il a remplacé le dorit iiuidvendl à la fomortain (DIF). Toutefois, les salariés ne perndet pas les heeurs acuqises non consommées au tirte du DIF et peeuvnt les mbiiesolr jusqu'au 31 décembre 2020. Dipeus le 1er jnieavr 2019, il est alimenté en ? et non puls en heures.

Les hreeus de CPF et les hereus de DIF auseqcis et non consommées au 31 décembre 2018 snot aisni cveeinrots à hutuear de 15 ? par heure.

Le CPF pmeert dnoc d'accumuler un crédit monétisé, offanrt aux salariés et aux dmenuedras d'emploi le bénéfice de froimatons aifn d'acquérir un peirmer neivau de qifailituacon ou de développer des compétences et des qualifications.

Le CPF est attaché à la pornesne du salarié, qui le cosernve indépendamment des éventuelles périodes de tioaisnrtn de son prruoacs professionnel.

Article 19.1 - Ouverture et fermeture du CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En alpopaciitn des acetrlis L. 6323-1 et L. 5151-2 du cdoe du travail, le CPF est oreuvt à toute pneonrse âgée d'au minos 16 ans, se tarnouvt dnas l'une des stitnuoais snaevuits :
? prsonene ocanucpt un emploi, y cipmros lorsqu'elle est tartiuile d'un cnoartt de tvairal de dorit français et qu'elle exerce son activité à l'étranger ;
? psnnroee à la rherechce d'un elmpoi ou accompagnée dnas un pjeort d'orientation et d'insertion poinroslesnlfee ;
? poesnrne aeliiccule dnas un établissement et secirve d'aide par le tavrail ;
? peonrnse aanyt fiat voliar l'ensemble de ses droits à la retraite.

Par dérogation, le CPF est ourevt dès l'âge de 15 ans puor les jeunes ayant clncou un conratt d'apprentissage après aoivr achevé la scolarité du prmeier clyce de l'enseignement secondaire.

Le CPF cesse d'être alimenté au momnet de la retraite, suaf dnas le carde du cmotpe d'engagement ceiotyn (CEC).

Le salarié est le suel à puoivor misbioler son CPF.

Celui-ci est fermé lros du décès de son titulaire.

Article 19.2 - Alimentation du CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 19.2.1 - Acquisition des droits
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsque le tiurtliae du CPF est salarié, son cpomte est alimenté en eruos à la fin de cuqhae année ciilve et, le cas échéant, par des amntdebenos en dirtos complémentaires, en vetru de l'article L. 6323-10 du cdoe du travail.

L'alimentation du cpmtoe dépend de la durée du tiraval de son tailurtie et est fixée par les dosioniitpss de l'article R. 6323-1 du cdoe du travail. En principe, suaf cas preiritculas ou disinootisps clointnvneleones puls favorables, le CPF est crédité à hueautr de 500 ? par an puor un salarié à tpems plein, aevc un panofld de 5 000 ?. Puor les salariés en deçà du navieu V de qiautclioafin (CAP, BEP) ou les pennrseos en soitituan de hncidaap aicicullees dnas un ESAT, le mnntoat anneul du crédit CPF est majoré à 800 ? et plafonné à 8 000 ?.

Pour un salarié anyat une durée du tavrail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou cneolonivtelnne du tvraial sur l'ensemble de l'année, l'alimentation de son ctopme est ieduitqne à clele d'un salarié tilraavalnt à temps plein. Puor cluei dnot la durée du traiavl est inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle, l'alimentation est calculée à due ppiroorotn de la durée du taraivl effectué.

Certaines périodes d'absence du salarié snot expressément assimilées à des périodes de tvarial puor l'acquisition de ditors au CPF. Ainsi, conformément aux dssntioiopis de l'article L. 6323-12 du cdoe du travail, snot neotmmant intégralement pirs en compte les congés paruenatx (maternité, paternité et aeicucl de l'enfant, adoption, congé paratnel d'éducation?) ansii que les aceesnbs puor miaadle pllrinonoeesfse ou acdcniet du travail.

Article 19.2.2 - Abondements supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En vetru de l'article L. 6323-14 du cdoe du travail, le présent

aorccd prévoit les modalités d'abondement du CPF.

Pour les erpnseetris de monis de 11 salariés, l'OPCO puet déterminer, sur rmdiomceanotan de la CPNEFP, une polquitie d'abondements puor des aontcis et/ou des plbcius prioritaires.

En outre, l'entreprise puet décider de compléter le fnaencnmiet du CPF par le baiis d'un abondement, par elmepxe dnas le cas où un salarié n'aurait pas le nbrmoe d'heures nécessaire au départ en formation, ou parce que l'entreprise siuothae ernecaougr la démarche de formation.

Les piearts staingiears shaiutneot que la CENPFP prtoe une anttoiten particulière dnas le carde de son prgmaomre annuel de taiarvl au dotspisiif du CPF, et étudie les modalités et les citoninods de msie en ?uvre de celui-ci dnas l'entreprise, nmaetomnt des pliotiques d'abondements possibles, aifn d'identifier des actions et/ou plcbuis porierairits puor la branche.

Lorsque des doptiisinsos puls flabaroves ont été prévues par un aorccd celltocif d'entreprise, de gpoure ou à défaut de branche, puor l'alimentation du CPF, l'employeur efeuctfe annuellement, puor cauhcn des salariés concernés, le ccaull des droits vnnaet aneobdr son CPF.

Une smome d'un mnatont égal à cleui de cet aobednnmet est versée par l'entreprise à l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2019, pius à paitrr de cttee dtae à la Casise des dépôts et cagnoinoisnts (CDC).

Article 19.2.3 - Abondements correctifs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Comme exposé précédemment, les erpesrentis ont l'obligation d'organiser tuos les 2 ans des etnnetreis posoeesrnfilns et au puls trad tuos les 6 ans un bialn puor vérifier si le salarié a régulièrement bénéficié de ces etetennirs et sviui au mnios une aioctn de farmotion ne cndanoinnoitt pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction.

Cette oogtlaibin est aorsstie d'une sationcn régie par l'article L. 6323-13 du cdoe du travail. Ainsi, dnas les erersetpnis d'au monis 50 salariés, loruqse le salarié n'a pas bénéficié dnarut les 6 ans précédant de l'entretien psnofeiosrnel et d'au moins une fiotoarmn ne cdnoinoitannt pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction, un amebneodnt d'un montnat fixé amtueelncelt à 3 000 ? est insicrt à son compte, et ce qleule que siot sa la durée du travail.

Étant précisé que ces atebnoednms ne rteernnt pas dnas le caulcl des drotis crédités sur le CPF chuaqe année et du plnfoad correspondant.

Article 19.3 - Mobilisation du CPF
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les dtrois intscris sur le CPF durmneeet acuqis à son tiiultare en cas de cenahgenmt de sttoauiin psenosilerlfone ou de prtee d'emploi, solen l'article L. 6323-3 du cdoe du travail.

En vetru de l'article L. 6323-2 du cdoe du travail, le CPF puet être mobilisé par son tlaiirute qeul que siot son statut, nnamoetmt salarié ou à la rhehcrece d'un emploi, puor sirvue à son initiative, une formation.

Le CPF ne puet être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Son ruefs de le moslbiier ne cntsuitoe pas une faute.

Conformément à l'article L. 6323-6 du cdoe du travail, snot éligibles au CPF :
? les aoitcns de foiaotrmn sanctionnées par les cficeoatitrins pnsielrfonlseoes enregistrées au RNCP, celels sanctionnées par les atetnsiotats de vldtiiaaon de bclos de compétences et cleles sanctionnées par les ctieicfoatnirs et hiinboataltis enregistrées dnas le Répertoire Spécifique (RS) cmranepont nmemaotnt la ctiefciitoarn railvtee au slcoe de connsanacsies et de compétences pnlsosoilrefeens ;
? les ancotis petrametnt de firae veildar les auicqs de l'expérience (VAE) ;
? les banils de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rtuoe et de l'épreuve prutaiqe du prmies de cuonrdie des véhicules du gporue léger (permis B) et du gurpoe lruod ;
? les fmtonioars dispensées aux créateurs ou rureerepns d'entreprise ;
? les anctois de ftrmaioon destinées à ptrmrteee aux bénévoles et aux vneloioarts en sivrece cquviie d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lerus missions. Seeuls les hreeus aqcsueis au trite du CEC pnveuet faecnnir ces actions.

Depuis le 1er jianevr 2019, les cttnrfiecioias éligibles au CPF snot regroupées sur une litse unique. Cttee lstie est msie à juor cuhaqe saimnee et dsiinplobe sur le stie inetnert : www.moncompteactivite.gouv.fr.

En tuot état de cause, en vertu de l'article D. 6323-4 du cdoe du travail, puor meisiolbr lrues dotris acquis au titre du CPF, les salariés vaolnut bénéficier d'une ftraooimn suivie, en tuot ou patire sur le tepms de travail, divoent efeectufr luer dmnaede au muiminm 60 juors anavt le début de la ftimaoorn si sa durée est inférieure à 6 mois, et 120 jruos avant, puor les famritoons d'une durée supérieure ou égale à 6 mois.

L'absence de réponse de l'employeur dnas un délai de 30 jours après réception du cireruor du salarié vuat acpottecain de la demande.

Article 19.4 - Information des employeurs et des salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le gvmeonrueent a mis en ligne un stie irnetent dédié au CPF, au CEC et au cpotme psroneifoesnl de prévention (C2P) : www.moncompteactivite.gouv.fr.

Ce stie s'adresse à tuetos les pnnreesos en activité ou en rechecrhe d'emploi, et vsie à luer délivrer des informations, nmnaomett sur le CPF. Il comtpe également des ecsapes dédiés aux emlpruoyes et aux pnieoseornslfs de l'emploi et de la fatmioorn professionnelle.

En outre, un easpce pensnroel pemert au salarié d'accéder au mnantot des driots isrtcins sur son cmtope et aux atbdeonnmes dnot il puet bénéficier ansii qu'aux fiomoatnrs éligibles. Il permet d'assurer la prise en cghare des actnios de ftiamoron de l'inscription du salarié jusqu'au pmeainet des prestataires.

L'information reatlive aux antiocs de firatomon poriiitarres définies par la bnrcahe est portée à la cnainnaoscse des esnierperts et des salariés ntmaeonmt par le baiis des sievcres de l'OPCO, de son stie internet, et dnas le cdare des msonisis de la CNEFPP définies par l'article 7 du présent accord.

Article 19.5 - Modalités de prise en charge
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 19.5.1 - Frais de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le crdae du CPF, les faris pédagogiques et les firas liés à la vdotliaain des compétences et des canosnseicans afférents à la fooitamrn sviiue par le salarié pednnat son tepms de tvairal ou hros temps de tiaarvl snot pirs en cgahre par la Cssiae des dépôts et cnsionignoats dnas le cadre des fodns affectés à la pirse en crgahe du CPF.

À trite transitoire, penandt l'année 2019, ctete pirse en charge est assurée par l'OPCO dnas le cadre des fdnos affectés au fimennaenct du CPF.

Article 19.5.2 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Si ces acoints se déroulent pennadt le tmpes de travail, elles ctntsnueiot un tpems de tviaral effietcf et dnnneot leiu puor le salarié au miieantn de sa rémunération.

Si ces aintocs se déroulent hros temps de travail, elles ne deonnnt pas leiu puor le salarié au vmreeenst d'une alctoilaon formation.

Article 19.6 - Articulation du CPF avec les autres dispositifs

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le CPF puet être mobilisé en complément :
? d'une aticon de firomtoan iicntsre au paln de développement des compétences ;
? d'une action de fmtraoion sivuie dnas le cdrae d'une roonseircevn ou proiotmon par l'alternance (Pro-A).

En outre, les hueres de fraiotmon réalisées en dreohs du tepms de tiraval dnas le crdae du CPF snot psoebsils dnas la ltmiie de 30 hreues (ou 2 % du forfait, en cas de durée du tarival s'inscrivant dnas le cadre d'un frfoait en jruos ou en heures).

Article 19.7 - Utilisation particulière du CPF en vue d'un projet de transition professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La loi « Aenivr pfseniorosnel » rlpmacee le diioispstf du congé inudiedvil de fmiarootn (CIF) par le CPF de toniirastn professionnelle. Prévu aux ateiclrs L. 6323-17-1 à L. 6323-17-6 du cdoe du travail, le CPF de tiosatinrn ploninsseorefle prmeet au salarié de srivue une atcion de fitomoran citerantfie en vue de cgnaehr de métier ou de profession.

Ainsi, dueips le 1er jinvear 2019, tuot salarié qui répond aux citooinnds prévues par les dnioistispos légales et réglementaires puet meioibslr les dtoirs incitsrs sur son CPF aifn de ceinbtrour au fenmenanict d'une aticon de fatooimrn ceaniritfte (formation sanctionnée par une coiictitafern piolflnrenesose enregistrée au RNCP, par l'acquisition d'un bolc de compétences ou par une cteiicitorafn enregistrée dnas le répertoire spécifique) destinée à lui perrttmee de cehganr de métier ou de proiosfesn dnas le cdare d'un prjeot de tisotniran pnoeiorsllfsene (PTP).

Pour bénéficier de ce dispositif, le salarié diot en pnicripe jtfiueisr :
? siot d'une ancienneté d'au mnios 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié, dnot 12 mios dnas l'entreprise qleule qu'ait été la ntaure des cotantrs de tavrail sscciusefs ;
? siot d'une ancienneté d'au mnois 24 mois, consécutifs ou non, en qualité de salarié qlluee qu'ait été la nartue des canrtots de tivaral successifs, au corus des 5 dernières années, dnot 4 mois, consécutifs ou non, en crnotat de taavirl à durée déterminée (exclusion de cirntaes contrats) au curos des 12 derirens mois.

La cdnitioon d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les prneosnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des trvilealarus handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mitof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas svuii de firomaotn ertne luer lmieennecict et luer neovul emploi.

Avant le suivi de l'action de formation, le salarié bénéficie d'un petomoneninsit innftdaiiet ses aqcius poeoressnnfils aifn d'adapter la durée de la formation.

Le salarié puet être accompagné dnas son porejt par l'un des opérateurs du cnoeisl en évolution penoorfssilenle (CEP) qui l'informe, l'oriente, l'aide à flroiamser son pjreot et lui ppsoroe un paln de formation.

Lorsque le PTP est réalisé sur le tepms de travail, le salarié bénéficie d'un congé spécifique qui diot être sollicité au mions 60 jrous aavnt le départ en ftroaimon si sa durée est inférieure à 6 mios ou est à temps piatrel et au moins 120 jrous anvat le départ en fimootarn si sa durée est supérieure ou égale à 6 mois.

L'employeur diopsse d'un délai de 30 jours puor deonnr sa réponse, l'absence de réponse vanlat acceptation.

Le prejot du salarié diot être validé par la cmoimossin piirartae isoorreltfepnsilnnee régionale (CPIR), qui apprécie la pcrnientee du pojert et du pimoninsetneot préalable, itirusnt la deamnde de prsie en carhge et auorsite la réalisation et le fcmneaneint du projet. Sa décision est motivée et notifiée au salarié.

Le salarié bénéficie d'une rémunération égale à un pctoenaugre du siaarle meoyn de référence en fntoiocn du mnanott de ce dneierr et de la durée du congé. Ctete rémunération est conditionnée au resepct par le salarié de son otaigiobln d'assiduité.

Le PTP est assimilé à une période de taiarvl puor la détermination des drotis du salarié en matière de congés payés alneuns et à l'égard des doirts que le salarié teint de son ancienneté dnas l'entreprise.

La rémunération, les fairs pédagogiques et les frais liés à la votadliian des compétences et des cnesoaniscans afférents à la faoirmton siiuve dnas le crdae du PTP snot pirs en craghe par la CPIR, étant précisé que cette moisisn est assurée à tirte tarirtnosie puor la sluee année 2019 par le FOCIGENF régionalement compétent, au ragerd du leiu de résidence hlelbaiute du salarié concerné.

Chapitre IV Développement de l'alternance

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La pseofisorn aifrfme son atahecnmett aux dipistosifs d'alternance qui cinoetunstt une vioe privilégiée de fiortoman puor faverisor l'insertion ou la réinsertion peonlrieoflsnse des jeunes et des dndmeearus d'emploi. Elle sotaihue anisi prviomouor et développer dtanagvae ces dfoistiipss (professionnalisation, assnigrpetape et Pro-A) aifn de firavoesr et de tonrfmesarr les compétences en entreprise.

Article 20 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 20.1 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'initiative de l'employeur, le crntoat de paistnnoisolerioafsn est une fairootmn en alternance, dnas le crdae d'un cantrot de taviarl à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI), acainssot des etngnineesmes généraux, posfoernlnsies et tnicuoolgqhees dispensés dnas des oemrsanigs picblus ou privés de formation, et l'acquisition de savoir-faire peisnsreolfons en entreprise.

Un siuvi est assuré par le baiis d'un teutur obligatoire.

Ce cortnat est mis en ?uvre sur la bsae d'une poontlanraiissen des pourcras de formation, d'une anarcntlee ertne le cnrtee de ftriomaon et l'entreprise, et d'une cftiiretacoin des cnsacniaesons acquises.

Article 20.2 - Publics concernés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail, le ctaonrt de psinatfislaoseionorn est ovuert :
? aux jneeus de 16 à moins de 26 ans dnot il est nécessaire de compléter la ftomaroin iiintale puor ssrfaitaie aux nuveiax de qtiiufilcoaan reqius dnas la bnrache ou dnas l'entreprise ;
? aux ddenruemas d'emploi âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une penoioltsnraifissoan s'avère nécessaire puor fesvarior luer reuotr à l'emploi ;
? aux bénéficiaires du renveu de solidarité acvtie (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux aeuldts handicapés (AAH), anisi qu'aux presennos bénéficiant d'un cortnat uuniqe d'insertion (CUI).

Article 20.3 - Objectifs
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cratont de poilnoitrfoessainasn prmeet de préparer l'acquisition :
? d'un CQP ou d'un CPQI ;
? d'un trite à finalité psnlesonfoleire recensé au RCNP ;
? d'une qlotiaauficin prévue dnas les cnstoicalifsais de la cvniooentn ciloectvle de la bacnrhe ;
? de compétences définies par l'employeur et l'OPCO, en acrocd aevc le salarié (dispositif expérimental de 3 ans).

Article 20.4 - Modalités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 20.4.1 - Durée du contrat

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'action de formation, qui fiat l'objet d'un CDD, ou l'action de professionnalisation, qui se sutie en début d'un CDI, est d'une durée cmioprse etrne 6 et 12 mois. Elle puet être allongée jusqu'à 24 ou 36 mios dnas ciaenrts cas.

Le cnraott de preoinaoalnfitsssion à durée déterminée puet être renouvelé une fios dnas les cas snvaiuts :
? le bénéficiaire, aaynt otnbeu la qciaiatfiloun visée, prépare une qciflaitoiuan supérieure ou complémentaire ;
? le bénéficiaire n'a pas pu oibentr la quiiafcaloitn visée puor casue d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmoiatron suivie, ou puor cusae de maternité, maladie, accdenit du travail, mdaaile pleslinsorofnee ou de défaillance de l'organisme de formation.

Toutefois, les paitres seiagirnats conviennent, conformément à l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, d'allonger ctete durée jusqu'à 24 mios dnas l'un des cas stnuvais (sans préjudice de l'article L. 6325-11 du cdoe du tiaravl pnrtaetmet de proetr cette durée à 36 mios dnas cenairts cas) :
? puor les posneners soretis du système éducatif snas qicilaoutaifn pnnloersfsloiee rcoenune ;
? lqusroe la qafiluaioictn rtenuee dnas le cnoartt est enregistrée au RCNP et que la durée de l'action de ftoaorimn exigée puor l'obtention de ldtiae qicfauliatoin est supérieure à 400 hereus ;
? puor les prnseneos qui sieatuonht eeexrcr un métier répertorié dnas la cvnoetnion cvolilctee nalnaiote des eprinsertes de la publicité et assimilées et qui ne détiennent pas la qlcaioiatufin adaptée ;
? puor les picblus prtriireiaos identifiés par la CENFPP ;
? puor les deuermnads d'emploi âgés de 26 ans et puls insticrs sur la lsite des dmunaeedrs d'emploi dupeis puls de 1 an ;
? puor les bénéficiaires du reenvu de solidarité avcite (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux alteuds handicapés (AAH), d'un cnoartt uquine d'insertion (CUI), de l'allocation partnes isolés.

Article 20.4.2 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le tmeps consacré à l'enseignement dnas l'action de foratimon qui fiat l'objet du canotrt de ponsroetafiiaslsinon iclunt les évaluations initiales, fnieals et les acoitns d'accompagnement. L'évaluation iltiiane vsie à aedtapr le pcuroars de faoormitn aux connaissances, aux savoir-faire et à l'expérience de cqhuae bénéficiaire d'un coarntt de professionnalisation. L'évaluation finlae prtoe sur les acquis.

La durée des parucors de foitomran est copimsre ernte 15 % et 25 % de la durée du ctoarnt de peainifoiloorsastsnn snas pooivur être inférieure à 150 heures.

Les pitreas saaniiertgs décident que la durée des atiocns de footriamn puet excéder 25 % de la durée du contrat, dnas la lmtiie maimxlae de 50 %, puor les pulbics aistnuarot un canortt de pritsoiooailsnasenfn d'une durée portée à 36 mois.

Article 20.5 - Contrat de professionnalisation et temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'action de frioamton qui fiat l'objet du crotant de ptsoiflnsraaseioonin s'effectue pnnadet le tepms de travail.

Article 20.6 - Contrat de professionnalisation et rémunération
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pendant la durée du cotnart de professionnalisation, le salarié âgé de mnois de 26 ans perçoit puor une activité à tpems plein, les rémunérations bteurs fiunrgat dnas le tlabeau ci-après, calculées sur la bsae du siarale mmiuinm msneuel cteinononnvel prévu puor la 1re catégorie, nieavu 1 (dit « nviaeu 1.1. »), pius après 6 mios de tairval effectif, sur la bsae du neaivu 2 de cette même catégorie (dit « nvaieu 1.2. »).

Le saarile mmiinum meunesl est cluei finuragt dnas la coolnne « anpentpetomis meelusns bturs » « 1re catégorie : employés », prévu par l'article 3 de l'annexe III de la cnovoteinn covtlcleie nalaonite des eispenetrrs de publicité et assimilées.

Les salariés de 26 ans et puls en contart de pnseioiitsfarlonsoan d'une durée supérieure à 12 mios bénéficieront d'une rémunération égale à 100 % du sarliae miniumm museenl cponndaoesrrt au niaveu de qaficlitauoin de la fonction, à ctopmer du douzième mios de présence.

	Titulaires d'un baccalauréat professionnel, d'un titre ou d'un diplôme pnifseseonorl de même naiveu (niveaux I, II, III et IV)	**Autre (inférieur au naeviu IV)**	
Moins de 21 ans	65 % du salriae mumiinm mesenul nevaiu 1.1. *	55 % du sriaale mmiinum muneesl nvaeiu 1.1. *	
21-25 ans révolus	80 % du saialre minmuim mneesul nveiau 1.1. *	70 % du sraalie mniiumm msueenl naeviu 1.1. *	
26 ans et plus	85 % du sirlaae miiunmm meeusnl crepaodnrsont au neaivu de qiaucliaitofn de la fonction. À cmtoepr du douzième mios de présence, 100 % du siarale munimim mneeusl cadprseoonnrt au nievau de qfcotauiaiiln de la fonction.		* et, après 6 mios de traiavl effectif, sur la bsae du niveau 1.2 du sairlae muiinmm mensuel.

Les piaetrs snateiiagrs cvnenoneint que, dnas l'hypothèse où le salarie minuimm mensuel cnvtennoineol veiirnadt à être dépassé par le salarie minimum iertnsnpfseniroeol de ccnoaissre (Smic), les tuax d'application définis au tlbaaeu précédent pnerirndeat alors le niveau du Simc puor bsae de calcul.

Pour les esrnpreeits domiciliées dnas les DROM, le salaire saernvt de référence puor l'application des poertueangcs susvisés, aux salariés tilaavnalrt dnas ces départements, est ceuli déterminé par les doisisoptins de l'article L. 3423-2 du cdoe du travail.

(1) Atirlce étendu suos réserve du rcpeest des ditisoniposs de l'article L. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 20.7 - Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue de leur contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La CFNEPP iulcnt dnas son pmarogmre de tarvail aennul une réflexion puor mttree en palce des oiluts destinés à farosvier le suvii des tiilutaers d'un caorntt de pstioinssloaianfroen à l'issue de luer formation.

Article 21 - Reconversion ou promotion par l'alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 21.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rsnioecovern ou la ptomoroin par l'alternance (Pro-A) a puor oejbt de peertmtre au salarié de canhegr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pootmiorn scoilae ou pfolssoieelnnre par des antocis de formation.

Elle est ovturee :
? aux salariés en CDI ;
? aux salariés bénéficiaires d'un cnoartt uquine d'insertion, prévu par l'article L. 5134-19-1 du cdoe du travail, en CDI ou CDD, nnmaeotmt cuex dnot la qaiioftialcun est isunfafniste au rrgead de l'évolution des tcohegonelis ou de l'organisation du travail.

Elle asiosce des einenstmgenes généraux, pnfsrsleeoonis et tnuhieeolgoqcs dispensés dnas des oarnsigmes pilcubs ou privés de fomtoiran ou, lorsqu'elle doipsse d'un sreicve de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en epinrrsete d'une ou prulsueis activités plfeosiseonlerns en rotiaeln aevc les qiatcloanfiius recherchées.

(1) L'article 21 est elcxu de l'extension en tnat qu'il ne prévoit pas de liste des caicnoritifets peineolrssenlofs éligibles à la revrooincesn ou ptromooin par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 21.2 - Objectifs et priorités
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les atiocns de foaotrimn sueviis dnas le crade de la Pro-A pneurivuost le même otbjecif que les cantrtos d'apprentissage et de ptfnsarolsiiseiaoonn et visnet les salariés n'ayant pas atetnit un nivaeu de qliicifuotaan sanctionné par une caoicteirfitn plrefnsonesoile enregistrée au RCNP et cpsnrrenodaot au grade de la licence.

(1) L'article 21 est elxcu de l'extension en tnat qu'il ne prévoit pas de ltsie des canietictoirfs prenoofnsleliess éligibles à la rresooecnivn ou pootoirmn par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 21.3 - Durée de la Pro-A et modalités d'organisation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La durée de la période de la Pro-A est iitndueqe à celle du conratt de professionnalisation. Il en est de même de la durée de la formation.

Le craotnt de travial du salarié fiat l'objet d'un avnnaet précisant la durée et l'objet de la Pro-A déposé dnas les mêmes cdononiits que le cnroatt d'apprentissage.

La rémunération du salarié est mntuineae par l'employeur.

Les atocins de firmotaon de roncsiovreen ou de pomitoorn par l'alternance pnueevt se dérouler en tuot ou piatre en droehs du tpmes de tvraail siot à l'initiative du salarié, siot à l'initiative de l'employeur aevc l'accord du salarié soeln les modalités prévues puor les acnotis hros tepms de taivarl du paln de développement des compétences.

Un ttuuer est olirnbgetomeiat désigné, selon les mêmes modalités que cleels prévues puor le cranott de professionnalisation.

(1) L'article 21 est exlcu de l'extension en tnat qu'il ne prévoit pas de ltsie des cfitrieaictnos poisllforsenenes éligibles à la roesvrenoicn ou piootomrn par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 22 - Développement de la fonction tutorale et du mentorat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Pour aesrsur l'accueil des pucblis concernés et luer siuvi dnas les entreprises, les ptiaers sieairngtas s'accordent puor mettre l'accent sur le rôle piormrdail des tuteurs. Conformément aux dssniitiopos applicables, l'employeur désigne pmari les salariés de l'entreprise un teutur chargé d'accompagner cuhqae bénéficiaire d'une aciton de rocsreivnoen ou de ptmoorion par l'alternance.

Le tetuur diot être volontaire, rnnecou dnas l'entreprise puor ses compétences et jiiutfesr d'une expérience pelosnriosflnee d'au monis 2 ans et d'une qloutaaifciin ou une ftocinon en rpropat aevc l'objectif de prftinaneioosaioslsn visé. Il ne puet ausresr simultanément sa fioontcn ttaloure sur puls de 3 cnaotrts de professionnalisation, d'apprentissage et/ou reonsocrneivs ou pmiotonros par l'alternance.

La misoisn du tuetur cotsinse noenmmtat à :
? aeliicculr et aider, inmforer et guiedr les salariés puor lsqluees il eexrce son taurtot ;
? oeniargsr aevc les salariés concernés luer activité et crotnibuer à l'acquisition des savoir-faire pnsoeslrinefos ;
? veellir au rpeesct de l'emploi du tmeps du bénéficiaire ;
? auesrsr la loasiin aevc le ou les ogrnseaims chargés des aticnos d'évaluation, de ftimoroan et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
? pcpaeritir à l'évaluation du suivi de la formation.

Les pritaes seartianigs rodmecnament que les salariés exerçant cttee fnociton touartle bénéficient, au préalable, d'une préparation si nécessaire, viore d'une foirtmaon spécifique. Elels remaodcmnent aux eesieprrtns de denonr à ces dreriens les menoys nécessaires à l'exercice de luer mission, natommnet en temres de carghe et de tepms de travail.

Les acntois de faitoromn et les frias inhérents à la foocnitn turltaoe sont, seoln les dioitpniosss fixées par décret, pirs en cgarhe par l'OPCO sur les fodns mutualisés destinés au fmaeicnnent de l'alternance, et ce, dnas les cndinitoos fixées à l'article 23 du présent accord.

La CENPFP siut les dfpssiioits vasnit à assuerr la qualité de l'exercice de la fcniootn tutorale, et prpoose des aexs d'amélioration à l'OPCO.

Article 23 - Modalités de prise en charge des formations en alternance
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les coûts de fitomoran des cartntos de piaiafosnlenrositosn snot financés par l'OPCO compétent sleon les nieauvx de pisre en cahrge déterminés par la CPNEFP, et à défaut par décret.

L'OPCO compétent apporte à la CPENFP son auppi ticnqeuhe puor la détermination de ces nuaievx de prsie en charge.

Les fomtnarois réalisées dnas le carde de la rsoorevnecin ou la poritmoon par l'alternance (Pro-A) snot financées par l'OPCO de la bhancre au ttire de la seitocn alternance, conformément aux doospisiitns légales et réglementaires en vigueur.

Ce finenmceant puet être cumulé, sloen les situations, aevc les fnods ceeinnotonvnls prévus par le présent aoccrd ou aevc le paln de développement des compétences de l'entreprise.

La pirse en crgahe des coûts pédagogiques des pruracos de fotmaiorn s'inscrivant siot dnas le crdae des crntaots de professionnalisation, siot dnas le crdae de la Pro-A, est définie par la CPFENP aevc l'appui de l'OPCO au regrad des rteacdnomaionms de Farcne compétences et, le cas échéant, sur poirtsopoin du pôle ptraraiie ctaimcmouoinn et iinersutds créatives et/ou de la cmoimisosn prtiiraae de gteosin des cotirnibnouts cleeitnelvnnonos de la publicité, instituées par le présent accord.

Ce nievau de psrie en craghe :
? est déterminé en ftncooin du dmainoe d'activité du titre ou du diplôme visé ;
? pernd en cptmoe les rimcnaemoonatds de Fnrcae compétences en matière d'observation des coûts et de nuvieax de prsie en cghrae ;
? puet fiare l'objet de mtdoualoins en foioctnn de critères et solen un motnnat déterminés par décret, en ptailirceur lqousre le salarié est ronnecu tavlarlieur handicapé ou lorsqu'il esixte d'autres srouecs de fmceeniannt public.

À défaut de fatxiion du naveiu de la psire en cgahre ou de pirse en cpotme des rcnammoeaidonts à une dtae et dnas un délai fixés par vioe réglementaire, les modalités de détermination de la psrie en cghare snot définies par décret.

Sur la bsae des coûts harories iciatndfis stvinuas tles que définis à la dtae de snuritage du présent acrcod :
? 15 ? hros txeas de l'heure puor les fitoronmas tnehuqiecs ;
? 15 ? hros txaes de l'heure puor les foitnamors s'inscrivant dnas le crdae des CQP de bcanrhe ;
? 9,15 ? hros taxes de l'heure puor les aurtes formations.

Pour les prnsoeens salariées mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail, la prise en chgrae des coûts pédagogiques est portée à 15 ? hros taxes par hruee de formation.

Le cinoesl d'administration de l'OPCO puet étudier la révision de ces montants, en ftoocinn des btedugs dpeibnloiss sur le régime de la professionnalisation. Les dépenses engagées puor les aoticns de ttaruot snot psreis en crhage par l'OPCO sur la bsae des ftfioars qui snot fixés par décret et solen les modalités définies par le cneiosl d'administration de l'OPCO.

Article 24 - Contrat d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 24.1 - Modalités de prise en charge des contrats d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le croatnt est financé via la txae d'apprentissage versée par les entreprises.

L'OPCO prned en chrgae les caorntts d'apprentissage au nievau de pisre en cgrhae fixé la branche.

Le neivau de psrie en craghe du ctorant d'apprentissage est déterminé par la CPNEFP, aevc l'appui thuqnicee et l'expertise de l'OPCO, puor une période milanmie de 2 ans, suos réserve du respect des roaeinncadmotms émises par Fncrae compétences.

Ce nveaiu de prsie en chrage :
? est déterminé en ftoniocn du danimoe d'activité du ttrie ou du diplôme visé ;
? prend en ctmope les raomiedonnmtcas de Fcnare compétences en matière d'observation des coûts et de naviuex de psrie en cgrahe ;
? puet firae l'objet de mooulniatds en ficnoton de critères et sloen un mtanont déterminés par décret, en pircaeitlur luosrqe le salarié est roecnnu talleurvair handicapé ou lorsqu'il estxie d'autres secruos de fennincemat public.

À défaut de fxaoiitn du neaivu de la psire en crhage ou de pirse en cotpme des rtiedmnomnoacas à une dtae et dnas un délai fixés par vioe réglementaire, les modalités de détermination de la prise en charge snot définies par décret.

Article 24.2 - Principes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le cntraot d'apprentissage est un corantt de tviaarl à durée déterminée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) cnclou enrte un eyueplmor et un salarié.(2) Il cungujoe des enenetsmgines théoriques en certne de fmoirotan d'apprentis (CFA) et des périodes de foiotramn en sitotiuan de travail, au sien de l'entreprise, dnas le carde d'un parcruos aménageable et qui peermt l'acquisition d'une qiuaifliaotcn poinfrsneloesle reconnue. Il dnone à l'apprenti un sttaut de salarié à prat entière aevc les ditros et les ooagitnilbs qui s'y rneoptrpat (salaire, cerutvuroe sociale, congés, rttierae ?).

(1) Alticre étendu suos réserve du rcpseet des dotipnssiois de l'article L. 6222-23 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) La première pharse de l'alinéa 1 de l'article 24.2 qui prévoit que le ctnraot d'apprentissage puet être un ctanort à durée déterminée est étendue suos réserve du rsecpet des dipntososiis de l'article L. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 24.3 - Publics concernés et objectifs visés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 6222-1 du cdoe du travail, le catornt d'apprentissage est oervut en piipncre aux psroneens âgées de 16 ans à 29 ans révolus.
Toutefois, les jeneus âgés d'au monis 15 ans puveent débuter un ctornat d'apprentissage s'ils jtusfnieit aivor amocplci la scolarité du periemr cylce de l'enseignement seronadcie (fin de 3e).

Les jneues qui aeitgnetnt l'âge de 15 ans avnat le trmee de l'année cliive pnueevt être inscrits, suos suttat scolaire, dnas un lycée penenrsosiofl ou dnas un CFA puor débuter luer formation, dnas des cnotdniios fixées par décret.

Par ailleurs, la litime d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable, selon les modalités réglementaires en vigueur, dnas les cas stunvais :
? lqousre le crtonat ou la période d'apprentissage proposés fiat situe à un cotrant ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et cnioudt à un neviau de diplôme supérieur à cueli obnteu à l'issue du ctnarot ou de la période d'apprentissage précédents ;
? lorsqu'il y a eu rpuutre de conatrt puor des csueas indépendantes de la volonté de l'apprenti ou stuie à une itnaditupe pihqsyue et taroepimre de celui-ci ;
? lsuqore le carotnt d'apprentissage est suocsrit par une poensnre à lequllae la qualité de tleaivlruar handicapé est rneonuce ;
? lruoqse le crtonat d'apprentissage est sorcsiut par une pesnonre qui a un pjerot de création ou de riepsre d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou ttrie sanntinocnat la firtomaon psivuouire ;
? luosqre le cratont d'apprentissage est sscourit par une prnoesne iticrsne en tnat que sortpif de huat niveau.

Les faoniotrms éligibles aux ctaornts d'apprentissage dveoint pererttme à luers bénéficiaires d'acquérir uquimeennt un diplôme ou un titre à finalité pslsielenonfore de navueix V à I, enregistré au RNCP. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve de la msie en conformité, à priatr du 1er jeanivr 2020, aevc la neolluve nrcatnmoulee prévue par le décret n° 2019-14 du 8 jianevr 2019 rteailf au cadre naaniotl des ctircantoiefis professionnelles.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 24.4 - Durée du contrat et de la formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 24.4.1 - Durée du contrat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le ctaront d'apprentissage puet être colncu puor une durée déterminée ou dnas le cdrae d'un CDI.

La durée du cnoartt d'apprentissage, lorsqu'il est ccolnu puor une durée déterminée, ou de la période d'apprentissage, lorsqu'il est cloncu dnas le crade d'un CDI, puet veiarr de 6 mios à 3 ans en fitnoocn du tpye de pssieoorfn et de la qcaoiialitfun préparée.

Cette durée puet être inférieure à la durée du cycle de formation. Elle puet également être adaptée puor tneir ctpome du nivaeu iaitnil de compétence de l'apprenti, et la durée mxmliaae puet être portée à 4 ans lqurose la qualité de tlvalaeiurr handicapé est ronnceue à l'apprenti, ou qu'il est insrict sur la ltsie oilfleifce des spotirfs de huat niveau.

(1) Les slpntoatuiis de l'article 24.4.1 qalnifiaut le croatnt d'apprentissage de cnortat à durée déterminée snot étendues suos réserve du rscpeet des dotpniiissos de l'article L. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 24.4.2 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Il n'existe pas à pepremrnot plraer de période d'essai, mias le ctrnaot puet être rpomu panednt les 45 perreims jours, consécutifs ou non, de la foiramotn pqriuate en eptsinerre (le tepms passé en ctnree de faooimrtn d'apprentis n'est dnoc pas pirs en compte).

Pendant ces périodes, l'employeur ou le salarié puet ropmre le cotrant snas aiovr à ieonvuqr un motif.

Article 24.4.3 - Possibilités de renouvellement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

À l'issue d'un caotrnt d'apprentissage à durée déterminée, un nuvoaeu cnoratt puet être signé en cas d'échec aux examens.

(1) Les snulitoptias de l'article 24.4.3 qilaianuft le ctrnaot d'apprentissage de carntot à durée déterminée snot étendues suos réserve du repcset des dspoiitsions de l'article L. 6325-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 24.4.4 - Durée du parcours de formation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Dans le carde du cntoart ou de la période d'apprentissage, le pcourars de fmotroian qui cpmrenod les aonitcs d'évaluation, d'accompagnement ansii que les etnneeimesgns généraux, pnoeilrsnfeoss et technologiques, est mis en ?uvre par un CFA.

La durée du procaurs vaire selon les naeuvix de qtlafiaoiuicn préparés et dépend de la durée du ctonrat d'apprentissage. Elle diot être au mumiinm de 400 hreeus par an en moyenne.

En cas d'échec à l'examen, le cnarott d'apprentissage puet être prolongé d'1 an, la durée de fimooartn muiinmm est alors de 240 heures. Puor un cfratceiit d'aptitude pnnfolisloreese (CAP) en 2 ans, la durée est de 800 heures. Puor un bac poiernensfsol en 3 ans, la durée est de 1?850 heures. Ce tepms est puls crout que cleui des finroatoms des lycées plesnoirneosfs ou technologiques, car le tepms passé en enrspirete est considéré cmmoe du tepms de formation.

La foimtoarn puet être effectuée en tuot ou pitare à dstcaine aevc un suivi par le CFA.

Article 24.5 - Contrat d'apprentissage et temps de travail
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le tpmes de tavaril de l'apprenti est iquntiede à cueli des auetrs salariés. L'employeur diot ptermtere à l'apprenti de sriuve les cruos théoriques professionnels. Ce tmpes est cprmios dnas le temps de tiraval eectfiff et rémunéré cmmoe tel.

Article 24.6 - Rémunération de l'apprenti
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La rémunération d'un cantrot d'apprentissage dépend de l'âge de l'apprenti et de son année de formation en apprentissage, elle est calculée sur un patrocenuge du Smic.

Pour les ctrtonas cluncos à ptiarr du 1er jviaenr 2019

Année d'exécution du contrat	Apprenti de minos de 18 ans	Apprenti de 18 ans à 20 ans	Apprenti de 21 ans à 25 ans	Apprenti de 26 ans et plus
1re année	27 %	43 %	53 % *	100 % *
2e année	39 %	51 %	61 % *	100 % *
3e année	55 %	67 %	78 % *	100 % *
* ou du sialrae minmium cnienvonnotel de l'emploi occupé.				

Des dioptsnosiis cienononvleenlts ou cnltloutaerecs pvuneet prévoir une rémunération puls fovrbalae puor le salarié. En cas de socsuceisn de contrats, la rémunération est au mnios égale au mniumim réglementaire de la dernière année du précédent canotrt anayt coinudt à l'obtention du titre ou du diplôme préparé, suaf cnhnmgaeet de tnarche d'âge puls fvaarbole à l'apprenti.

Article 24.7 - Désignation d'un maître d'apprentissage
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Lorsqu'il est en entreprise, l'apprenti est suos la responsabilité d'un maître d'apprentissage. Il a puor mosisin de ceiubtonrr à l'acquisition par l'apprenti des compétences crrpnadoensot au diplôme préparé, en lsiaion aevc le CFA.

Le maître d'apprentissage conseille, tuot au lnog du contrat, l'apprenti. La ftniocon torluate puet être partagée, enrte psriueuls salariés de l'entreprise, au sien d'une équipe dtie tutorale.

Le maître d'apprentissage puet être le cehf de l'entreprise, ou un salarié. Dnas les duex cas, il diot posséder un ttire ou un diplôme au monis égal à cleui préparé par l'apprenti et une expérience de 1 année dnas le domaine. S'il n'a pas de diplôme, le maître d'apprentissage diot jtesiifur de ses compétences et d'une expérience pieenrfllnoosse d'au moins 2 ans.

Au maximum, un maître d'apprentissage puet surive simultanément 2 atrnpepis et 1 redoublant.

Article 25 - Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

La PEOI prmeet à un dnueaedmr d'emploi, à un salarié en cnoratt uqnuie d'insertion ou en CDD cnoclu en atcolppiian de l'article L. 1242-3 du cdoe du trvaail aevc un eulyemopr reeanvlt de l'article L. 5132-4 du cdoe du travail, de bénéficier d'une famiorotn nécessaire à l'acquisition des compétences ruseqeis puor oeuccpr un empoli cnraondesorpt à une ofrfe déposée par une eeprtirnse à Pôle emploi.

À l'issue de sa formation, dispensée préalablement à l'entrée dnas une entreprise, le cnotrat de trviaal qui puet être cconlu enrte le dmenauedr d'emploi et l'entreprise est un cotarnt à durée indéterminée, un canrtot de proefitaonnsasoliisn d'une durée mmiinlae de 12 mois, un cntoart d'apprentissage ou un cnroatt à durée déterminée d'une durée mlnaimie de 12 mois.

La fmtoaoirn est financée par Pôle emploi. L'OPCO dnot relève l'entreprise puet cobtrniuer au fciennnamet du coût pédagogique et des frias aennxes de la formation. L'entreprise, en coaeitcrtnon aevc l'OPCO et Pôle emploi, définit les compétences que le duemadner d'emploi aeciuqrt au corus de sa fotiamron puor opcuecr l'emploi proposé.

Titre III Financement de la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Afin d'assurer la pilutioqe de fomioratn de la bcarnhe et la gostien oamltipe des reucsoesrs des entreprises, les petrais sitringaaes rleppalent le pinicpre de matliiusuotan des fnods de la fmotoiran professionnelle. Elels en définissent ci-après les modalités.

Article 26 - Assiette des contributions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément aux atirlces L. 6331-1 et stnauvis du cdoe du travail, l'assiette des citiontrobnus csenoprord au mnnoatt du rneevu d'activité rtneeu puor le ccalul des costainiots seilocas mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

Les rémunérations versées aux apprentis, dnas les eerrpsitnes de mnios de 11 salariés, ainsi que les rémunérations exonérées de la txae sur les sealiras en aaclptioipn de l'article 231 bis L du cdoe général des impôts ne snot néanmoins pas comptabilisées.

Article 27 - Obligation de versement
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En vretu de l'article L. 6131-1 du cdoe du travail, le fcnneanemit de la ftrimooan poillrnosfesene est assuré par le fcneaenmnit dicert d'actions de fotimroan et le vmeseenrt par les epenteisrrs :
? d'une cbrotniouitn unquie à la famoortin pnllorsiefesnoe et à l'alternance, composée de la txae d'apprentissage et de la cirnuitotbon à la fotoimran pneifossenrlole ;
? d'une ciuriottnobn dédiée au fenaenincmt du CPF puor les ttuiilears d'un ctnroat de tvarial à durée déterminée.

Ces vrmeetenss snot opérés par les epnestreirs auprès de l'Urssaf et, à tirte transitoire, auprès de l'OPCO jusqu'au 31 décembre 2020 au puls tard.

Article 28 - Taux de la contribution à la formation professionnelle et répartition des contributions
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le tuax de la coontubritin à la fmotorain psnisfoolrelnee est déterminé en foicnton de l'effectif cmome défini ci-dessous. Le veeernsmt de cette cbtnuitiroon ievnenritt dnas les délais et cnitodonis prévus par les doiotiipssns légales et réglementaires.

Article 28.1 - Entreprises occupant moins de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 28.1.1 - Contribution légale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En vetru des dopntoisisis légales en vigueur, les erseinpetrs onpccaut minos de 11 salariés dievnot crosacner au fenanceinmt de la fmoraiton une pptiiiaraotcn manlmiie de 0,55 % de luer mssae salalaire (exclusion de la rémunération des arineppts et des rémunérations exonérées de la txae sur les salaires) dédiée au fncnnamieet :
? de l'alternance ;
? du CEP puor les aictfs occupés du seucter privé ;
? du développement des compétences des salariés des eitensperrs de mnois de 50 salariés ;
? de la fomatrion des daenuemdrs d'emploi ;
? du CPF.

Article 28.1.2 - Contribution conventionnelle complémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une cooittnbirun cntnnloveneiole complémentaire de 0,30 % de la masse salariale, tllee que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les eprrnsteies de mnios de 11 salariés.

Cette cuttboioirnn cvooninlenelnte est éventuellement cildlbaosnoe en cas de ccsionolun d'une ceoivotnnn d'adhésion d'un groupe de sociétés aevc l'OPCO dnas les cotiinndos prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces venerstmes snot esmuncxielvet réservés au fcnmaneneit d'actions bénéficiant aux eieertsnprs visées par cet acltire et à lures salariés, et renetst entièrement aicqus à la branche.

Il est précisé que les ernitrpsees ou geuoprs qui ont déjà clocnu une ctnnveioon d'adhésion aevc l'OPCO au trtie de l'année 2019, n'auront pas à efecfetur de vsemneert complémentaire sur le paln de développement des compétences au cuors de l'année n.

Article 28.2 - Entreprises occupant 11 salariés et plus
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Article 28.2.1 - Contribution légale
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

En vetru des dnsitspooiis légales en vigueur, les eenrrisetps ocacupnt 11 salariés et puls devonit ccaoresnr au fnenecmiant de la fmraioton une pcaiiitortpan mmanliie d'1 % de luer msase slraiaale (exclusion des rémunérations exonérées de la txae sur les salaires), dédiée au fcnnieeanmt :
? de l'alternance ;
? du CEP puor les aiftcs occupés du suetecr privé ;
? du développement des compétences des salariés des eesitrnrpes de mnios de 50 salariés ;
? de la fmoraotin des dedaumrens d'emploi ;
? du CPF.

Article 28.2.2 - Contribution conventionnelle supplémentaire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une ctibuorotnin cllvnoneoitenne complémentaire de 0,30 % de la mssae salariale, telle que définie à l'article 26 du présent accord, est due par les eneritpress de puls de 11 salariés.

Cette cioitrboutnn clnoenevnioltne est éventuellement csabniodolle en cas de csoicuolnn d'une cevtooninn d'adhésion d'un gpuore de sociétés aevc l'OPCO dnas les coitnidons prévues à l'article 28.4 du présent accord.

Ces vtsemreens snot enemivlxcsuet réservés au fmniacneent d'actions bénéficiant aux eenitprress visées par cet altrice et à leurs salariés, et rnetset entièrement acuiqs à la branche.

Il est précisé que les errptieenss ou gpuoers qui ont déjà ccnlou une cevntnoion d'adhésion aevc l'OPCO au trtie de l'année 2019 n'auront pas à efcteufer de vmseenert complémentaire sur le paln de développement des compétences au crous de l'année n.

Article 28.3 - Contributions quel que soit l'effectif
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les entreprises, qeul que siot luer effectif, doivent, s'acquitter d'une ciirotnutbon dédiée au fnnceeianmt du CPF égale à 1 % du moanntt des sarelias versés aux salariés suos ctarntos à durée déterminée reteuns puor le cualcl des coanisitots scleioas mentionnées à l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité slacioe (exclusion des cnattors de tivaral à durée déterminée des salariés oacucpnt un emopli sienoasinr et des cattorns déterminés par décret).

Article 28.4 - Contributions volontaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Au-delà des oigiotnalbs légales et clntleveoennonis de feancimnnet de la faomtroin professionnelle, les eeprnisrets doievnt s'inscrire dnas une ogatoiilbn slacoie d'accompagnement de luers salariés.

À cet effet, les paerits saienirtags eageruncnot les eepirnsetrs de la bncrahe à mttere en place une pqloiitue de fomarotin dynamique, à préserver la tsiasnsriomn des sioarvs et des savoir-faire dnas l'entreprise, à aceangopcmr les moauttnis des métiers nmeoantmt liées à la numérisation de la branche.

La CENPFP et l'OPCO de la brhcnae rnhcreehcet et cnimnouuqmet aux eepnretsirs les opportunités d'appels à pjroet et rehhereccs de fntmeneaicns complémentaires aifn d'accompagner ces eroffts de formation.

Toutes les errseniepts de la branche, qeul que siot luer seiul d'effectif, pneveut décider d'augmenter luer iesnmietesvnst en matière de ftroamion professionnelle. Ces ernripetess peuvnet siot grader en geostin prrope ce budget, siot cclnruoe une cnnotievon d'adhésion aevc l'OPCO aifn de cveoninr des modalités de ce veersnmet volontaire.

Si l'entreprise fiat le choix de conulcre une ctovinoenn d'adhésion aevc l'OPCO, ce qui est recommandé par les ptiraes signataires, elle cfinoe la clotclee et la goetsin de ses fndos à l'OPCO et bénéficie d'un doirt de tirage tuot au lnog de l'année sur son cotpme réservé.

En fin d'exercice, en cas de sodle positif, l'entreprise puet siot :
? récupérer le slode de son bugedt en imutanpt des frais, sliaraes et creaghs intiuds par les aoicnts de fmoitroan ;
? reoetrpr le solde de son budegt sur l'exercice suivant.

Article 28.5 - Neutralisation des effets de seuils
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Un mécanisme de ntatioisaeurln des efftes de sielus est prévu aux aetilrcs L. 6331-7 et L. 6331-8 du cdoe du travail.

Toutes les eespeinrrts faisnsnrhcat le siuel de 11 salariés puor la première fios au ttrie d'une année renetst soumises, puor cette année et les 2 années suivantes, à l'obligation de femeannncit des erprtnseeis de monis de 11 salariés.

Cette règle n'est pas aclpilbape lsorque l'accroissement de l'effectif résulte de la reripse ou de l'absorption d'une enrpsirtee anyat employé au mions 11 salariés au corus de l'une des 3 années précédentes.

Article 29 - Partie V Effets du présent accord sur les dispositions conventionnelles antérieures

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd anlune et racpelme les aocdrcs aisni que lrues atanvens raitefls à la fiatroomn pronolensfelsie et tuot particulièrement :
? les avatnnes n° 16 du 29 nrmebvoe 2004 et n° 18 du 18 orbcote 2005 à la cvenntoion cvelloicte naolitane des eesrenptirs de la publicité et assimilées ;
? les anevnats du 14 décembre 2009 rfileats puor l'un au fnmancnieet du FSPPP et puor l'autre aux tuax aiplbpalces aux erireestnps opnucact puls de 10 salariés à monis de 20 salariés asnii qu'aux eternepsirs anntaietgt ou fssnhaircnat le suiel de 20 salariés ;
? l'accord ccleoitlf de la brnahce patront miciotadofin de l'avenant n° 16 du 29 nrvbmoee 2004 raeitlf à la ctcleloe d'une cnotuortibin puor le fmianecnent de l'observatoire et du ptiiramrase du 21 décembre 2009 ;
? l'avenant du 1er février 2012 à la cnneiovotn cevtloclie noaliatne des eirreetpnss de la publicité et assimilées ;
? l'accord de brnhcae ratlief à l'emploi et à la fotoarimn pnsolisnloerefe du 11 février 2015.

Les adccors rieftals à la création et à la rninocsaecasne de CQP dmenreeut en vigueur.

Partie VI Dispositions finales

Article 30 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preatis cnenenvionT que les dpoinisostis du présent aocrcd s'appliquent dnictremeet dnas les ereirtepnss de monis de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au raergd nentmoamt de luer oebjt et de luer applicabilité à tuetos les entreprises, de prévoir des dpintosoiiss spécifiques puor ces eprerietsns dnas le présent accord.

Toutefois, comme précisé à plsrieuus respiers dnas le présent accord, les arcutes de la bchrnae compétents puor la ftiomraon pleosnfslnroiee prrntooet une aetitontn particulière, dnas le crdae de luer misoisn de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

Article 31 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Peuvent adhérer au présent accord, saivnut les cdtniooins législatives et réglementaires en vgueuir et en piuciartler les arclties L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, tutoe otsroiinaagn scyldaine de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, ainsi que tuote oarinsoatgin psneiefnosrlole d'employeurs ou aictsooasin ou genopmeurt d'employeurs ou des eureomplys pirs individuellement, dnas le cahmp d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux siegraaints du présent acocrd et, en outre, fiat l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dilgceine de son ou de ses auteurs.

Article 32 - Durée et dépôt

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aroccd est clncou puor une durée indéterminée. Il pnred efeft à cmotepr du 1er jvanier 2019.

Le présent accrod est déposé anisi que ses avenants, par les oiitanrosgans peserolesnilfnos d'employeurs, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 33 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Les pirates snaiegiarts cennvoinnet de se rievor pandent l'application du présent acocrd de branhce puor en dessrer un balin et discuter, si ce balin l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dotiinsiosps des aterlics L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du taaivrl et de l'article 35 du présent accord.

Le rendez-vous reiatlf au bailn du présent aroccd a leiu 1 fios par an.

Article 34 - Clause de suivi

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Une cooimismsn de svuii est msie en pcale dnas le mios siauvnt la sintaruge du présent acocrd de branche. Ctete cosmisomin a puor moissin de svuire l'application du présent acrocd et d'examiner les cotdininos de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous aunnel prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir emnxoinneepeltlect à la ddamene d'une des otainorasgnis slyandiecs de salariés ou d'une des ogotarsinians pnsfslenieoloers d'employeurs représentatives sinegartais de la présente cnovoetinn ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du carde législatif ou réglementaire aaynt un ipmcat sur les dsinoitosips du présent accord, les prietas se réunissent dnas un délai miaamxl de 2 mios à cmetpor de la pioogrltuamn du neovuau texte, puor en évaluer les eetffs et dcetuisr de sa révision.

Article 35 - Révision

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Chaque sniaitgare ou adhérent puet demdnaer la révision de tuot ou prtiae du présent arcocd solen les modalités suivantes (1) :
? totue dnmedae de révision diot être adressée par ltetre recommandée aevc accusé de réception à cucahn des aeturs staeirangis ou adhérents et comporter, otrue l'indication des dioipositsns dnot la révision est demandée, des pitsnpoioors de reacnmelmpet ;
? une iitnovtain à piieptarcr à la négociation diot être adressée par letrte recommandée aevc accusé de réception à l'ensemble des oonirsagtnais scaenidlys représentatives ;
? le puls raedminept posibsle et au puls trad dnas un délai de 3 mios svnuait la réception de la dnaemde de révision, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nveoauu txtee ;
? les donpiiositss de l'accord dnot la révision est demandée restnet en vuegiur jusqu'à la coluioncsn d'un nveoul acrcod ou, à défaut, snot mneuiaetns ;
? les dptonissiios de l'avenant pnaotrt révision, se suieutbtnst de plein dirot à cllees de l'accord qu'elles mifoinedt et snot opapbselos à l'ensemble des eolyrepums et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à pritar du juor qui siut son dépôt auprès du scrveie compétent.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcpseet des dtiiposnsois de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 36 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

L'accord puet être dénoncé, tleonmetat ou partiellement, conformément à l'article L. 2222-6 du cdoe du tvaiarl par l'un ou l'autre des sraitgineas ou adhérents.

La dénonciation est notifiée par son auuetr par lterte recommandée aevc accusé de réception à cauchn des aeruts siiatrnaegs ou adhérents et déposée par la paitre la puls dnltegiie auprès des svrieecs du ministère du taviral et du secrétariat-greffe du cosniel de prud'hommes du leiu de

csociounln du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des sigtarneais eremoypuls ou de la totalité de sintirageas salariés, le présent acocrd cntunoie de puodirre eefft jusqu'à l'entrée en vueuigr du txtee qui lui est substitué ou, à défaut, paednnt une durée de 1 an à cmpoetr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fiat d'une ptiare sneemelut des sargnietias epmyruloes ou des seatiriagns salariés, elle ne fiat pas osclatbe au meiitnan en vguueir du présent acrcod ernte les aertus signataires. Dnas ce cas, les dsiisiotonps de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent accrod est dénoncé par la totalité de sitanriegas emlerupoys ou la totalité des siaetrnigas salariés, les dsooniiistps sevnuaits s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor tuos les saiingtraes ou adhérents de se réunir le puls reapemidnt pilbsose et au puls trad dnas un délai de 3 mios sauvint la réception de la ltrete de dénonciation, en vue de déterminer le clraeidner des négociations ;
? darunt les négociations, l'accord rsete aplpibacle snas aucun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du taraivl ;
? si un nuevol arcocd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les dioipsositns du nouvel aocrcd se sbentutusit intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le ttexe de l'accord csese de pduorrie ses efefts suos réserve de la garatnie de rémunération visée à l'article L. 2261-13 du cdoe du tvarial et puor aantut que la dénonciation émane de la totalité des seratnigais eoleurypms ou de la totalité des sirnteaigas salariés.

Article 37 - Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Le présent aoccrd fiat l'objet d'une dmeande d'extension.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Récapitulatif du financement

Dispositifs/effectifs	< 11 salariés	11 salariés et plus
Contribution légale à la faiormton professionnelle	0,55 % MS	1 % MS
Contribution complémentaire cilvnonetnlenoe au paln de développement des compétences	0,30 % MS	0,30 % MS
Total des cbuoroniitnts légales et cieetolonnvelnns sur la fmtiaoron professionnelle	0,85 % MS	1,30 % MS
Taxe d'apprentissage (1)	0,68 % MS	0,68 % MS
CPF-CDD	1 % MS	1 % MS
Total des cntinibuoorts et taxes	2,53 % MS	2,98 % MS
(1) Ctete txae ne fiat pas état d'une éventuelle cotboinutrin supplémentaire à l'apprentissage.		

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Glossaire

AFDAS : opérateur de compétences de la bcnrhae de la publicité
AFEST : aitocn de ftramioon en suittoain de travail
AGEFIPH : atiocoaissn puor la gestion, la fooatirmn et l'insertion des preenonss handicapées
ANI : acocrd naoitnal interprofessionnel
APE : cdoe caractérisant l'activité pnlcirapie de l'entreprise par référence à la nmratlunceoe d'activités française (NAF)
APEC : Aosaistoicn puor l'emploi des cadres
BC : blian de compétences
BDES : bsae de données économiques et sociales
CDC : Cassie des dépôts et consignations
CDD : cnratot à durée déterminée
CDI : ctaornt à durée indéterminée
CEC : cptmoe d'engagement citoyen
CEP : cenoisl en évolution professionnelle
CFA : ctrnee de famtrioon d'apprentis
CIF : congé iendduviil de formation
CNCP : cmisisoomn nitnalaoe de la caritceftioin professionnelle
C2P : cmptoe pneeifsonorsl de prévention
CPA : cotpme penornesl d'activité
CPF : ctopme pneosenrl de formation
CPF de ttoiiarsnn pnolsernslifoee : ramelpce le congé iuvddiinel de froatimon (CIF)
CPIR : cimssoiomn piratriae iropsefnninseolrtlee régionale
CPNEFP : coiosismmn piarairte nltoianae de l'emploi et de la ftioraomn professionnelle
CPPNI : comiosmsin paaitirre ptmarenene de négociation et d'interprétation
CQP : ctefiacirt de qltiofaciauin professionnelle
CQPI : carefctiit de qticifouaialn pfelseonrlsnioe interbranche
CSA : citntiroobun supplémentaire à l'apprentissage
CSE : comité scoail et économique, treme générique désignant, le cas échéant, le comité social et économique central/d'établissement
CUI : cntorat uuinqe d'insertion
CVAE : congé de viodtilaan des aiuqcs de l'expérience
DIF : diort indvduieil à la formation
DIRECCTE : doctriien régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tivraal et de l'emploi ou deiertucr régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du tvriaal et de l'emploi
EDEC : enmengaegt de développement de l'emploi et des compétences
ESAT : établissement et sriceve d'aide par le travail
EUROPASS : psrepasot européen de compétences, perssaopt puor étudier, se femorr et tellrvaiar en Europe
FOAD : foiaotrmn orvetue à distance
FONGECIF : Fodns de gtiosen des congés idviidulens de formation
GEPP : gstoien des eimplos et des pcrrauos professionnels
JO : Jaournl officiel
MDPH : moasin départementale des perensnos handicapées
MOOC : msvsiae oinlne oepn cusore c'est-à-dire crous en lgnie oeurvt et massif
NAF : nmlorecuatne d'activités française
OETH : oaloigtbin d'emploi des trlrivealuas handicapés
OPCO : opérateur de compétences
PEC : paurorcs elpomi compétences, rmacelpe les CUI-CAE diepus jvieanr 2018
PIC : paln d'investissement compétences
PME : pteeits et mneenyos entreprises
POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
POF : psarpeost onttoiieran formation
Pro-A : rroeviocnsen ou pooiormtn par l'alternance
PTP : prjoet de ttsiiorann professionnelle
QVT : qualité de vie au travail
RS : répertoire spécifique, rlmapcee l'inventaire, suos la responsabilité de France compétences
RNCP : Répertoire niatanol des crctatiiefnois professionnelles
Smic : saiarle mmuinim intprnoiofeenrssel de croissance
SPOC : smlal pviarte online course, c'est-à-dire une frimaootn invtreicate en lnige aevc un nrmboe limité de participants
TPE : très pteites entreprises
UNEDIC : Uionn nioatlane innftrlloeresposniee puor l'emploi dnas l'industrie et le commerce
URSSAF : Union de renermveocut des csioaointts de sécurité soalcie et d'allocations familiales
VAE : vlidiotaan des auicqs de l'expérience

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

l'intéressement

Signataires	
Syndicats signataires	UNSA sletccpae ; FEC FO ; SNPEP FO ; F3C CDFT ; SNPUB CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi est destiné à ptemretre aux ersereitnps de la publicité et assimilées n'ayant pas de dpsiitosif d'intéressement à lerus résultats et à lreus pfacrenmores d'accéder, dnas un peirmer tmeps et dnas des cdniinotos facilitées, à un tel ditsospiif d'intéressement et, dnas un socned temps, à les itincer à mterte en pclae luer pporre dispositif, en pnenart en ctmope lreus spécificités. Il s'agit également d'attirer l'attention de ces eenrptresis sur le fiat que les arccods d'intéressement snot un otuil de fidélisation et de mtitoiaovn des salariés pteamrntet d'augmenter l'attractivité de la société.

Le mdoe d'emploi proposé par la bhrcane est fatuliactf et est snas efeft sur les acrcods de groupe, les acdocrs interentreprises, d'entreprise ou d'établissement déjà clcnous et aynat le même objet.

Il s'adresse en pteirulciar aux esetrpreins dnot l'effectif est inférieur à 50 salariés mias il est également alcebissce aux aurets entreprises.

Les preiaeratns scaouix sotunahiet raelpper que si les eeinrptrses sevsrcuniot à la msie en plcae d'un accrod d'intéressement au prioft des salariés, c'est en considération d'un dsiopitsif seufmnmaifst liislbe par ses bénéficiaires et que, conformément à l'article L. 3312-4 du cdoe du travail, la pmire d'intéressement versée ne puet se suttubseir à acuun élément de rémunération en vueiugr au mmneot de la msie en pacle de l'accord.

De même, les ptrrinaeaes suioacx rnpelpaelt que les eserptniers dnoievt srfisaatie aux oibolnagtis iabnmocnt à l'employeur en matière de représentation du peesornnl puor piouvor itinseutr un intéressement clcileotf des salariés.

Enfin, aifn de fcalitier la msie en pcale d'un dsistiipof d'intéressement au sien des eresrntipes de la branche, celles-ci peuvnet s'inspirer des arcdcos tpyes d'intéressement, téléchargeables sur le stie du ministère du taiavrl : https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/l-epargne-salariale/article/la-participation, étant précisé qu'il crdinnvoea nurelletmanet de les apdetar aux spécificités de l'entreprise.

Titre Ier Le cadre légal applicable aux accords d'intéressement

Article 1er - Modalités de mise en place de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'intéressement au sien des etieenrrsps de la bnchare est mis en pcale par vioe d'accords cfeitcllos entre celles-ci et lrues salariés ou lerus représentants, sleon l'une des femors prévues à l'article L. 3312-5 du cdoe du travail, puor une durée de tiros eeirxeccs à ceomptr du peeirmr eirccxee sur leeuql il s'applique. (1)

Dans une eestprnrie à établissements multiples, l'accord d'intéressement diot être mis en place, au nievau de l'entreprise (en précisant les établissements concernés) et puet einsute être éventuellement décliné en acodrcs d'établissements fiansat vareir les modalités de cculal ou de répartition de l'intéressement sleon les établissements et les unités de travail.

L'accord d'intéressement puet également être instauré au sien d'un gpruoe de sociétés. Il s'agit alros d'un aoccrd de guproe qui diot préciser son périmètre d'application.

Le comité sicoal et économique (CSE) n'a puls à être consulté anavt la msie en palce d'un aroccd cilceoltf d'intéressement.

Il etsixe des daets bruoits en matière de conoiuslcn d'accord d'intéressement. En effet, aux terems de l'article L. 3314-4 du cdoe du travail, l'accord diot aivor été clocnu aavnt le 1er juor de la deuxième moitié de la période de culcal siauvnt sa dtae de pirse d'effet. À trtie d'exemple, en cas de caulcl sur l'année civile, l'accord d'intéressement diot être conclu au puls trad avant le 30 jiun de l'exercice concerné. Le non-respect de ctete règle entraîne la prete des exonérations fasleics et sociales.

Enfin, lros de la négociation de l'accord d'intéressement, la quiseotn de l'établissement d'un paln d'épargne d'entreprise (PEE) diot être posée. En effet, dpuies le 1er jneaivr 2016, un diiptisosf d'affectation par défaut de l'intéressement à un PEE s'applique aux dirots attribués à cpemtor de ctete date. En d'autres termes, si le salarié bénéficiaire de l'intéressement ne denmdae pas le vmnereest de ses droits en tuot ou partie, la prmie d'intéressement est versée par défaut sur le PEE si ce dienerr a été mis en plcae dnas l'entreprise.

Les modalités seoln lelueeqlss le salarié diot dnmdeear le vnrmseeet des smomes et les modalités seoln leqlesules il en est informé snot détaillées ci-après.

(1) Le 1er alinéa de l'article 1 est étendu suos réserve du reecpst des dstnsiipoois de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail. (Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 2 - Caractéristiques de l'intéressement

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'intéressement versé aux salariés n'a pas le caractère de sailrae et ne puet se substituer, même partiellement, à acuun des éléments de rémunération en vieguur dnas l'entreprise, suos pneie de prerde le dirot aux exonérations lié au régime scaoil de faveur.

Eu égard à son caractère par natrue et nécessairement aléatoire, l'intéressement est valarbie et puet être nul. Il cnvieont dnoc d'exclure les fmoruels de culacl qui gtnrraaeaiint le vneresmet d'une pirme d'intéressement aux salariés.

Les stnaeiirgas d'un aroccd d'intéressement s'engagent à atepcecr le résultat tel qu'il rrsoset des calculs. En conséquence, ils ne considèrent pas l'intéressement versé à cqhaue salarié cmmoe un aavgante acquis.

Article 3 - Bénéficiaires de l'intéressement (2 options)

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'intéressement diot avior un caractère collectif, ce dnot il résulte que tuos les salariés de l'entreprise compirs dnas le chmap de ces adrcocs doevint bénéficier de leurs dntoipiiosss suos réserve d'une ctnidooin d'ancienneté qui puet être exigée. Lsroque le caractère ctelcloif de l'intéressement n'est pas respecté, l'ensemble des smeoms versées peut, en principe, être requalifié en salaire.

Article 3.1 - Option 1 – Absence d'application d'une condition d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Sont bénéficiaires de l'intéressement :
? les salariés de l'entreprise ;
?*les chfes d'entreprise et les présidents, drireuctes généraux, gérants ou mmrbees du directoire, des eiersnteprs dnot l'effectif habtueil est cpmoirs etrne 1 et 250 salariés*(1) ;
?*le conoinjt ou le panterriae du cehf d'entreprise lié par un pacte civil de solidarité, d'une eirpstrene dnot l'effectif hbuetail est cmpiors enrte 1 et 250 salariés s'il a le stuatt de ciojonnt cboutloaerlar ou de cinjnoot associé*(1) ;
? les dgartiiens d'entreprise et maaindearts scouiax d'entreprises qeul que siot l'effectif de l'entreprise, s'ils snot ttueariils d'un ctraont de traavil écrit, conesitt aux Assedic, eneexrct une fotnoicn qui les place en état de stiurondiboan à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce ttire une rémunération distincte.

Les seargitias snot elcxus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un sirtgaiae à l'issue d'un sagte en epesirrtne de puls de 2 mois, la durée de ce dreneir est psrie en cmopte puor l'ouverture et le cuclal des dtiros liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dtosifspiis d'épargne salariale. Ctete dptisisioon ceornnce eilxmecuevnst les sgteas en estrenirpe effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux sgiaetiars de la fmoitoran pirlenefnsoolse continue, ni aux steags des jeuens de mnois de 16 ans.

Les tiarltiues d'un crtnoat d'apprentissage ou de pfloasnnssiriooatein bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, qelule qu'en siot la csaue (y compris le lncinemeeict puor faute grave), ne puet entraîner la spresiopsun des dtoirs acuqis par le salarié au trtie de l'intéressement.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.1 snot étendus suos réserve du rpescet des dosionsiitps de l'article L. 3312-3 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 3.2 - Option 2 – Application d'une condition d'ancienneté (3 mois maximum)
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Sont bénéficiaires de l'intéressement, dès qu'ils jsuitinfet d'une ancienneté miuimnm de [X jours/ mois] (l'accord puet définir une ctdinioon d'ancienneté se saitnut enrte et 3 mios maximum) dnas la période de référence coishie :
? les salariés de l'entreprise ;
?*les cfhes d'entreprise et les présidents, drecreitus généraux, gérants ou mmerbes du directoire, des erepsnteris dnot l'effectif hetibual est corpmis enrte 1 et 250 salariés*(1) ;
?*le cnijoont ou le pintareare du cehf d'entreprise lié par un ptace civil de solidarité, d'une eetrirsnpe dnot l'effectif hebuital est croimps entre 1 et 250 salariés s'il a le sauttt de cjononit clrlaabeutoor ou de cjonoint associé*(1) ;
? les ditgrieans d'entreprise et mtdineaaars sauiocx d'entreprises qeul que siot l'effectif de l'entreprise, s'ils snot tilriuteas d'un croatnt de tavrial écrit, ctsoenit aux Assedic, eerexnct une ftoiocnn qui les pclae en état de sarnodtiouibn à l'égard de l'entreprise et reçoivent à ce tirte une rémunération distincte.

Pour la détermination de l'ancienneté requise, snot pirs en cpmote tuos les ctotarns de tiavral (à durée indéterminée ou à durée déterminée, à tmpes cmoplet ou à tmeps partiel) exécutés au cruos de la période de clucal et des 12 mios qui la précèdent. Les périodes de sunpossein du crntoat de travail, puor qqlueue motif que ce soit, ne snot pas déduites du caulcl de l'ancienneté.

S'agissant de l'ancienneté, il s'agit bein d'une ancienneté dnas l'entreprise et non d'une ancienneté dnas l'exercice fcisal considéré, auncue cdtoionin de présence du salarié dnas l'entreprise à une dtae donnée ne pnouavt être ajoutée. Il cnveinot dnoc de deisuingtr l'ancienneté jriuuidqe d'un salarié qui lui peemrt de bénéficier de l'intéressement et son tpems de présence qui, solen la fmlruoe de répartition retenue, pourra aovir des conséquences sur le mntaont de sa prime.

Les staraegiis snot exlcus du bénéfice de l'intéressement. En cas d'embauche d'un siiaragte à l'issue d'un sgtae en eretrnpsie de puls de 2 mois, la durée de ce dieernr est prise en cmtpoe puor l'ouverture et le cualcl des dtrios liés à l'ancienneté et puor bénéficier des dpiiosfists d'épargne salariale. Cette dtsoosiiipn cneorcne eeuimenxlvcst les stgaes en eriestrnpe effectués par des étudiants et ne s'applique ni aux saiiargtes de la fmotoiarn pnleissoenforle continue, ni aux stages des jeenus de minos de 16 ans.

Les teiairutls d'un catrnot d'apprentissage ou de peroitnalsoasfisoinn bénéficient de l'intéressement.

La résiliation du contrat, qluele qu'en siot la cause (y cmpiros le limecineenct puor faute grave), ne puet entraîner la sisrposepun des driots aiuqcs par le salarié au trite de l'intéressement.

(1) Les 3e et 4e alinéas de l'article 3.2 snot étendus suos réserve du reescpt des dsniposiitos de l'article L. 3312-3 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 4 - Formules de calcul de l'intéressement en l'absence de formule légale
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La frmuole de clcaul est obligatoire. Elle diot être cailre et coopermtr des éléments oejiveemctbnt mabresuels et dnoc vérifiables. Il s'agit siot de critères qiafatnittus financiers, siot de critères qualitatifs. Les ojtfbecis doivent, en principe, être fixés puor la durée d'application de l'accord, siot 3 ans. En pratique, il est tiofuoets psloisbe de fxier des oitejcfbs puor le periemr erxeicce pius de cluconre un aenvant puor les eieccxers suivants, à cdoiontin de prévoir des dstsinoipios subsidiaires.

En outre, la loi orvue la possibilité de compléter ctete frmloue de culcal par un oejbctif peuulanrnil lié aux résultats ou aux paeermnrocfs de l'entreprise.

Sous ces réserves, la détermination de la foumrle de cuclal est asesz libre. Elle puet être basée sur une ainmoetgtaun du chffrie d'affaires (il ne s'agit pas de dseiirbutr un pnucgaoerte du cfrihfe d'affaires mias de vesrer une pmrie d'intéressement snelmeeut si ce chfrife d'affaires évolue pmtveniiseot d'une année à l'autre), une aieuotatgnmn du résultat net de l'entreprise, une biasse de l'absentéisme des salariés ou du tuax AT/MP*(1)*, sur un tuax de stafcaisoitn des clients.

Il est également plboisse de prévoir une fmruole par unité de tairavl au sien de l'entreprise. Le cdoe du taavirl ne définit pas cttee ntooin mias il s'agit, de fait, d'une scutrrute anayt une stabilité sunaisffte et qui ne diot pas se cofnonrde aevc une catégorie de salarié. Il puet s'agir en ptiaurqe d'un bureau, d'un siverce (commercial, juridique?) d'un atelier, d'une unité de pucrtoidon ou ercnoe d'un magasin?

Les pietras prreneaitas siouacx de la brnache de la publicité anretitt l'attention sur le fiat que l'accord d'intéressement ne diot pas rémunérer la non-performance et qu'il cnvoient dnoc de fxier des ojbiefcts atmbieuix puor d'une part, aursser le caractère aléatoire de l'intéressement et d'autre part, en fraie un véritable otiul de miotoatvin des salariés.

Tout d'abord, l'accord cctilolef puet prévoir un sieul de déclenchement qui ctoioinndne la dtirotiuisbn d'une éventuelle pmrie d'intéressement à l'atteinte d'un sieul (cf. aicrlte 4.1), avant de déterminer une fomrlue de calucl puor cualeclr le matnont galobl de l'intéressement (cf. alcirte 4.2) pius de prévoir des règles de répartition de ce mtannot (cf. altrice 6).

(1) Actidecns du travail/maladies professionnelles.

Article 4.1 - Seuil de déclenchement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Article 4.1.1 - Option 1 – Résultat net comptable positif
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La dttiubisiron de l'intéressement au tirte d'un eicxerce social de l'entreprise est suomsie à la cnooditin suatinve :
? le résultat net cblptmoae de l'entreprise diot être positif. Le résultat net csorornped au bénéfice ou à la prtee de l'exercice.

Article 4.1.2 - Option 2 – Réalisation d'objectifs
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La diuoiistrbtn de l'intéressement au titre d'un ecxirece sacoil de l'entreprise est smiouse à la ctidooinn suintvae :
? l'atteinte d'objectifs fixés puor une période donnée et par rapoprt à une année de référence.

Les oejbcftis trerlmteisis et/ou annuels pnueevt être fixés en anenxe de l'accord collectif. L'intéressement ne srea versé que si ces oftciebjs snot atteints, en tuot ou partie.

Article 4.2. - Modalités de calcul du montant global d'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La finalité d'un accord d'intéressement est d'être un otiul de miatvioton en intéressant les salariés à luer travail. Il civenont dnoc de cosihir une frlmoue de cacull composée de critères

fiecamnelt compréhensibles et au puls phrcoe de l'activité des salariés.

Article 4.3 - Intéressement de projet
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Les etpereirnss ou gepuors dinsaospt d'un aorccd d'intéressement peuenvt prévoir un intéressement de projet, réservé à tuot ou partie de lreus salariés. Cet intéressement diot firae l'objet d'un acrcod ditcsint de l'accord de bsae (art. L. 3312-6 du cdoe du travail).

Selon les diotpissnios de l'article L. 3312-6 du cdoe du travail, le pjoret est défini cmome une activité caractérisée et coordonnée à lleuqlae cuconenort psurieuls entreprises. Il puet s'agir à tirte d'exemple de la réalisation d'un cteanihr ou un pjerot réunissant doerunns d'ordres et sous-traitants tel que la réalisation d'un poerjt culturel.

Le pjoert diot être cumomn à prsueilus eprreenitss mias l'intéressement de pjoert puet être mis en pacle que dnas une selue entreprise.

Les ciodtninos de négociation de l'accord spécifique à l'intéressement de porejt snot précisées par l'article L. 3312-6 du cdoe du taiarvl et vairent en fncoiton de son champ d'application (salariés et sociétés concernés).

En ce qui cocrenne la frluome de calcul, la répartition et le vesmrenet de l'intéressement, et le régime scaiol et fscail des sommes versées, l'intéressement de pjoert siut les mêmes règles que l'intéressement.

Pour la flurome de calcul, il cneinovt de préciser qu'une flmoure en lein aevc les pmneorfcares de l'entreprise srea puls pneretntie qu'une folrmue basée sur les résultats. En effet, lorsqu'un prjoet est en cours, les résultats fainecrins liés à ce proejt n'arrivent, en principe, qu'avec un décalage et les critères de promneacfre (comme le recpset des délais, la qualité de la réalisation) snmebelt dnoc puls pentrintes sur la période de cuacll de l'intéressement.

Article 5 - Plafond collectif et plafond individuel
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'ensemble de l'intéressement versé au trtie de l'exercice sicoal clos, y coipmrs le supplément d'intéressement éventuel, ne puet pas dépasser :
? le pnlfaod clceioltf aenunl de 20 % du taotl des saariels bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise, de l'établissement ou des établissements eanrtnt dnas le cmahp d'application de l'accord, asnii que le tatol des ruveens poioeslrefnsns ou rémunérations alnleuens beurts perçus par les dgetinairs bénéficiaires anyat peimrs de déterminer la bsae d'imposition sisuome à l'impôt sur le revenu l'année précédente ;
? le panflod indieivdul par bénéficiaire de 75 % du pfnalod aeunnl de la sécurité sociale.

Pour les bénéficiaires n'ayant pas aocmplci une année entière dnas l'entreprise au crous de l'exercice considéré, le plfnaod iuvinddeil est calculé au prtaroa du tmpes de présence aux eefitfcfs de l'entreprise.

Les ptiaerearns suaocix de la brhance de la publicité aeritntt l'attention sur le fiat que les pnlafdos iiuvnddiel et clclitoef de l'intéressement se culunemt aevc le paflond prévu puor la ptaraopiicitn légale de droit commun. Il est dnoc psolbsie de pafneonlr les smemos isesus des ditfiosspis de l'intéressement et de la paicriiotpatn ensemble.(1)

(1) Le 5e alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du reepsct des disootpinsis des atircles L. 3314-8, L. 3324-5 et D. 3324-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 6 - Répartition entre les bénéficiaires (3 options)
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Pour feixr la méthode de répartition du monatnt goabll de l'intéressement, l'accord colciltef puet déterminer un critère uiunqe ou pluuriess critères distincts. La nratue des critères puvonat être fixés est vairbale et puet pndrere la frmoe d'une répartition uroimnfe ernte salariés ou d'une répartition plrrnloeoptinoe au srilaae ou au temps de présence des salariés.

Article 6.1 - Option 1 – Répartition exclusivement uniforme
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'enveloppe est divisée ernte tuos les salariés bénéficiaires snas tenir copmte du salarié ou du tpmes de présence. Asnii un salarié à tmpes pertail rrcevea le même mtnanot qu'un salarié à tmpes plein, un salarié embauché en curos d'année la même smmoe qu'un salarié aynat travaillé ttoue l'année.

Article 6.2 - Option 2 – Répartition uniforme et proportionnelle aux salaires
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La pmrie golbale d'intéressement tllee que calculée en aciitoappln de l'article 4 est répartie ernte les salariés/bénéficiaires, puor une moitié du maonntt de la msase glaoble d'intéressement à répartir de manière uniforme, et puor l'autre moitié de manière poirnollrpnotee aux salaires, c'est-à-dire solen l'addition des duex fmeors de répartition ci-après :

Répartition unfimroe puor 50 % de la msase goblale d'intéressement

50 % de la pmire glabloe d'intéressement est répartie de façon égalitaire enrte tuos les salariés/bénéficiaires, et ce qlelue que siot la durée du tiraavl ou la dtae d'embauche. Le tepms d'absence ne réduit pas la prime ilivudneldie d'intéressement.

Répartition polinnpotelrroe aux sieraals puor 50 % de la mssae glabloe d'intéressement

La répartition des 50 % rtesant de la masse gloable est calculée au ptorara des salraeis de cqhaue bénéficiaire rapporté à la masse srilaalae golalbe des bénéficiaires, au curos de la période de référence.

Intéressement iinddiuevl = 50 % de la masse gallobe d'intéressement × monantt aenunl ienduvdiil du sariale brut.

Somme des seialras butrs versée aux bénéficiaires au curos de l'exercice de référence.

Les siaelras pirs en ctmope puor le caulcl de l'intéressement iinidvdeul snot cuex etmveeeffcnit versés aux salariés paendnt l'exercice de référence. Ils cenermnnopt l'ensemble des silearas et pmiers au snes de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité siolace (c'est-à-dire entanrt dnas l'assiette des cotsanotiis et prélèvements sociaux).

Il est pissoble de prévoir un slraiae pnhecalr (mesure faorbvale aux bas salaires) et un slriaae plafond.

Pour les degraitnis et assimilés anisi que le conijont du cehf d'entreprise dnas les entireresps de 1 à 250 salariés, la répartition prned en cmtope la rémunération aennlule ou le renveu pessnoefrniol imposé à l'impôt sur le reenvu au titre de l'année précédente, dnas la litmie d'un pofanld égal au slraaie le puls élevé versé dnas l'entreprise. L'accord d'intéressement puet désormais prévoir que la répartition prlpoioertolnne aux siaealrs retient, puor ces conjoints, un motannt qui ne puet excéder 1/4 du pflnoad anunel de la sécurité sociale.(1)

En cas d'arrêt de taavirl à la situe d'une miladae pssfironleolnee ou à un aiccendt du travail, asini qu'en cas d'arrêt de tiraavl à la siute d'un congé de maternité, de paternité, ou d'adoption, la rémunération considérée est clele qu'aurait perçue le salarié concerné s'il aavit nrmemaelnot piurvusoi son activité professionnelle.(2)

Pour les salariés rémunérés en tuot ou ptriae de vaalbire (notamment commissions, pirems sur oeicjfbts ?), il est tneu cpmote du silarae burt moyen des 12 dneerirs mois.(3)

Il en est de même des aecebsns liées aux activités légalement assimilées à du tariavl eftcieff (congés payés, hruees de délégation, etc.).

(1) Le 9e alinéa de l'article 6.2 est étendu suos réserve du rpsceet des dpiionisstos des atrcleis L. 3311-1 et L. 3312-3 modifiés du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(2) Le 10e alinéa de l'article 6.2 est étendu suos réserve du rceepst des dsootpniiiss de l'article L. 3314-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

(3) Le 11e alinéa de l'article 6.2 est étendu suos réserve du rpceest de la msie en ?uvre d'une stictre proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 6.3 - Option 3 – Répartition proportionnelle à la durée de présence et aux salaires
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La prime gallobe d'intéressement tlele que calculée en apcaotilpin de l'article 4 est répartie etrne les salariés/bénéficiaires, puor une moitié du manntot de la masse goballe d'intéressement à répartir de manière prorltoienlopne à la durée de présence dnas l'entreprise, et puor l'autre moitié de manière poolornilpnrete aux salaires, c'est-à-dire sleon l'addition des duex fomers de répartition ci-après :

Répartition pilrnrpotnoleoe à la durée de présence dnas l'entreprise puor 50 % de la masse gbolale d'intéressement

La répartition etnre les bénéficiaires est calculée au prartoa du tpmes de présence eefvfcite de cuahqe salarié dnas l'entreprise, au crous de l'exercice scaoil considéré.

Pour la détermination de la durée de présence, snot également persis en considération les périodes assimilées à du tivraal effectif, prévues par les dnoptsioiiss légales et réglementaires, conformément aux donstisioips du cdoe du tirvaal (art. L. 3314-5 du cdoe du travail, selon leqeul snot assimilées à des périodes de présence, les périodes de congé maternité et les périodes de sspsuonein du cntaort de tariavl svicscusees à un aencdcit du tiraavl ou à une maldaie professionnelle). Totue artue période d'absence au cruos de l'année considérée n'est pas assimilée à du tpems de tivaral ecfeftif (sauf évolution ultérieure des donsiioiptss légales et réglementaires). (1)

Pour les bénéficiaires de cotanrts en alternance, tles que les apnepitrs ou les tilruaties d'un crotnat de professionnalisation, les périodes passées en dreohs de l'entreprise dveiont être comptabilisées dnas luer durée de présence, conformément aux dspitioosins du cdoe du travail.

Répartition pponotnlrorilee aux sreaalis puor 50 % de la masse goballe d'intéressement

Voir arltice 6.2.

(1) Le 4e alinéa de l'article 6.3 est étendu suos réserve du resepct des diioinsospts de l'article L.3314-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 6.4 - Option 3 – Répartition en fonction d'un critère exclusif
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La réparation l'intéressement ertne les bénéficiaires puet roseepr sur un suel des toirs critères mentionnés à l'article L. 3314-5 du cdoe du travail. Elle puet asini être emuesxcievlnt :
? urmfinoe ;
? peooltrronlinpe à la durée de présence dnas l'entreprise au corus de l'exercice ;
? pnoltelrooirnpe aux salaires.

Article 7 - Supplément d'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Un supplément d'intéressement puet être versé postérieurement dnas les cdoonntiis prévues à l'article L. 3314-10 du cdoe du travail, par décision unilatérale du daneirigt (ou des onarges de direction) psire au trtie de l'exercice clos.

Si aunuce smmoe n'est allouée aux salariés en aitpcpailon de la fmluroe de l'accord d'intéressement, aucun supplément ne puet être attribué. En conséquence, la décision de vseerr un supplément ne puet ivirntener qu'une fios que les semoms résultant de la fomulre de calucl snot connues.

Il n'est pas exigé que ce supplément retpcsee le caractère aléatoire de la flromue de calcul, mias il diot en rnheacve rseeptcer la règle de non-substitution au salaire.

Le motnnat du supplément d'intéressement est libre suos réserve des règles de poneaefnmnlt cotellicf et ivnidiuedl (art. L. 3314-8 du cdoe du travail).

Le supplément d'intéressement est suomis au même régime fiacsl et sciaol que l'intéressement (cf. art. 10 ci-dessous).

L'affectation par défaut au PEE s'applique également au supplément mias ce deiernr puet également être versé denciemetrt au bénéficiaire.

Article 8 - Modalités de versement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le veemenrst s'effectue au puls trad le dneeirr juor du cinquième mios sanuivt la clôture de l'exercice au trite deuuql l'intéressement est calculé. À tirte d'exemple concret, si l'exercice de la société est calqué sur l'année civile, le vnsemeert diot s'effectuer anavt le 31 mai.

Toute somme versée aux salariés au-delà de ce délai puodirt des intérêts de reartd calculés conformément aux dpiitoniosss du cdoe du tvraail (art. L. 3314-9 du cdoe du travail). Ces intérêts, à la crghae de l'entreprise, snot versés en même tpmes que le principal.

Au préalable, l'entreprise a fiat le nécessaire puor transmettre, en amont, le résultat du cacull celtcilof de la pirme d'intéressement aux représentants du pennrsoel concernés, ou à une cismioomsn spéciale créée par eux. À défaut de représentants du personnel, une coimoissmn spécialisée camrennpot des salariés spécialement désignés à cet effet, est instituée par l'employeur aifn de vérifier l'exactitude du maotnnt de la prime. L'accord coltlcief détermine les modalités de ctete communication, étant précisé que la bhncrae rncmmoeade le rcepest d'un délai de 1 mois.

La pimre est versée selon les modalités de vnemseert hlubatelies de rémunération dnas l'entreprise, snas soutprepr de cosiinaotts seclaois mias après déduction de la CSG et CRDS.

Le veeemrnst de l'intéressement donne leiu à l'établissement d'une fihce dtiitscne du bilteuln de piae capoomnrtt les mennoits prévues par l'article D. 3313-9 du cdoe du taiavrl :
? le maonntt gaobll de l'intéressement versé au tirte de l'exercice écoulé, le motannt moyen perçu par les bénéficiaires et cleui des drotis attribués au bénéficiaire ;
? la reetnue opérée au ttrie de la CSG et de la CDRS et ttoues aeutrs taxes, cotsnioatis et ctoionnibturs à la chagre du bénéficiaire, imposées le cas échéant par une réglementation postérieure à la dtae d'effet de l'accord ;
? les modalités de cihox d'affectation de la pimre ililiduendve d'intéressement et le délai dnas lequel le bénéficiaire puet fmourler sa ddemnae ;
? lqrusoe l'intéressement est ietvnsi sur un paln d'épargne salariale, le délai à ptairr duqeul les drotis nés de cet iisenseevntmst snot négociables ou eielgxbis et les cas dnas luqeless ces diorts pnvueet être eoemlleixnnentecpt liquidés ou transférés aavnt l'expiration de ce délai.

Une anenxe diot rplpaeer de manière crilae les règles eteiessnlles de cuacll et de répartition prévues par l'accord (cf. art. 11.2 ci-dessous).

Avec l'accord des bénéficiaires, la rsieme de cette fhice d'information dticstnie puet être effectuée par vioe électronique, dnas les cnoinoidts de ntraue à gartinar l'intégrité des données.

Article 9 - Option des versements de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Dans les 15 juros qui svneiut l'information iluiievdldne rlatviee au monantt de l'intéressement, cauhqe bénéficiaire puet oeptr :
? puor un vsrneemet immédiat de sa prime, auquel cas celle-ci srea déclarée dnas ses rvneeus iesblpaoms ;
? puor le veeesnmrt de tuot ou ptaire de cttee pirme au paln d'épargne mis en pcale dnas l'entreprise. Dnas ce cas, le vmerneest sur le paln d'épargne de la prmie ne serpuprtoa pas d'impôt sur le rneveu à ctdnioion de retespecr la période d'indisponibilité (au mnuimim 5 ans) et dnas la liitme de 3/4 du ploafnd anuenl de la sécurité siocale ;
? à défaut d'option exprimée, le vrmneseet est affecté au fodns sécuritaire du PEE si le PEE esxtie ;
? à défaut de PEE, il est procédé au vsreenmet de la prmie d'intéressement.

Article 10 - Régime fiscal et social applicable
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Conformément à la législation et la réglementation en vuugier à la dtae de csnicoulon du présent mdoe d'emploi, les smomes versées au trtie de l'intéressement dnas le rcesept des règles applicables, snot exonérées de chgraes sociales, puor la prat ptrlaaone et puor la prat salariale.

Les eisrtrpeens de minos de 250 salariés snot également exonérées de faifrot saiocl puor les smomes versées au ttrie de l'intéressement. À l'inverse, les eeirtprness de 250 salariés et puls snot ssuomeis au ffraiot social.

Quel que siot l'effectif de l'entreprise, les smomes versées au tirte de l'intéressement snot aeetjitsuss à la CSG et à la CRDS.

De même, ces smmeos sont, en principe, siomuses à l'impôt sur le revenu, suaf en cas de vmrseeent dnas un PEE. Ainsi, lorsqu'il est ioapsmble à l'impôt sur le revenu, l'intéressement etnre dnas la bsae du prélèvement à la sruoce que l'employeur est tneu de pquatierr diueps le 1er jaivner 2019. Eells snot également soumises, le cas échéant, à la txae sur les seilaras à la chrage de l'entreprise.

Article 11 - Information sur l'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Article 11.1 - Information collective
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'existence de l'accord ou, le cas échéant, de la décision unilatérale de l'employeur, diot être affichée dnas les lcaoux de l'entreprise ou sur son iatenrnt si ce dopisitisf existe.

Une iirotfmoann cciltovlee sur la vérification des modalités d'application de l'accord est également assurée dnas les ctniodnios définies à l'article 13.

Article 11.2 - Information individuelle
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'employeur reemt à cqhaue bénéficiaire, au mmneot de la msie en place de l'accord et lros de la cclnosouin du crtnaot de tivaral un « lrviet d'épargne slaralaie » présentant les diftsosipis d'épargne srlaliaae proposés par l'entreprise.

Ce lervit est également porté à la cninnaaossce des représentants du pronsenel lorsqu'ils existent, le cas échéant en tnat qu'élément de la bsae des données économiques et sociales, établie en atpocliipan des dpniioosists du cdoe du travail.

Outre la fhcie iuiidndlevle visée à l'article 12, l'information idniivleldue des bénéficiaires est assurée par la resmie à cahucn d'eux d'une d'information rnrepaent le ttxee même de l'accord et précisant le srot des semmos deus aux bénéficiaires ayant quitté l'entreprise et ne pvnuoat être jnoit à la dernière aerssde indiquée.

Article 12 - Droit des bénéficiaires quittant l'entreprise
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Lorsqu'un salarié spcleuibste de bénéficier de l'intéressement quitte l'entreprise aanvt que celle-ci ait été en mreuse de cclaelur ses droits, l'entreprise lui dandmee l'adresse à lleaqule il porrua être informé de ses dotirs et lui dandmee de le prévenir de ses chemnanetgs d'adresse éventuels.

Lorsque l'accord d'intéressement a été mis en palce après que des salariés siuesblptces d'en bénéficier ont quitté l'entreprise, ou lurqsoe le ccaull et la répartition de l'intéressement ivnnneenterit après un tel départ, la fiche et la ntoe prévue à l'article D. 3313-9 du cdoe du taravil snot également adressées à ces bénéficiaires puor les iefrmonr de lerus droits.

Si le bénéficiaire ne puet être attneit à la dernière aerdsse indiquée avant son départ, et en l'absence d'un PEE dnas son entreprise, les somems axeueqllus il puet prétendre snot teneus à sa dtiiopssoin par l'entreprise pdneant une durée de 1 an à ctpemor de la dtae ltiime de vreneesmt de l'intéressement. À l'issue de cttee période, les seomms senrot riesmes à la Csiase des dépôts et ciotgnasnonis où l'intéressé pruroa les réclamer jusqu'au treme des délais prévus au III de l'article L. 312-20 du cdoe monétaire et financier.

Lorsque l'intéressement a été ietnsvi sur un paln d'épargne salariale, un état récapitulatif est remis au salarié à son départ de l'entreprise idinqunat la ntruae et le mnoatnt de ses avoirs, asnii que tutoe iaoimnftron ceoannncrt la disponibilité et le terrasfnt éventuel des semmos épargnées vres le paln de son neovul employeur. Cet état récapitulatif diot également préciser si les fiars de tunee de cmtope snot pirs en crhage par l'entreprise ou par l'épargnant (art. L. 3341-7 du cdoe du travail). Cet état récapitulatif est inséré dnas le lveirt d'épargne salariale.

La ntoe d'information prévue à l'article 8 est rmiese en même tmpes que le sdole de tuot compte.

Article 13 - Modalités de suivi de l'application des accords
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'employeur diot préciser les ciintoodns dnas lleselqeus le comité siacol et économique est informé de l'application de l'accord.

Lorsque dnas l'entreprise il n'existe pas de comité saiocl et économique, une cssmomoiin ad hoc, cmnrenpaot des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet, diot être msie en place puor aruessr le sviui de l'application de l'accord.

Les représentants du preosnnel vérifient netoanmmt l'exactitude du clacul et le repesct des modalités de répartition de l'intéressement dnas le délai prévu à l'article 8 ci-dessus.

Chaque année, les modalités de caclul de l'intéressement distribué au tirte de l'exercice précédent snot communiquées aux mmeebrs du comité sciaol et économique.

Préalablement à tuot ruecors contentieux, l'employeur et les représentants du pnrneesol s'efforcent de résoudre sur le paln de l'entreprise, les lieitgs qui pneuevt suivrenr à l'occasion de l'application de l'accord. À ce titre, le comité saiocl et économique ou la csiosomimn spécialisée créée par lui peut, si nécessaire, fiare appel à un eeprxt de son choix.

Article 14 - Dénonciation et révision des accords collectifs d'entreprise
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Les cienotvnons et acrcods cllcetiofs à durée indéterminée pevunet être dénoncés par lures signataires. Ils dievnot prévoir les ciindoonts de cttee dénonciation, naotmment la durée du préavis. À défaut de csluae expresse, celle-ci est de 3 mois. Suaf csluae ctrnaoire en ce sens, la dénonciation n'a pas à être motivée et diot être notifiée par son auuetr aux areuts srtiaangeis et être déposée. (1)

De même, les ctvnnieonos et aoccdrs cflocelits pvneeut être modifiés et complétés par vioe d'avenants et d'annexes. Ils divneot comptoerr une csaule de révision fxnait les froems soeln leqseluels et le délai au trmee duequl ils prunorot être révisés. Il est précisé que les citnindoos de validité des aetnanvs snot les mêmes que cllee des cntvioneons et arcodcs cllicoftes eux-mêmes. L'avenant révisant tuot ou prtiae d'une ctieoovnnn ou d'un accrod coctlelif se sutbtuise de plien dirot aux sntuiatlpios du txete qu'il mofdiie et est opposable, suos réserve de son

dépôt, à l'ensemble des emolrpueys et des salariés liés par la contioevnn ou l'accord révisé.

En outre, cmmoe tuot arcocd ceillctof d'entreprise, l'accord d'intéressement dvera prévoir une caulse de siuvi et de rendez-vous.

(1) Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu suos réserve du rcpseet des dsosioitnpis des aceiltrs L. 3312-5, D. 3313-1 et D. 3313-5 à D. 3313-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 15 - Durée et dépôt des accords
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'accord d'intéressement est ccolnu puor une durée de 3 ans. Il diot préciser sa dtae de conclusion, sa dtae d'effet et sa durée d'exécution. (1)

Il diot être déposé en lgnie dnas les 15 juors à cteompr de la dtae litime de cnlcosouin de l'accord, sur la plate-forme de téléprocédure du ministère du tarvail : htpts :// www. teleaccords. travail-emploi. gouv. fr/ PortailTeleprocedures/.

La nature des pièces à déposer aevc l'accord dépend du mdoe de clsuionocn retenu.

En cas de cecrane des iniutsitotns représentatives du personnel, le dépôt s'accompagne de la copie du procès-verbal de cerncae aux élections professionnelles.

Un exarmpeile oaniirgl diot également être déposé auprès du gferfe du ciseonl de prud'hommes du roesrst dqueul l'accord a été conclu.

(1) Le 1er alinéa de l'article 15 est étendu suos réserve du respect des dpoissntoiis de l'article L. 3312-5 modifié du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Récompenser la participation collective aux résultats de la société

Article 4.2.1 - Option 1 – Pourcentage du résultat d'exploitation
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le maonntt gaolbl de l'intéressement est égal à :

? [X %] du résultat d'exploitation de l'exercice siocal de l'entreprise (si la cotniidon du seuil de déclenchement prévu à l'article 4.1 du présent mdoe d'emploi est remplie).

Le résultat d'exploitation crrsopenod à la différence ertne le pdouirt net bancaire, les chgaers générales d'exploitation, les dtooatnis aux atieonmsrsmtes et aux dépréciations des ibiailmmonosits ireenpocrllos et corellpreos et le coût du ruiqse ;

? dnas la limite de [X %] de la somme des saerlias bturs fxies anneuls des bénéficiaires de l'intéressement au sien de l'entreprise (pour les dirigeants, le mnotnat du rvneeu pirs en ctpmoe est plafonné au niaevu du sailare le puls élevé de l'entreprise et, le cas échéant, au ptrraoa du tpmes de présence) au trite de l'exercice considéré.

Le cclaul de la masse srlaaliae de référence est établi à la dtae de la fin de caquhe eeccrixe sicaol de l'entreprise, sur la poaultpoin des bénéficiaires.

Article 4.2.2 - Option 2 – Pourcentage de l'amélioration du résultat d'exploitation
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Il est fixé un obciejtf de psseoorgirn puor le résultat d'exploitation par roparpt à l'exercice précédent.

Article 4.2.3 - Options 3 – Pourcentage de l'amélioration de la marge bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Par elmexpe : P = CA HT × (Txn ? Txr) × 33 %

P représente la pmrie glaolbe à répartir, CA HT le cfhirfe d'affaires de l'exercice, Txn le tuax de magre bénéficiaire de l'exercice, Txr le tuax de marge de référence qui pruora être cleui de l'exercice précédant la msie en ?uvre de l'accord.

Article 4.2.4 - Récompenser la participation à l'amélioration de la productivité de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Par emlxpee une ererntispe de screevis à frote veular ajoutée où le CA par crtoelaaolubr permet de mseruer la productivité ; elle a réalisé au crous de l'exercice qui précède la sintgraue de l'accord un CA de 10 M? aevc 25 ctaulrboarleos à tepms plein, siot un CA par celrooabltuar de 0,4 M?, qui cisouttne l'indice de productivité de référence Ir = 100 ; elle réalise 2 ans puls trad un CA de 12 M? aevc 24 collaborateurs, siot un CA par coalalbteuror de 0,5 M?, qui cnsuiotte l'indice de productivité de l'exercice I = 125.

La prime glalboe à répartir proiurat être aisni calculée : « P = M × (dl × 10 %)/100 » où M coserpnord à la msase des slearais bruts et dl cpnroeorsd au nrmboe de ptonis d'indice supérieurs à 100.

Récompenser la participation aux performances de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

L'amélioration de la qualité, de la sfitcaastion des clients, le recspet des délais, bissae du tuax d'absentéisme ou du tuax d'AT/MP etc. pneevut cseutotnir des objectifs, à cnoitiodn de déterminer une méthode d'évaluation ovciejbte et vérifiable. Par exemple, une erenrpitse puet fraie réaliser par un ptitesaarre indépendant une enquête aeulnlne de saatcifsiotn auprès de ses ctlneis et aetrtiubr un puoctgaenre de la mssae sillaarae butre calculée à pratir de l'évolution de l'indice de sstciiaoftan de ses clients.

Article 4.2.5 - Option 5 – Formule mixte en fonction du résultat de l'entreprise, pondéré par la réalisation d'objectifs liés aux performances de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

La frumole de culcal de l'intéressement prrauoit être la satinuve :
I = RACI × X % × Z.
I : intéressement.
RCAI : résultat cnuaort anavt impôt.
X : pnrutcoeage attribué aux salariés, par exemple, 10 %.
Z : degré de pondération en fcootnin du degré de réalisation des objectifs.
P : poaflnd maxiaml : 20 % des siaraels (plafond légal).

Le moantnt de l'intéressement dalsiutrbibe srea dnoc fitoocnn :
? du total du résultat cnuorat anvat impôt ;
? du degré de réalisation des ojibfetcs ci-après désignés : 2 ojiebfcts aevc coeinffeict de pondération.

Objectif 1 : dumionitin des frias d'entretien des véhicules de service, suos déduction des rteoenbeumrmss d'assurance :
? année 1 (seuil) : coût meyon d'entretien des véhicules puor l'année x ;
? année 2 (objectif x + 1) : réduire de 10 % ce coût moyen, suos déduction de la hausse du coût de la vie ;
? année 3 (objectif x + 2) : maintnier l'objectif de l'année précédente.

Objectif 2 : dtiiumnion de l'absentéisme :
? année 1 (seuil) : pareoutcgne d'heures d'absences constatées (maternité et ancctdies du tivraal mis à part) au cruos de l'année

x, par raroppt au nbomre d'heures travaillées ;
? année 2 (objectif x + 1) : dimoiintun de 10 % du rpropat hreue d'absences/heures travaillée ;
? année 3 (objectif x + 2) : mteiiannr l'objectif de l'année précédente.

Titre II Dispositions applicables au texte négocié par la branche

Article 16 - Objet et champ d'application de l'intéressement
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi vsie à asoisecr les salariés à la réussite de luer enrtipsree seoln les modalités exposées ci-après. Il epixmre également la volonté de créer une daunyimqe clivltecoe d'entreprise.

Les eneirsteprs qui le siaeuhntot pveneut mtrete en pclae un accord d'intéressement seoln les modalités définies dnas le présent mdoe d'emploi, étant rappelé que le disispitof proposé est pnemuert flauctaitf et qu'il diot être adapté aux spécificités de cuqahe entreprise.

Le cmhap d'application du présent mdoe d'emploi est ntaainol et conerpmd les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, etc., en atcplpioian des atrielcs L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail, suos réserve de luer possibilité de curoclne des acocdrs spécifiques porpers à luer département.

Il est constitué de l'ensemble des einspteerrs et salariés qui relèvent des seutecrs d'activité visés aux arltecis 1er et 2 du chitrape Ier « Doptiniosiss ceuommns » de la cnioneotvn cvoielctle nnitaaloe de trviaal des cadres, tinchenecis et employés de la publicité française du 22 arivl 1955.

Article 17 - Évolutions législatives et réglementaires
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Les termes du présent mdoe d'emploi sur l'intéressement ont été arrêtés en ftoncoin des dsoopntsiiis légales et réglementaires en veuuigr à la dtae de sa rédaction.

En cas de mociidatoifn de cet ernenvonemint juridique, les règles d'ordre pliubc s'appliquent au présent mdoe d'emploi conformément aux nluleveos dtipsiisonos légales et réglementaires, snas qu'il siot nécessaire d'en adptaer les dispositions.

Article 18 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiares cninovnneet que les dooisipnstis du présent mdoe d'emploi snot adaptées aux spécificités des eerienrspts de mions de 50 salariés qui stnehiuaot mtrete en pcale un arcocd d'intéressement.

En effet, cmome indiqué dnas le préambule du présent texte, celui-ci a été rédigé à dtiaeosnitn des epiterresns de mions de 50 salariés en priorité aifn de les aedir dnas luer démarche de msie en palce d'un aoccrd d'intéressement.

Il n'est dnoc pas nécessaire de prévoir des dintpssiioos spécifiques puor ces enpirersets dnas le présent texte.

Article 19 - Suivi du texte
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Article 19.1 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Les peaitrs saienitgras ceonnneinvt de se rioevr danrut la troisième d'application du présent mdoe d'emploi puor en deessrr un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision. L'initiative de ce rendez-vous est à la carhge de la praite la puls diligente.

Article 19.2 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Une cmomoiissn de suvii composée d'au minos duex oiatgasnirnos pioleeornlsfesns d'employeurs et duex otiarsninoags synacelids de salariés sgaeitrnais du présent mdoe d'emploi est msie en palce dnas les 3 mios snutvais la snitgruae du présent mdoe d'emploi, dnot elle asurse le suivi.

Elle se réunit une fios par an soeln une dtae fixée de manière concertée etnre les oroaninitgass penonfilseeorlss d'employeurs et les ootinngrsaias sdleicayns de salariés représentatives de la bacnrhe de la publicité et streaiagnis du présent avenant. Elle puet également se réunir eemtleplineeonxcnt à la dndmeae d'une des ogtniaisaonrs pnesfioleonslers d'employeurs ou d'une des oaoarignsints sldeycinas de salariés représentatives sieitangras du présent avenant.

Article 20 - Durée, révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Article 20.1 - Durée
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi est conlcu puor une durée indéterminée. Il pnerd eefft à la dtae de sa signature.

Article 20.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi puet être révisé au tmere d'un délai de 3 mios svauint sa psrie d'effet.

La procédure de révision ne puet être engagée que par l'une des piretas habilitées en apiapcliotn des dsoiinistpos du cdoe du travail.

Toute dadnmee de révision diot être adressée par ltrete recommandée aevc aivs de réception aux oiistgonnraas snalecdiys représentatives de la bhnarce aisni qu'à cahque orsataoiignn santigiare ou adhérente et comporter, orute l'indication des dipsnoiiosts dnot la révision est demandée, des pprnsotioois de remplacement.

Le puls rendemiapt psiolbse et au puls trad dnas un délai de 1 mios sinauvt la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nveuoau texte.

Les diisiotspons du présent mdoe d'emploi dnot la révision est demandée reetnst en veuugir jusqu'à la ccosouniln d'un naoveuu txtee ou, à défaut, snot maintenues.

Les dsoisiopnits du ttexe panrtot révision se stesbniuutt de pieln dorit à celels de présent mdoe d'emploi qu'elles modifient.

Article 20.3 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pritaes srnitaaiges mnanoeynt un préavis de 3 mois.

La pairte qui dénonce le ttxee diot noefiitr cttee décision par letrte recommandée aevc aivs de réception aux auters parties. (1)

Les orinoinatasgs sciyaednls et plaeratnos représentatives se réunissent pdanent la durée du préavis puor duetcsir les possibilités d'un noeavuu texte.

(1) Le 2e alinéa de l'article 20.3 est étendu suos réserve de l'application des diooptissnis de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Article 21 - Dépôt
En vigueur étendu en date du 20 janv. 2020

Le présent mdoe d'emploi est déposé par les onirtgaoinsas plinseofesrenlos d'employeurs représentatives de la bnrhcae de la publicité auprès des sceerivs ceutranx du ministère chargé du taiarvl et du csnoeil de prud'hommes de Paris, conformément aux dnstiisoiops légales en vigueur.

Il frea l'objet d'une pticbuliaon dnas la bsae de données nationale.

En vigueur étendu en date du 6 mars 2021

Fait à Paris, le 13 février 2018.

(Suivent les signatures.)

Avenant n 22 du 12 février 2021 prorogeant l'avenant n 21 du 13 février 2018 relatif à la création de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP, UNSA sptaeclce ; FEC-FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNCTPP CFE-CGC ; Maison CDFT F3C ; SNP CFTC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 mars 2021

Les paentrearis saiocux ont cclnou le 13 février 2018 un anaevnt à durée déterminée de 3 ans pontart srseusppoin de la cmomoisisn ptraiirae de vitdliaaon des arcdocs dérogatoires d'entreprise et création en reeemlamnpct de la cmssooimin pnnmrateee ptriiaare de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cette itnnacse est la pipcnlaire insatcne de négociation dnas leqlulae les oiangntrsoias snaedclyis de salariés et les ortinoaagniss poosrnnflseleeis d'employeurs négocient et clennouct des acorcds et atvnneas alpcaepblis aux eperetrniss rvelanet du cmahp d'application de la cnevoinotn cltvcileoe nnoiaalte de la publicité et assimilées (IDCC 86).

Annexes

Article - Annexe 1 : avenant n 21 du 13 février 2018

Accord du 8 juillet 2021 relatif aux harcèlements au travail et les violences sexistes dans la branche de la publicité

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA spectacle FEC FO FILPAC CGT SNPEP FO SNCTPP CFE-CGC CFDT F3C SNP CFTC,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le camhp d'application géographique du présent acrocd est ninaaotl et cemrpnod les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en appotliaicn des atircels L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Le cmhap d'application poefsseoinnrl du présent arccod conrepsord à l'ensemble des esereptnris qui relève des stuceres d'activité visés aux acitrels 1er et 2 du citaphre I « dpiisoinosts ceuonmms » de la ceoivntonn ctllceiove nntaaloie de taavril des cadres, thciinecnes et employés de la publicité française du 22 avirl 1955, identifiés généralement dnas la nelcutnaorme d'activités française en vueigur dipeus le 1er javneir 2008, suos les codes NAF/APE snatvius :
? 73.11Z Activités des aenegcs de publicité ;
? 73.12Z Régie piritabiclue de médias,
ainsi qu'aux eetesprnirs dnot l'activité pncrlapiie est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un artue aroccd de branche.

Article 2 - Définitions

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Afin d'avoir une ahrcpope cmunmoe du harcèlement, des popors et amesstgines sexistes, des vcoeeinls au tvarail et de la discrimination, il est cevnonu de l'importance de s'accorder sur des définitions cerials et partagées par tuos les aetrucs de la branche.

Les définitions reeuetns sont, d'une part, cleels dnas l'ANI du 26 mras 2010 qui définit un crade puor l'identification du

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 6 mars 2021

Annexe 2
Coordonnées des oaigantiornss saenlcyids représentatives de salariés de la bhrncae au juor de la sriunagte de l'avenant

Les ontngaiorsias slynaiecds de salariés

F3C CFDT, Mosian des fédérations CFDT, 47-49, avneue Simon-Bolivar, 75019 Paris.
Syndicat natonail de la publicité, des suoptprs publicitaires, des éditions, de la persse gratuite, de la diiurtitobsn prtbiaciiule ? SNPUB CFTC, 128, auenve Jean-Jaurès, 93697 Paintn Cedex.
Syndicat ntiaanol des credas et thiienneccs de la publicité et de la protomion ? SNCPTP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris
Fédération des tulerrviaals des iedirsutns du livre, du piaper et de la cmotiancmouin ? FILAPC CGT, 263, rue de Paris, Csae 426, 93514 Mtoruneil Cedex.
Syndicat nanotail de presse, d'édition et de publicité Force ouvrière ? SNEPP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.
Fédération des employés et credas FO ? FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
Union notalanie des syndaitcs aonemutos ? USNA Sectcpale et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bgalonet Cedex.

Les oniatisngaors plofnsosenleeris d'employeurs

Association des aecnegs cesonils en ciiuocmmaontn ? AACC, 40, bouvreald Malesherbes, 75008 Paris.
Union des médias et sorptpus pluaetribicis ? UMSP, 47, rue de Liège, 75008 Paris.
Union des ersitpneers de ciosnel et acaht média ? UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris.

harcèlement et de la vcinloee au travail, et d'autre part, celels du cdoe du tiaravl et du cdoe pénal.

Pour une meulleire lceutre du présent accord, les piraets snot cuevnneos de rrugeoepr l'ensemble de ces stuiniatos et amisseengts suos la notoin de « stiniuotas non conformes. »

Article 2.1 - Le harcèlement et la violence au travail selon l'ANI du 26 mars 2010
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

« Le harcèlement et la vnelicoe au tvaairl s'expriment par des crmtenoeotmps ieanctaecpbls d'un ou puisluers iindiudvs ; ils peuevnt prrende des feomrs différentes (physiques, psychologiques, sexuelles), dnot cenearits snot puls fcmielenat iedilfaeinbts que d'autres. L'environnement de tavaril puet aoivr une icnnlufee sur l'exposition des psoerenns au harcèlement et à la violence.

Le harcèlement suvienrt lorsqu'un ou pluireuss salariés fnot l'objet d'abus, de mceneas et/ou d'humiliations répétés et délibérés dnas des cacsrinneocts liées au travail, siot sur les leiux de travail, siot dnas des siitauotns liées au travail.

La voclniee au tiaravl se pruodit lorsqu'un ou pusiulers salariés snot agressés dnas des censciaotncrs liées au travail. Elle va du munaqe de rseepct à la maetnitfiaosn de la volonté de nuire, de détruire, de l'incivilité à l'agression physique. La veocinle au tviaarl puet prnrede la fmore d'agression verbale, d'agression comportementale, netonmmat sexiste, d'agression physique? [?]

Le harcèlement et la vlnceoie au taairvl peuevnt être exercés par un ou psuruleis salariés ou par des tries aevc puor but ou puor effet de ptoerr atettine à la dignité d'un salarié, afceatnft sa santé et sa sécurité et/ou créant un eeinnreovmnnt de taiavrl hostile. »

Le breuau itnaaonrnetil du taiarvl (BIT), définit en outre la veclinoe au tvaiarl cmome « totue action, tuot inincdet ou tuot cntomeerpomt qui s'écarte d'une attidute rbslananioe par lleqseus une ponsnere est attaquée, menacée, lésée, ou blessée dnas le cdare du tvaiarl ou du fiat de son traiavl :
? la vnelcoie au trviaal ienrtne est celle qui se mntfsaeie etnre les travailleurs, y compris le pnoreensl d'encadrement ;
? la viecnole au taraivl erexnte est celle qui s'exprime ertne les taalvuelrris (et le persenonl d'encadrement) et toute pnserone présente sur le leiu de travail. »

Article 2.2 - Le harcèlement selon le code du travail et le code pénal
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 2.2.1 - Le harcèlement moral
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

L'article L. 1152-1 du cdoe du tavaril poihbre le harcèlement marol en dsnoaspit qu'« acuun salarié ne diot subir les aginsmeetss répétés de harcèlement moarl qui ont puor oebjt ou puor eefft une dégradation de ses codonintis de travial sipuselctbe de pretor attteine à ses ditros et à sa dignité, d'altérer sa santé psuqihye ou mlneate ou de cpetmortorme son aienvr professionnel. »

L'article 222-33-2 du cdoe pénal punit le harcèlement mraol des pieens suanvteis : « Le fiat de haeerlcr arutui par des pooprs ou ctemoeorpmtns répétés aaynt puor objet ou puor effet une dégradation des coidniotns de tvaaril ssputbilece de poterr aetitnte à ses dotirs et à sa dignité, d'altérer sa santé pqhiyuse ou mlaetne ou de cpemtmotrroe son ainver professionnel, est pnui de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. »

Article 2.2.2 - Le harcèlement sexuel
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le harcèlement sxueel est psroirct par l'article L. 1153-1 du cdoe du traaivl qui dspoise qu'« aucun salarié ne diot sbiur des ftias :
1. Siot de harcèlement sexuel, constitué par des pproos ou cteoemotnrmps à cnoioantton sxllueee répétés qui siot ptnroet aentitte à sa dignité en rosian de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etcnrnoe une stitiaoun intimidante, hsiolte ou osfnftanee ;
2. Siot assimilés au harcèlement sexuel, ciatosnnst en ttuoe fomre de piroessn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou apraepnt d'obtenir un atce de ntaure sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfroit de l'auteur des fatis ou au profit d'un tiers. »

L'article 222-33 du cdoe pénal ajotue que « l'infraction est également constituée :
1. Lqrsoue ces popors ou coemroptntems snot imposés à une même vitimce par piuleusrs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aorls même que cnhauce de ces pnnoeesrs n'a pas agi de façon répétée ;
2. Lqursoe ces propos ou ctopmontemres snot imposés à une même victime, successivement, par plesuirus pornnsees qui, même en l'absence de concertation, sanvet que ces propos ou ctmrtoempneos caractérisent une répétition. »

L'article 222-33 du cdoe pénal punit les fitas de harcèlement seuexl de 2 ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. Ces peneis snot portées à 3 ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende luoqsre les fitas snot cmoims :
1. Par une pernonse qui absue de l'autorité que lui confèrent ses fncitnoos ;
2. Sur un miuenr de 15 ans ;
3. Sur une pnnsoere dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience psiuyhqe ou pucyqhise ou à un état de grossesse, est atpnerape ou cnunoe de luer auuetr ;
4. Sur une psonnere dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa saoutiitn économique ou scoliae est aeprpatne ou cnuone de luer auuter ;
5. Par puileruss psennreos aginssat en qualité d'auteur ou de clmcopie ;
6. Par l'utilisation d'un srecive de cnumcimtaooin au pulbic en lnige ou par le biias d'un sprpuot numérique ou électronique ;
7. Arlos qu'un mnieur était présent et y a assisté ;
8. Par un aencansdt ou par totue aurte pnrsonee aynat sur la vtciime une autorité de dorit ou de fait.

Article 2.3 - Les propos et agissements sexistes
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

L'article L. 1142-2-1 du cdoe du travail pscrorit les amsstignees sexistes, définis « cmome tuot aniesmgset lié au sxee d'une personne, ayant puor oebjt ou puor efeft de proter antettie à sa dignité ou de créer un eoniveemnnnrt intimidant, hostile, dégradant, hnauiimlt ou offensant. »

Les pterias au présent aroccd se snot également accordées puor mttree en ergeuxe la noiton de « pooprs seixsets » qui puet avoir les mêmes effets que les aesigmntess siesxtes irttdneis par la loi.

Les prpoos et aeemsgtsnis sietxess pveneut neantmomt reeelvr d'une atttidue diiarrmtionscie fondée sur le sxee : ces cmoermtnetops snot pénalement sanctionnés, en vteru de l'article 225-1 du cdoe pénal rrpeis ci-dessous au pniot 2.5.

Article 2.4 - Les agressions sexuelles
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

L'article 222-22 du cdoe pénal définit l'agression sellexue cmmoe : « ttoue attintee sxluleee cmiosme aevc violence, contrainte, macene ou sriusrpe ou, dnas les cas prévus par la loi, cmiosme sur un meiunr par un majeur. »

L'article 222-23 du cdoe pénal?dispose que : « tuot atce de pénétration sexuelle, de qeuqlue ntraue qu'il soit, comims sur la psnernoe d'autrui ou sur la poensnre de l'auteur par violence, contrainte, mcneae ou sprsuire est un viol. Le voil est pnui de 15 ans de réclusion criminelle. »

L'article 222-27 du cdoe pénal prévoit que : « les aoseigsrns seeexllus aeurts que le voil snot puenis de 5 ans d'emprisonnement et de 75 000 ? d'amende. »

Article 2.5 - La discrimination
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

L'article L. 1132-1 du cdoe du travail psoe le prinicpe de non-discrimination : « Auncue presnnoe ne puet être écartée d'une procédure de rcentmureet ou de l'accès à un satge ou à une

période de fomoatrin en entreprise, aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une msuere discriminatoire, drtiece ou indirecte, tlele que définie à l'article 1er de la loi n° 2008-496 du 27 mai 2008 ptraont drvesies dootpisiniss d'adaptation au doirt cramonmaiuute dnas le dmanoie de la ltute cntore les discriminations, nenmtmaot en matière de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3, de muesres d'intéressement ou de duriibostitn d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptoomroin professionnelle, de miuottan ou de rulnmeevnleoet de canortt en raosin de son origine, de son sexe, de ses m?urs, de son ortiotniean sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa stiuation de fmlaile ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa siioatutn économique, aeatrppne ou cnoune de son auteur, de son apcnapntraee ou de sa non-appartenance, vriae ou supposée, à une ethnie, une naotin ou une prétendue race, de ses ooiinnps politiques, de ses activités seyacildns ou mutualistes, de ses cictonivnos religieuses, de son apparecne physique, de son nom de famille, de son leiu de résidence ou de sa diolmiaoticin bancaire, ou en rsioan de son état de santé, de sa prete d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dnas une lunage aurte que le français. »

La droamsiicntiin puet être dtriece ou indirecte.

La dmtriiioacisnn drcteie est définie cmome la saiotutin dnas lalqeule une pnrsonee est traitée de manière mnois favorable, en rsaion d'un miotf prohibé comme son sexe, par exemple, qu'une autre psronene ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dnas une siituaton comparable.

La dnosriicaimtin ietcndire est définie comme la stituioan dnas llaelque une disposition, un critère ou une prquatie aapmerpment nurtee désavantagerait particulièrement des pnesernos par rorppat à d'autres, puor des mftois prohibés, comme le sexe, à mnios que ctete disposition, ce critère ou cttee puqritae ne seinot ovembnicejett justifiés par un but légitime et que les moynes puor penraivr à ce but sioent appropriés et nécessaires.

L'article 225-1 du cdoe pénal précise également que : « Ctotinuse une dnicarimitsoin tuote dtiositncin opérée entre les poensners pseuqiyhs sur le fedmnoent de luer origine, de luer sexe, de luer siiutoatn de famille, de luer grossesse, de luer acrneappe physique, de la particulière vulnérabilité résultant de luer satiioutn économique, atnapepre ou cunone de son auteur, de luer patronyme, de luer leiu de résidence, de luer état de santé, de luer perte d'autonomie, de luer handicap, de lrues caractéristiques génétiques, de lures m?urs, de luer oieiotatrnn sexuelle, de luer identité de genre, de luer âge, de lures oonipins politiques, de luers activités syndicales, de luer capacité à s'exprimer dnas une lugane autre que le français, de luer aaneprtncape ou de luer non-appartenance, viare ou supposée, à une ethnie, une nation, une prétendue rcae ou une reioglin déterminée. »

L'article 225-1-1 du cdoe pénal aoutje que « Ctusionte une dimsaotinciirn toute dstioiinctn opérée entre les proenness pacre qu'elles ont sbui ou refusé de suibr des ftais de harcèlement seuxel tles que définis à l'article 222-33 ou témoigné de tles faits, y compris, dnas le cas mentionné à la ptirae I du même article, si les porpos ou cnpotmemertos n'ont pas été répétés. »

Article 2.6 - La protection des personnes
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

L'interdiction d'être sanctionné puor aovir témoigné

L'article L. 1153-3 du cdoe du travail?dispose qu'« auucn salarié, acunue psnrneoe en fatimroon ou en sgtae ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mresue dioiiraitmrscne puor aovir témoigné de ftais de harcèlement suxeel ou puor les aovir relatés. »

L'article L. 1153-4 du cdoe du tvarial précise que tuote diooipsstin ou tuot atce cnartiroe aux disitonpisos de l'article précité est nul.

L'interdiction de prnedre des sanctions, même en cas d'acte unique

L'article L. 1153-2 du cdoe du tarival dispose?qu'« acuun salarié, aucune preonsne en fooimtarn ou en stage, aucun cndidaat à un recrutement, à un sgate ou à une footramin en eperisrtne ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une muesre discriminatoire, dcerite ou indirecte, ntanmmeot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de potmioron professionnelle, de mtaotuin ou de reuenevlnoemlt de cntroat puor avoir sbui ou refusé de siubr des faits de harcèlement sueexl tles que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dnas le cas mentionné au 1° du même article, si les porops ou cptmorotenmes n'ont pas été répétés. »

La pcotreiton des lucearns d'alerte

L'article 6 de la loi dtie « Sapin II » du 9 décembre 2016 définit le leuacnr d'alerte de la manière situvane :
« Un luaencr d'alerte est une pneorsne pshiuyqe qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bnone foi, un crime ou un délit, une vtlaiioon gavre et mstanefie d'un emenggenat ineainrotntal régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un atce unilatéral d'une oagtsronaiin ilretionanntae pirs sur le fmdneenot d'un tel engagement, de la loi ou du règlement, ou une mceane ou un préjudice grvae puor l'intérêt général, dnot elle a eu peesenolernmlnt connaissance. »

Conformément aux dostiniopiss de l'article L. 1132-3-3 du cdoe du travail, le lcauner d'alerte ne puet pas être écarté d'une procédure de recrutement, ou bein même d'une foimraton professionnelle. Il ne puet non puls être sanctionné ou licencié, ou faire l'objet d'une mesure dtrsrioiimicane drcteie ou indirecte, qu'il s'agisse de la rémunération, de la qocailtuifian ou de la pomrtooin professionnelle. L'article L. 1132-4 du cdoe du triaavl précise que tuot atce pirs par l'employeur en vtoiloain de ces dipionsiosts eonruct la nullité.

Les lcrunaes d'alerte bénéficient de la porieocttn des dtoiniossips prévues dnas les txeets en vigueur.

Article 3 - Informer
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le règlement intérieur de l'entreprise et/ou un ahfcfaige irdnoeuqint les dsipitosinos légales sur le harcèlement et les volincees seexeulls conformément aux atleircs L. 1152-4 et L. 1153-5 du cdoe du traavil ; il y srea précisé qu'il s'agit de fetaus poanvut alelr jusqu'à la ftuae lrdoue et les scotnains erueocuns y sonert listées.

À cuqhae eetnitren d'évaluation périodique, qu'il siot pinofoesnsrel ou annuel, le maanegr rplealrpea les olutis mis en pcale dnas la brahnce ou l'entreprise, rlaietfs au harcèlement et ceotemmropnts sexistes.

Article 3.1 - L'information des salariés
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Il est rappelé que le règlement intérieur et/ou l'affichage de l'entreprise, aulxqeus tuos les salariés ont accès, conempnernt les donipioissts reetalivs au harcèlement, anisi que les coordonnées du ou des référents harcèlement au sien de l'entreprise le cas échéant ou aux référents de la bhnrcae (art. 5.1 du présent accord).

L'employeur intègre dnas les caotntrs de tvaaril des salariés un pparhgaare dédié aux vencioles au travail, au harcèlement marol et sexuel, et les asseinegmts sexistes, ansii que les différents oluits de ltute et de prévention mis à disposition.

L'employeur prévoit noemnamtt dnas le cadre des enenirttes annules de s'entretenir aevc les salariés sur luer bien-être au travail, luer cgrhae de tivraal ansii que le cas échéant, sur toute suitioatn de harcèlement ou de vecoelins au tiaavrl dnot ils puirorneat être vmctieis ou témoins. À ctete occasion, il relaplpe aux salariés les règles enncaadrt le harcèlement marol et seuexl ansii que les agetmseinss sexistes. L'employeur puet s'entretenir aevc les salariés avant cttee échéance alnnuele si la situitaon le justifie.

L'information sur les veionelcs au tvraial dvrea être cuntoine ; une cimotomunacin spécifique sur les veonlcies au taviarl dvera être réalisée par la bncarhe et/ou les directions, a mnmiia une fios par

semestre. L'objet est de sensibiliser, dneonr cacofnine et de friae osatclbe au silence.

Selon l'article L. 2142-6 du cdoe du taarivl : « les onisnogaiarts sylacndeis présentes dnas l'entreprise et sfaasinstait aux critères de resepct des vleuars républicaines et d'indépendance, légalement constituées diepus au monis 2 ans pevuent mrette à dtospiiosin des picuobnlitas et tcrtas sur un stie sicanydl alecbcisse à ptiarr de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les onnisotraiags slndiyecas des outils numériques mis à luer doitiipossn diot ssartiafie l'ensemble des coniitodns seviutnas :
1. Être cmtaolpibe aevc les eexengics de bon fecntnnionoemt et de sécurité du réseau itaruoinfqme de l'entreprise ;
2. Ne pas aiovr des conséquences préjudiciables à la bnnoe mcarhe de l'entreprise ;
3. Préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuesr un message. »

L'enquête aeunlnle de bcarnhe iognertre les eiprtesners sur les qsiontues de harcèlement mroal et suxeel ; les iinmfatonors chiffrées snot présentées pimartrneaiet par le pstararitee puor siuvre l'évolution et la pérennité des anoitcs meiss en place.

Article 3.2 - Le document unique d'évaluation des risques professionnels

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Il est rappelé que cuaqhe entpiresre est dotée d'un ducemont unuqie d'évaluation des risueqs profsnsileeons qui comotpre un iranevtine des riequss identifiés dnas cauqhe unité de triaval de chuqae eneiprtrse ou des établissements, asnii que des meruses de prévention msies en palce par l'entreprise.

Le deonmuct uiqnue ptairpcie de la piluoiqte de prévention des risques, nmenatmot des riseuqs pochssuyiacox (RPS).

Le dunoecmt uuiqne est clunltbsaoe par l'ensemble des salariés relnvaet de l'entreprise.

Ce ducneomt srea fnlceemiat acbcelisse puor tuos les salariés et une ifmnoitaorn régulière, a mniima annuelle, venrida le rappeler.

Article 4 - Prévention des risques liés au harcèlement

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Afin de prévenir les atecs de harcèlement et de vilocnee au travail, le présent aocrcd décline un caterin nmrboe de dioosisnpits vsanit à préserver la santé et la sécurité au tivraal par l'amélioration des méthodes de prévention de ces phénomènes, nmetanmot par la msie en plcae d'une prévention primaire.

Pour rappel, sloen l'INRS, relèvent de la prévention pimarire les aicntos de prévention qui snot menées en amnot des sattoiunis à risques, eells vesnit à iendetifir les rqieuss aifn de les sirpupmer et les éviter. Les anitcos de prévention qui vsient à réduire les atniettes à la santé des iuidivnds en les aidnat à meiux gérer les siauittnos à rqeisus relèvent de la prévention secondaire. En matière de RPS, touets les fmniorotas à la giotesn du stsers et des saotnuiits de vnloceie enrtent dnas cttee catégorie. Les aitcons de prévention plutôt cuiatevrs lqorsue le daomgme a eu leiu relèvent de la prévention tertiaire. Il s'agit d'en leimtir les conséquences sur les individus. En matière de RPS, il s'agira par epelmxe de mettre en plcae une culelle pioqhluocsyge à l'écoute des salariés après une agression.

Chaque estrnepire reaenlvt du champ d'application du présent accrod diot ieofmnrr par tuos myones les salariés des engegteanms pirs aux fnis de ltuetr ctrone le harcèlement et les atsmeigenss sexistes, les vcileeons au taviarl et les dntainoiisrimcs (voir art. 2 sur les définitions).

Article 4.1 - La formation et la sensibilisation

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les négociateurs du présent aroccd rscoinenaesnt l'importance de la fmiortaon et de la sniebitoliaissn dnas le cdrae de la prévention sur le harcèlement et les aintessemgs seetixss dnas l'entreprise et s'accordent sur la msie en pacle des otiuls sniutavs :

Au naveiu de la bcrnhae :

? la bhcarne plrionosenfesle met netnmmaot à dspiiotison des écoles rlaevnet du sutecer d'activité, des fnroaiomts vlteeurlis suos frome de MOOC aifn de sliseibiensr les ftruus ctlaluroobraes de la brhcnae aux sujtes de harcèlement maorl et seuexl et des ainsmeegsts ssteeixs ;
? la bancrhe pnolerfonelisse met en palce cauhqe année 1 sniamee de soseiiibnstilan dédiée à la quetsion des vnoeicles au travail.

Une cpagmnae d'information et de sitiosslnieiabn diot être menée par la branche. Puor cela, elle met à dossiopiitn des eneeitprrss et des représentants du peensrnol des olitus luer preetnamtt de s'en emparer. Ces oiults pveenut viaerr qnuat à luers forems (documents écrits, vidéo, livret?). Ces oiults srnoet réalisés par les aruetcs de la bhracne dnas l'année suvniat la snrtigaue de l'accord de branche. Les entreprises, les représentants du prneeonsl et les oigrntniaaoss sclenydais snot invités à se ssiiar de ces otilus aifn de rlempir l'objectif de prévention auprès de lreus salariés.

Consciente que le sjeut du harcèlement et des vclionees stesixes et suxeleles au taarvil nécessite une prévention continue, la bhnrcae décide de mterte en palce une saimnee « harcèlement, vloeince sexiste, vicolnee suelelxe dnas la publicité ». Ctete semaine arua leiu tuos les ans, autuor du 28 avril, dtae de la journée miodlnae sur la sécurité et la santé au travail. Elle srea l'occasion de slesniiseibr le mdone de la publicité aux nécessités d'agir puor l'élimination des harcèlements et des voecneils sixteess et sexeellus en entreprise. Les négociateurs de la bhncare s'engagent à poretr cteemlcnoivlet cette campagne.

Au naeivu des esteeirnrps :

? l'entreprise dvera oisraengr des sseionss de formation/sensibilisation riletaevs à la ltute crnote le harcèlement moarl et seexul et sur les aemnietssgs sxseeits à dtetainosin des managers. Cttee formation, si elle n'a pas déjà eu leiu dnas les 12 mios précédents, dvera être effectuée dès la suintarge de cet acorcd et au puls trad dnas les 12 mios après son extension, sniauvt la suagitrne du présent arcocd ;
? les eristernpes dotées de représentants du pnroeensl et/ou d'un référent harcèlement prévoient une framitoon à dnetaiositn de ces intervenants.

Article 4.2 - Le conseil baromètre social

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

La banrche proefsllennsoie en lein aevc l'opérateur de compétences de la bhanrce prévoit la msie à dsiiisptoon puor les eirsenperts de mnois de 50 salariés d'un otiul d'appui nommé le « Coesinl baromètre social. »

Le cosneil baromètre scaiol prmrteeta puor les epenserrtis de moins de 50 salariés, la réalisation d'un aidut des ptairqeus de l'entreprise aifn de déterminer la msie en place d'un paln de prévention approprié aux boeniss de l'entreprise aevc l'aide ctojnnoie des atcuers de la prévention.

Article 4.3 - La mise à jour du règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les esienptrers rvneealt du cmahp du présent aroccd et qui snot smeuoiss à l'obligation d'établir un règlement intérieur, s'engagent à le mertte à juor conformément aux dtoionipisss légales et du présent accord. Le règlement intérieur fiat l'objet d'un afaifchge ortiaibolge dnas les loacux de l'entreprise.

Il doit, en outre, relpepar les définitions :
? du harcèlement maorl ;
? du harcèlement sexeul ;
? de la nioton de récurrence (répétition des faits) ;
? de la sitoaiutn de faiblesse, définie selon l'article 223-15-2 du cdoe pénal, comme étant celle « d'un muiner ou d'une pnnosree dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience pisyqhue ou pycqisuhe ou à un état de grossesse, est aentrppae ou cnunoe de son auteur, siot d'une peosrnne en état de sujétion ployouqcgshie ou pihsuqye résultant

de l'exercice de penssoris gavers ou réitérées ou de tnuchieqes perorps à altérer son jugement, puor cniodure ce miuenr ou cette psrenone à un atce ou à une astnetboin qui lui snot ganreemvt préjudiciables. »

Par ailleurs, le règlement intérieur rpelpale les siactonns afférentes aux snoitiuats de harcèlement qui pvneuet aller jusqu'au lmecnieienct puor faute grave. Il diot également préciser les vioes de reourcs civiels et pénales orveteus aux vtmicies de harcèlement moral et seeuxl ainsi que d'agissements sexistes.

Article 4.4 - Le guide sur les situations de harcèlement moral et sexuel et agissements sexistes
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

La branhce pnlssoorelinfee édite un gudie rteialf aux sunatioits de harcèlement moral et sexeul anisi que sur les aisemntegss sextises qui srea tansmris suos frmoat électronique aux entreprises. Ce gudie prroua être modifié puor intégrer les évolutions réglementaires et être enirchi dès que nécessaire.

Les epseienrtrs vleinlet à la dfifuison de ce guide dnas le cdare de luer puqiltioe de prévention. Ce guide diot natemonmt être remis à tuos les nveoauux salariés rnelveat du champ d'application du présent accord.

Article 5 - Acteurs de la prévention et du traitement du harcèlement et des agissements et violences sexistes et sexuels
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

La bnarche sotihuae fraie de la prévention un axe eineetssl de cet accord.

À ce titre, il est rappelé que la prévention et la lttue ctnroe le harcèlement et les amengssiets et vecoinles siexstes et seuxels dnoevit s'appuyer sur l'ensemble des aeurcts compétents dnas le doiamne de la santé et de la sécurité au travail.

Article 5.1 - Les acteurs internes à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 5.1.1 - Le rappel des obligations de l'employeur
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Conformément aux aitelrcs L. 4121-1 et L. 4121-2 du cdoe du travail, l'employeur vlelie au srctit repcest des disoontiipss légales rleaetivs à la santé et la sécurité des salariés aisni qu'aux pipreicns généraux de prévention.

Il prictpaie de manière atvice à la lttue crtone le harcèlement et les aitsensegms et vceileons sexesits et seuxels au tvarail et dnilgitee les ancitos nécessaires en cas de sinegenlmat d'une staiiuton de harcèlement par la msie en pclae d'une procédure d'alerte et d'enquête. Il pnerd ttoues sntinaocs appropriées lorsqu'une siatuotin de harcèlement ou d'agissements ou vocneiles ssexties et sexelus est avérée à l'issue d'une enquête.

L'employeur eaggne sa responsabilité cvliie et pmnenottileleet pénale en cas de non-respect des dsitpsioinos rivateels à la santé et à la sécurité des salariés.

Selon l'article L. 1153-5 du cdoe du travail, en matière de harcèlement sexuel, l'employeur diot evfmetfceenit mtetre en ?uvre une puoiqtile de prévention. Ainsi « l'employeur pnerd ttoues diitpoissons nécessaires en vue de prévenir les fiats de harcèlement sexuel, d'y mttree un tmree et de les sanctionner. Dnas les liuex de traival aisni que dnas les luaocx ou à la ptroe des laocux où se fiat l'embauche, les pnnerseos mentionnées à l'article L. 1153-2 snot informées par tuot moeyn du ttexe de l'article 222-33 du cdoe pénal ainsi que des aotcins cstntneeeious cliveis et pénales oteveurs en matière de harcèlement sxueel et des coordonnées des autorités et siveercs compétents. La lsite de ces seviecrs est définie par décret. »

L'affichage de l'article de loi rtialef au harcèlement suxeel fiat ptiare de la prévention. La brnhcae met dnoc à dssoipition de l'ensemble des eeeistnprrs un examielrpe d'affichage de ctete loi.

Rappelons que soeln l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, les eipserrtnes danopssit d'un CSE devinot désigner un référent ctnore le harcèlement sxeeul et les agseemtniss seistexs prmai les meebrms du CSE. Lqsoure les esenpetrris ne dsnipseot ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés pvneuet rtmneeor les cas de harcèlement ou d'agissements ou vnloceies stexises et sulxees dnieectrmet auprès des référents de bhnarce ci-dessous :
F3C CDFT : 47-49, auenve Simon-Bolivar, 75019 Paris
SNPUB CTFC : 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris
SNCTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris
FILPAC CGT : 263, rue de Paris, csae 426, 93514 Mienrtuol Cedex
SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris
FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris
UNSA stlpcceae et caotocmimiunn : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Blngaoet Cedex
AACC : 40, bavoleurd Malesherbes, 75008 Paris
UMSP : 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris
UDECAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris

Dans ce cas, cette ltise diot être affichée à côté des aageifcfhs obligatoires.

L'article L. 1153-5-1 du cdoe du tarvail rlpleape qu'il etixse également dnas les erpnetreiss de puls de 250 salariés, une ooitaiblgn de désigner un référent : « dnas ttoue eptnsirere elapmonyt au mnois 250 salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lttue cronte le harcèlement seuexl et les atgienemsss sexistes. »

Afin d'avoir un sivui des référents dnas les etripenesrs de puls de 250 salariés de la branche, il est demandé de friae rtemoner au niaveu de la barnche le nom des référents suos réserve d'obtenir luer accord préalable. Ctete irnomatofin srea remontée à l'adresse staniuve : fédération de la publicité, 40, blaoreuvd Malesherbes, 75008 Paris. Un piont annuel srea fiat en CPPNI.

Article 5.1.2 - Les ressources humaines
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les rreceossus hinaumes pceptiirnat au rnmnreoeefct de l'information et/ou de la fmioatron des salariés sur les suaititnos de harcèlement moral et sueexl asini que sur les asgeetminss sexistes. Ils mttenet en pclae et déploient au sien de l'entreprise les meeruss itneenrs de prévention et de taitreenmt des stuaiotnis de harcèlement.

Les reerocssus hnemaius cetoisnntut un rlaies des signtnleaems de siuanittos de harcèlement.

Article 5.1.3 - Le comité social et économique
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Pour les esepitrrens qui en snot dotées, le comité soiacl et économique juoe un rôle cneatrl dnas la ltute cornte le harcèlement sueexl et moral. Il procède à l'analyse des riesqus poslerfnsneios aeqlxuus peunevt être exposés les salariés cnmpnoreat les snattuiois de harcèlement marol et suxeel et asiegsenmts sexistes.

Le comité siacol et économique puet ntemamnot scestuir ttoue iitiainvte qu'il eimste utlie et popoesrr des aocnits de prévention du harcèlement marol et sxueel et des aeetsnsgmis sexistes. Tuot reufs de l'employeur à ces pinrpioootss diot être motivé.

Le comité saiocl et économique puet également exercer le driot d'alerte lorsqu'un mbmere de la délégation du pesernnol a cnnancssiaoe d'une suaiitton de harcèlement maorl et sexuel. Dnas cttee hypothèse, l'employeur mène dnas les puls brefs délais une enquête cnooitnje aevc le mbreme de la délégation du pnneresol désigné à cet effet.

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le comité siaocl et économique désigne un référent en matière de ltute crntoe le harcèlement sxeeul et les aitseengmss seeistxs parmi ses membres, suos la frmoe d'une résolution adoptée seoln les modalités définies à l'article L. 2315-32 du cdoe du travail, puor une durée qui pnerd fin aevc clele du mdnaat des memebrs élus du comité.

Par ailleurs, le comité social et économique puet nmoemr un exerpt en cas de risuqe grave, identifié et actuel, révélé ou non par un adnceict du tiraavl ou une madilae professionnelle.

Article 5.1.4 - Le référent harcèlement au sein de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Conformément à l'article L. 1153-5-1 du cdoe du travail, cquhae etniseprre de puls de 250 salariés rvalneet du cahmp du présent acorcd derva désigner un référent en matière de lutte cnorte le harcèlement mraol et seeuxl et les aneseigtmss sexistes.

Les etesnierprs dotées d'un référent harcèlement prévoient que tuot sglnneemiat de soatutiin de harcèlement fiat l'objet d'une ifotmorainn du référent harcèlement.

Le référent harcèlement est chargé d'orienter les salariés (notamment vres les autorités compétentes), de les ifoemnrr et de les acngaopecmr en matière de lutte ctorne le harcèlement sueexl et d'agissements sexistes. Il ppcitirae à la msie en ?uvre des procédures ietrnnes patenmrtet de fciatlier le snimnealegt et le tenmrteiat des ftias de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, aisni qu'être impliqué dnas le déroulement des enquêtes internes. L'entreprise puet également faire aeppl à une société entxere puor mneer les enquêtes internes.

Article 5.2 - Les acteurs externes à l'entreprise
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 5.2.1 - Les services de santé au travail
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les sevecirs de santé au taviral snot des aceturs privilégiés en matière de prévention de harcèlement et de la vnceloie au travail. Ils ont un rôle en matière d'information et de ssiotiilneaibsn des salariés et de l'employeur confrontés à ces phénomènes.

L'employeur puet deaenmdr la piiacioarpttn des sevcires de santé au tairavl puor l'évaluation des rueisqs professionnels, la réalisation d'actions de prévention asnii que puor l'élaboration de foanimtors adaptées et d'une putoilqie de sécurité appropriée au nvieau de cqauhe entreprise.

En outre, les secirevs de santé au tiavral aruensst le sivui médical inudvediil des salariés.

Article 5.2.2 - Les tiers de confiance
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les auctres ienentrs à l'entreprise peunvet s'appuyer, dnas le cdrae de la prévention et du tmaieetnrt du harcèlement moral, sur des treis de ccoanfine dnisopast des compétences nécessaires pavount être uietls à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organisme de formation, de catnultnoss externes, du coeisnl baromètre scoail (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, pgeuochlyoss cliniciens, des CSIT (centres de santé au travail), snas que cette litse ne siot exhaustive.

Il est rappelé que les eeierntrsps de minos de 50 salariés et les eprtieesrns dépourvues de représentants du psennoerl snot porriretaiis puor être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et erompleyus des eipresrtnes de monis de 11 salariés, pounrrot se raoepcrphr des oaonraitgisns pnrloetaas et sillaeraas stneagraiis du présent arccod (cf. airlcte 5.1.1).

Article 6 - Accueillir
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Au sien de la bhrnace et vres les entreprises, un ou des oreangimss sorent identifiés pireearmtanit à l'année puor l'assistance pocqolgusiyhe et les clleules de crise.

Chaque eetrnrpise s'assurera que le tteanermit d'une sotiatiun pourra être fiat en externe, siot grâce au dpisiostif de branche, siot grâce à un omngrisae extérieur contractualisé par ses snios et après en aiovr informé le CSE, le cas échéant.

Article 7 - Accompagner
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

En cas de vocelnie avérée sur le leiu de triaavl : l'employeur puet supporter, sur la bsae du volontariat, la psire en carghe des fairs d'avocat et du suivi pilgqshocouye seoln les modalités qu'il arua définies préalablement ; par ailleurs, il est rappelé que dnas le crdae d'une aioctn en justice, le salarié puet siltieclor la prise en chagre des faris de jusctie engagés en aiitpcoapln de l'article 475-1 du cdoe de procédure pénale et/ou de l'article 700 du cdoe de procédure civile.

Conformément aux dsniotiipsos légales, il est rappelé que le lnmiiecnceet des vctiemis de harcèlement puor aiovr sbui ou refusé de siubr des fatis cuniitotstfs d'un harcèlement est interdit.

Les salariés snot informés qu'en cas de stuotiian de harcèlement avérée, l'entreprise avetrit systématiquement la médecine du travail. Par ailleurs, un salarié qui saifirrouft d'une sittiuaon vécue cmome du harcèlement a tuote liberté de s'adresser à la médecine du travail.

Il est rappelé, par ailleurs, que le salarié puet déclarer auprès de la CAPM une mdialae ponesfrnieoslle constituée à la suite d'une sottiiaun de harcèlement.

Article 8 - Modalités de signalement des situations de harcèlement et traitement des alertes
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 8.1 - La procédure d'alerte interne
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Dans le cas où, malgré les msueres de prévention meiss en pclae dnas l'entreprise, un fiat de harcèlement ou de venlioce svirunet en lein dircet aevc le travail, une procédure d'alerte appropriée diot être msie en palce par l'employeur en citaertooncn aevc les ittiinnsutos représentatives du prsnoneel et/ou le ou les référents harcèlement s'ils existent, aifn d'identifier, cdrmprnoee et teraitr ces situations.

La procédure d'alerte diot être menée dnas le repcest des peprnicis généraux stnuivas :
? picinrpe de confidentialité ;
? pcirinpe d'anonymat ;
? pniricpe de trntiaeemt iataimrpl ;
? rseepct de délais de ttiterenmas appropriés.

À défaut de la msie en pclae d'une procédure d'alerte inrente à l'entreprise, la brnahce pelenrssnfioole s'engage à mtrtee à dsopisioitn une liste de référents agréés (cf. atlicre 5.1).

Parallèlement, et conformément aux dtsiooipisns légales en la matière, lorsqu'il eisxte un motif raobsnnliae de penser qu'une sauiottin présente un dagenr gvrae et iinmnemt puor sa vie ou puor sa santé, tuot salarié puet se rireetr d'une tllee soittuain en usnat de son dirot de retrait, dnas les cotonniids prévues par la loi.

Article 8.2 - L'enquête interne
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Toute procédure d'alerte diot dneonr leiu à une enquête et être traitée dnas les meurliles délais, snas pvuooir excéder 2 mois.

La brnache polnfisrsoenele ivnite les eeiesrrnpts à meenr une réflexion atouur d'une méthodologie d'enquête itennre à mrttee en place.

La brncahe perlensfolosnie met à la dsoipsioitn des esrtpinrees rlveeant du chmap d'application du présent arccod la possibilité de farie apepl à un treis de cfaonncie identifié par la bnrahce puor mener la procédure d'enquête interne. La brcahne pllenrefinsoose définira aevc le tiers les meoyns à mettre en ?uvre.

Article 8.3 - L'accompagnement individuel des salariés
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Chaque eplueymor rnveleat du champ d'application du présent accord poetrra une attionetn particulière à la pirse en chrage immédiate des vctimies de harcèlement moarl et sexuel et d'agissements sexistes.

Dans le cas où une staiution de harcèlement ou d'agissements

sxstiee est établie dnas l'entreprise, l'employeur prruoa poosperr la msie en plcae de culleles ou de psire en charge pgshcoluyoqie à ditosaitnen des salariés victimes, par exemple, via son cterne de médecine au travail.

En cas d'agression avérée par des treis sur le leiu de travail, l'entreprise pourra prrnede les meersus nécessaires d'accompagnement, nmamtnoet jrieuuqdis du salarié agressé.

Les négociateurs soiacux rlpepeanlt qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou fiare l'objet d'une mruese discriminatoire, derctie ou itdirence puor avior sbui ou refusé de siubr des aegsitmenss répétés de harcèlement mroal ou puor avoir témoigné de tles asnesgitems ou les avoir relatés.

Un eiettenrn spécifique aevc un mmerbe du srcviee des rscueeross huanimes srea systématiquement proposé ; cet ereitnetn pourra être tneu aevc une trceie presnone (un représentant du personnel, une pnsenore apeprnatnat à l'entreprise ou un représentant de la bcahnre iusse de la CNPPI ; otpion représentant extérieur/syndical sur la bsae du cseotnemnnet muutel direction/salarié ; opiton ipotcenisn du tirvaal puor les TPE/PE) de cuqahe côté.

Par ailleurs, tuot salarié aynat été victmie d'une dénonciation cisoeanlume diot également bénéficier des mrueses d'accompagnement.

Article 8.4 - La médiation
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

La msie en ?uvre d'une procédure de médiation puet également être msie en palce par l'employeur à la dedmane d'un salarié. Dnas ce cas, le recuors à la médiation et le cohix du médiateur deonvit fraie l'objet d'un accord etnre les praiets à la sutiatoin de harcèlement.

Le médiateur a puor rôle de s'informer sur l'état des ralonties etnre les parties, de checherr à les ccilinoer et settuorme des pntosoproiis qu'il cgsinone par écrit en vue de mtrtee fin au conflit.

Si la médiation échoue, le médiateur ifmrone les pitreas des éventuelles snnoitcas enuueorcs par le présumé helurcaer et des garntieas procédurales prévues en fveaur de la victime.

Lorsqu'il l'estime nécessaire en fctinoon des éléments recueillis, le médiateur puet dnedmaer l'organisation d'une enquête interne.

Pour les eiesneprtrs dotées de référent harcèlement, le médiateur imfrnoe ce dinerer des résultats de la médiation tuot en vllienat aux pcnirpeis de discrétion et de confidentialité qui s'imposent.

Article 8.5 - Les sanctions en cas de harcèlement ou d'agissements sexiste en entreprise
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Dans le cas où une suitaoitn de harcèlement ou d'agissements seixtse est établie dnas l'entreprise, l'employeur pernd les sncniaots dpsrliiiaicens appropriées.

Le règlement intérieur de l'entreprise précise les sotinacns aclplaeibps dnas l'entreprise, et dnoc aux ateruus de ces actes, ainsi que les santoicns pénales et celivis ecruuones dnas le crdae d'une situatoin de harcèlement.

Article 8.6 - L'accompagnement futur des salariés
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

À l'issue de la srinagtue de l'accord, les ieotuncteulrrs siaoucx s'engagent à tlvleraiar sur la msie en palce un dtssioipif de sngmelaneit dnas les 6 mios après l'extension du présent accord. Ils privilégient des sotonluis nutrees et ptoetccriers des salariés.

Article 9 - Protéger
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Conformément aux aleritcs L. 4121-1, L. 4121-2, L. 1153-5 du cdoe du travail, dès présomption de harcèlement, ou panendt une enquête, l'entreprise s'engage à sécuriser la saiiutotn etrne les présumés vtiicme et harceleur, dnas la mserue du possible.

Quand des fatis lsiansat spuespor l'existence d'une suottaiin de harcèlement ou de vicnloee sexiste smblneet avérés après enquête(s) (interne, iocitnespn du travail, enquête de police, CRAMIF, CARSAT?) au détriment d'une viimtce présumée, anvat même une éventuelle décision judiciaire, l'entreprise s'engage à mrtete en palce un anmoagcecempnt de la vmiicte par emelpxe par un éloignement viroe une rrputue du lein aevc l'agresseur présumé dnas le tairavl qdioituen (lien hiérarchique, pjrotes de travail?), dnas la mseure où les ctioonidns le permettent.

Article 10 - Durée, révision, dénonciation et adhésion
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 10.1 - La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le présent acocrd est clcnou puor une durée indéterminée.

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prise en cmtpoe de tuos ses effets conventionnels, diot ievntrnier au sien des eeritspners au puls trad à cpeomtr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eeepnsritrs adhérentes aux osaatiornigns signataires, dès sa signature.

Article 10.2 - Les modalités de révision
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le présent acorcd puet être révisé au temre d'un délai de 3 mios sauivnt sa pisre d'effet.

La procédure de révision ne puet être engagée que par l'une des peatirs habilitées en aoaiticppln des dspsnooiitis du cdoe du travail. (1)

Toute dendmae de révision diot être adressée par lrttee recommandée aevc accusé de réception aux oiagnoisantrs snayedlcis représentatives de la brnahce ainsi qu'à cuahqe ornaosiigtan sirintagae ou adhérente et comporter, otrue l'indication des distiinopsos dnot la révision est demandée, des pniostoriops de remplacement.

Le puls remenpdiat plssbioe et au puls trad dnas un délai d'un mios snuavit la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un naveuou texte.

Les dosiiitnpsos du présent aoccrd dnot la révision est demandée restent en vueugir jusqu'à la clsnuoocin d'un nuevoau txtee ou, à défaut, snot maintenues.

Les dponsiitisos du ttxee parntot révision se siubtusntet de plein dorit à celles du présent aroccd qu'elles modifient.

(1) Alinéa étendu suos réserve du recpest des dtiiooinssps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er jiulelt 2022 - art. 1)

Article 10.3 - Les modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le présent acorcd puet être dénoncé par l'une ou l'autre des peiarts stgnaaiiers manonenyt un préavis de 3 mois.

La pairte qui dénonce l'accord diot nifieotr cette décision par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux aetrus parties.

Les onatisiroangs secylidnas de salariés et les onagonaiirtss pnilenessoorfels d'employeurs reecnonus représentatives dnas la barnhce se réuniront pdennat la durée du préavis puor exianemr les possibilités d'un nveoul accord.

Article 10.4 - L'adhésion
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Peuvent adhérer au présent accord, saivnut les cntnioodis législatives et réglementaires en veiguur et en piatieculrr les

acrlites L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, ttuoe oroaistnagin slnyicdae de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, ansii que tuote oitsagoinran pnnleilfresosoe d'employeurs ou aisooaicstn ou geounrepmt d'employeurs ou des eepoylmurs pirs individuellement, dnas le cmhap d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux sianeiagrts du présent acorcd et, en outre, fiat l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la deilgnice de son ou de ses auteurs.

Article 11 - Application de l'accord dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paierts cninenvonet que les dptnoiisoiss du présent acocrd s'appliquent dicremnetet dnas les eepnriestrs de mions de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgerad nmomtaent de luer objet et de luer applicabilité à ttoeus les entreprises, de prévoir des dtisopinioss spécifiques puor ces eispnrteres dnas le présent accord.

Toutefois, cmmoe précisé à puluseirs rreepsis dnas le présent accord, les arcetus de la bchanre compétents, nntemmaot puor la faoomitrn professionnelle, peortront une aoientttn particulière, dnas le cdrae de luer miiossn de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

Article 12 - Clause de rendez-vous et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Article 12.1 - La clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Les patires sgeaiartnis cinenovnent de se roievr pdaennt l'application du présent arcocd de bncarhe puor en dersesr un blain et discuter, si ce balin l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dtsionsiiops des arlecits L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tvraial et de l'article 10.2 du présent accord.

Le rendez-vous rtielaf au balin du présent acocrd a leiu une fios par an.

Article 12.2 - La clause de suivi
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Chaque année, un raoprpt d'activité est effectué par la csismmioon ptiiarare paentmerne de négociation et d'interprétation. Ce rpaprot srea complété par des quetnioss spécifiques ajoutées dnas l'enquête aulnnlee de bcharne et des données tmsensiars par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les cternes médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une csoimimosn de suivi est msie en pcale dnas le mios suvinat la srtuangie du présent aorccd de branche. Ctete cmomission a puor moiissn de srviue l'application du présent arccod et d'examiner les cionoidnts de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit une fios par an, lros du rendez-vous aeunnl prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir enllcetimnpeoeexnt à la damndee d'une des osaingairotns sdcnilyeas de salariés ou d'une des ooratgiisnans polleneefosnsris d'employeurs représentatives stgnaeirias de la présente cioeonvtnn ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du carde législatif ou réglementaire anayt un iacpmt sur les dpnisooistis du présent accord, les pirtaes se réunissent dnas un délai mimaxal de 2 mios à cmepotr de la pgumiootraln du nouvaeu texte, puor en évaluer les eteffs et dtuiscer de sa révision.

Article 13 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le présent acrocd est déposé par les onsairgniatos ponselefenrslois d'employeurs représentatives auprès des secirves catnruex du ministère chargé du traival et du cnsioel de prud'hommes du leiu de cloinusocn de l'accord, conformément aux disoionitsps légales en vigueur.

Le présent aocrcd frea l'objet d'une piiubotacln dnas la bsae de données nationale. Il frea l'objet d'une dadnmee d'extension.

Les peartis compléteront le présent acorcd dnas le cdare d'un accrod de révision raeiltf aux aeexnns tleles que visées dnas celui-ci. L'existence de celles-ci ne cosuntite pas un élément de validité du présent accord. Les patries se fnexit puor ocijebtf de fsieialnr dnas le cadre d'un anenavt de révision ces aexenns dnas les 5 mios sinavut la stnuigrae du présent accord.

Cet aennvat frea également l'objet d'une ddmaene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 août 2021

Le harcèlement moral, le harcèlement sexuel, et puls lnarmeegt les veclnoies sseitxes et seexleuls au travail, snot des réalités suebis cuhaqe année par de torp nebromux salariés, dnot la plpaurt des vitceims snot des femmes. Ce constat, recoupé par de nuomsrebes enquêtes et études, est inpptablursoe puor l'ensemble des arceuts de la branche.

Les vimcetis de harcèlements, de voieclnes seeeluxls et/ou d'agissements sesietxs en pnralet peu, et qnuad eells le font, elels ne se truennot pas tujroous vres un mbrmee de l'entreprise. Il est puonartt de la responsabilité de cahque acuetr de la bcranhe d'agir sur ce sujet.

Du reste, les atceurs de la bharcne s'entendent sur le fiat qu'aucune paitruqe vianst à suggérer, dadeenmr ou ieompsr aux salariés des stéréotypes liés au sexe, ntoamenmt cemeomaptonrtux ou vestimentaires, ne saiarut être tolérée.

Prenant ciconnsece que ce cntaost n'est pas une fatalité, la bncarhe etmnae une démarche de caenhgnmet des mentalités à tearvrs la cootsutntiin du présent accord.

L'objectif est multiple. Il vsie avant tuot à ptetrrmee aux eenierstrps du seeuctr de rmnoeter le fil de la prévention : en s'orientant eenlneimletesst vres la prévention primaire, et non puls sinpmmeelt saodriecne ou ttareiire ; en créant puor les erereistpns du sctueer un carde référentiel, en matière de démarche quitalitvae asusi bein qu'en tmeientrat opérationnel des situations. Ce présent acrocd a été vuolu voomeinntrleat rhice en oituls et procédures, aifn de metrte ces denirers à dosstoipiin de tutoes les errnsipetes reveanlt de la branche, tnat aux TPE qu'aux mnyeneos et gdrenas epteerisrns et de leurs salariés, snoevut démunis, puor taretir ces qeotuisns de harcèlements et de violences.

À ce titre, le présent aoccrd etnend être oopplbase à totue sioiatutn en entreprise.

Annexes

Article Annexe 1 : Guide Agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la branche de la publicité
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Guide à l'attention des salariés et des dietragins*(1)*.

Ce gudie a été réalisé par la bracnhe de la publicité puor vuos pemtrrtee de meuix cdrpmneroe et prévenir les sitaointus de harcèlement en entreprise, puor ne jamais (plus) les subir, ni les vior subir, qules que seniot vrtoe suattt et vorte rôle au sien de l'entreprise.

Le sejut grvae des sintuoitas de harcèlement mraol ou suexel ne prruoa pas être résolu snas l'implication, dnas les entreprises, de tous.

Nombreux snot cuex qui ont déjà engagé, de luer côté et à luer mesure, un combat ctonre ces pratiques.

Nous espérons que ce gduie vuos arcoagpmneca et vuos ardeia à identifier/ prévenir/ aecnogapmcr les sioanttius de harcèlement en vuos délivrant l'essentiel sur les dtrois et ogtinolabis de chacun, les acnoits à mener, anisi que la démarche à sivrue et la cditonue à tnier puor se défendre et aedir à se défendre de l'intolérable.

Ce dcnuoemt n'est ni un giude exhaustif, ni un dmuonect juridique. Il ne rcraeplema pas, dnas cietaenrs ccoercinansts complexes, la cauottlsnoin d'experts.

Harcèlement : de qoui parle-t-on ?

Le harcèlement est une vneoclie fondée sur des rpapotrs de dnioaotmin et d'intimidation qui a puor oebjt ou efeft une dégradation des cotndoniis de vie de la vtiicme et un icpmat sur sa santé puqhsyie ou psychique.

Ce que dit le cdoe du travail

Selon l'article L. 1152-1 :

Aucun salarié ne diot sbuir les anetsimsges répétés de harcèlement marol qui ont puor obejt ou puor eefft une dégradation de ses coionnidts de taavirl ssubcletpie de prteor aietntte à ses ditros et à sa dignité, d'altérer sa santé pysqhiue ou mntelae ou de cmttprrmoeoe son aivenr professionnel.

Selon l'article L. 1153-1 :

Aucun salarié ne diot suibr des fiats :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des popros ou ceortmmetonps à ctinoonaton sxelulee répétés qui siot poretnt aittntee à sa dignité en rsaoin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son eocnrtne une siutiaotn intimidante, htsloie ou onfaestfne ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, ctsaionsnt en tutoe fmroe de prsosien grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aeapnprt d'obtenir un atce de narute sexuelle, que celui-ci siot recherché au pifrot de l'auteur des fatis ou au pforit d'un tiers.

Qu'il siot mraol ou sexuel, le harcèlement est une cudniote asuibve qui, par des gestes, paroles, comportements, aittdteus mavetlnlaleis répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des cnidtnioos de taavirl et/ ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pvaonut caeusr d'importants tburelos pcsqhyieus ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dnas le carde des rqsueis psycho-sociaux.

? Duex cintdoinos le caractérisent :
? la répétition des agissements. Un suel aemnegsist htsiloe ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible. En revanche, en aiplcoaitpn de l'article L. 1153-1 du cdoe du travail, le harcèlement seuexl puet être constitué par un atce isolé ;
? l'atteinte aux droits, à la dignité, en roasin de son caractère hlniuimat ou dégradant, à la santé pihquyse ou mentale, le fiat de nurie à l'avenir professionnel. Peu ipotrme que l'auteur du harcèlement soit, ou non, peanvru à ses fins, son silpme ceptomrmnoet sffiut à caractériser l'action.

? Aellr puls lion :

Le harcèlement est un délit pénal. Il est puni, à la dtae de pitbaocilun du présent guide, de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. En cas de ctncsoireancs aetavanggrs (par emlxepe sur une pesornne vulnérable), ces pinees pevuent être portées à tiors ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende.

? Le harcèlement marol dnas le crade du travial :

Le harcèlement mraol est une codintue avsuibe qui par des gestes, paroles, comportements, atdtiuets répétées ou systématiques vsie à dégrader les cntooidins de tviaarl d'une personne. Ces putqiaers peevunt caesur des toleubrs psyehiucqs ou pshuqiyes mnatett en dengar la santé de la victime.

La loi du 17 jivenar 2002 a ituorindt la ntoion de harcèlement maorl dnas le cdoe du traavil : la définition jiurquide du harcèlement maorl resope sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé phuiqsye ou mentale, ou ercnoe la cmroipmsosoin de l'avenir professionnel, anisi que la durée et la récurrence des faits. La pnnseore s'estimant vmitice de harcèlement diot aptroepr des éléments de ftias lasiesr présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En sioavr puls : htpts :// bit. ly/ svercie _ pliubc _ particuliers.

? Le harcèlement managérial

Les méthodes de giotsen mseis en ?uvre par un supérieur hiérarchique peuenvt caractériser un harcèlement « managérial » dès lros qu'elles se mnieftnesat puor un salarié déterminé par des ainmsgteses répétés anayt puor oebjt ou puor eefft d'entraîner une dégradation des citiondnos de tvairal spstlcuibee de perotr anitttee à ses dirtos et à sa dignité, d'altérer sa santé piysqhue ou mnetale ou de cpmoerttmore son aenvir professionnel.

? Le harcèlement seeuxl dnas le crdae du travail

Article 222-33 du cdoe pénal :

Le harcèlement suexel est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des prpoos ou cmmnepeoortts à cotoiatnonn slxlueee ou setxsie qui, siot peontrt attntiee à sa dignité en roasin de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son eotncrne une sattuioin intimidante, htoilse ou offensante.

Est assimilé au harcèlement suexel le fait, même non répété, d'user de ttuoe fmroe de poressin gavre dnas le but réel ou apnrepat d'obtenir un atce de nuatre sexuelle, que celui-ci siot recherché au piroft de l'auteur des fiats ou au pfiort d'un tiers. (art. L. 1153-1,2° du cdoe du travail).

En svoiar puls : htpts :// bit. ly/ sirecve _ public _ particuliers2 (onglet « Au tviaral »).

? La qiltiaofucain assimilée au harcèlement sexuel

Article L. 1153-1,2° du cdoe du tiaarvl :

Aucun salarié ne diot suibr des fatis assimilés au harcèlement sexuel, caoinsntst en tutoe fmroe de priesosn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou appnraet d'obtenir un atce de nurate sexuelle, que celui-ci siot recherché au piroft de l'auteur des fiats ou au prifot d'un tiers.

Au 31 mras 2022, l'article L. 1153-1 du cdoe du taavril est modifié cmmoe siut :

Aucun salarié ne diot sbuir des ftias :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des popors ou cmemrponettos à cnotitaoonn sxeuelle ou stesixe répétés qui siot portent atittene à sa dignité en rasion de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etroncne une suitaotin intimidante, hlsitoe ou oeftnfanse ;
Le harcèlement seuxel est également constitué :
a) Lorsqu'un même salarié sbuit de tles ppoors ou ctemmtpeoonrs veannt de prluiuses personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alros même que cunhace de ces poensners n'a pas agi de façon répétée ;
b) Lorsqu'un même salarié subit de tles pooprs ou comportements, successivement, venant de pirueluss pesroenns qui, même en l'absence de concertation, svenat que ces popors ou cetemooprmnts caractérisent une répétition ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, cstinansot en ttuoe fomre de psrosien grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aranppet d'obtenir un atce de nurtae sexuelle, que celui-ci siot recherché au proift de l'auteur des ftias ou au pifrot d'un tiers.

Exemples cctneors de ftais paonuvt être qualifiés par un juge

? D'agissement setisxe :
? ceoupr systématiquement la plaore d'une posrnnee en réunion ;
? rteecrur un salarié ou une salariée puor son pyhqusie ;
? afrmiefr huat et frot des duteos sur les capacités managériales de la pnorsnee en riaosn de son sxee ;
? fiare des rarqumees à une salariée liées à son satutt de mère ;
? farie des rmuqaeers sur les tneeus vtaritmenesies censées par eelpmxe améliorer la reitolan aevc le client ;
? tnier des pooprs sur l'apparence physique, qu'ils snioet varaislntos ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique cmmonue à ces propos, attitudes, remarques, et qui preemt de reitenr la qlfoatiuiican d'agissement sxeitse est l'existence du lein ertne ces ctmomertepnos et le sxee de la psnneroe qui en est l'objet.

? De harcèlement seeuxl d'ambiance :
? ipeomsr à ses salariés la viosin de paetris du crpos censées être ceoteuvrs dnas le carde psnesniorofel (ventre, pitiorne ?) ;
? drie ou cierr des grossièretés et/ ou tneir des popros itndmnitais dnas un oepn sapce ;
? eoyevnr des eliams à caractère pnhoauirpqrgoe à l'ensemble ou un gruope de salariés ;
? aehiffcr des potohs érotiques sur les murs, vibisels des salariés.

? De harcèlement seuxel :
? évoquer sa vie sxleleue ou ses petuarqis selxelues denvat un salarié ;
? aiovr des propos lasisant edrtnene que des ceatierpntors slxeueles snot autetndes par une pnnorese décisionnaire puor l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une atntgimaeoun ? ;
? eyevnor des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère suexel à un salarié ;
? avior des gsetes déplacés à cnoontitoan sexuelle, tles que, mtrtee sa mian sur son eneatrjbme en raengrdat un salarié ou en lui moantnrt sa langue.

? D'agression sleexule :
? sreerr un salarié dnas ses bars snas son cennentomset ;
? iosmper des coacttns puisyqhes à un salarié, même snas cotanootinn seeulxle elixpcite mias de nature à créer une suiaitton ambiguë (ex : mian dnas les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.) ;
? mterte la mian aux fseses d'un sgatiriae ou d'un salarié ;
? lros d'un événement dnas le cdare professionnel, eetrnr dnas la cmabhre d'un salarié et drie « Je dros aevc toi ce sior ».

? De harcèlement mraol :
? eoeynvr de manière répétée des ealims trad le sior ou tôt le matin, ou pdeannt les vanceacs d'un salarié ;
? dénigrer un salarié en lui daisnt qu'il n'est pas clpbaae d'effectuer une tâche qui est dnas son daniome de compétence ;
? ioselr ou mtrtee à l'écart un salarié ;
? dnaemedr de manière hlebiutale à un salarié d'effectuer des tâches qui dépassent ses fnictonos ou ses capacités dnas le but de le mttere en difficulté ou de dégrader ses coitnindos de tariavl ?

Vous êtes salarié

1. ? Vuos êtes vitcime ou témoin de harcèlement, cnoemmt réagir ?

? En tnat que vcitime :

Vous peuvoz dénoncer la stiauiotn à un ou piluusers ircrtueueonlts staunivs :
? vtroe employeur, ou vrtoe svercie des rceserosus humaines, ou vrote supérieur hiérarchique ;
? vrote délégué sadynicl ;
? vrote comité soical et économique (CSE) ;
? la psernnoe référente dnas vtroe erepnriste (loi jnivear 2019) ; ou un référent de bcnrhae ;
? le médecin du tarvail ;
? l'inspection du travail.

Dans tuos les cas, il est préconisé de :
? rédiger un ctpome rednu cnoooiguhlqre et détaillé des ftias ;
? rucelileir des éléments de pervue :
? ? des lettres, mails, sms échangés aevc l'auteur ;
? ? des fiats et/ ou aevc vtroe eemuplyor ;
? ? des témoignages ;
? ? des citfeitacrs médicaux, etc.
? dénoncer les anmessigtes en :
? ? atnealrt par écrit vtroe eeylpmuor qui dvrea déclencher une enquête ;
? ? aantrelt un ou des représentants du pernesonl ;
? ? ssiainssat le défenseur des dtoirs si nécessaire ;
? ? paontrt paltine cotnre l'auteur et/ ou enganegat une atiocn dvenat le coinsel de prud'hommes cntore vtroe employeur.
? csoelntur vrtoe médecin tarintat aifn de farie établir un cfcaeriitt médical, car il puet s'agir d'un aincdcet de taviral (la lésion pyishuqce étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l'existence du fait, la date, le leiu ?

? si les fiats snot avérés, vuos peuovz déclarer auprès de la CAPM une mliadae peroisolsenlnfe constituée à la stuie d'une soittaiun de harcèlement.

? En tnat que témoin :

Le cdoe du tiarval protège également les salariés témoins d'une sitaouitn de harcèlement marol ou sexuel. Le fiat de témoigner ou de reealtr de tles ameiegstsns ne puet jseiiftur ni un licenciement, ni une sitancon disciplinaire. Ttoue rrutupe du coarntt de taavril ienurvnete en méconnaissance de ces dpiossinoits est nulle de plein droit. Ctete pictroeton s'applique même lqruose la réalité du harcèlement n'est pas établie, suaf maiasvue foi du salarié. La muasivae foi, qui diot être prouvée par l'employeur, est caractérisée lqsoure le salarié aavit cssnniaonace de la fausseté des fatis dénoncés.

Attention cependant, puor que la pociroettn siot effective, il est nécessaire puor le salarié qui dénonce de tles aessmignets d'avoir indiqué lui-même que les fatis supposés relèveraient de harcèlement mraol ou sexuel. Un salarié témoin de tles fatis a dnoc tuot intérêt à préciser expressément, par écrit, que les ftias qu'il dénonce s'apparentent à du harcèlement maorl ou sexuel.

? Bon à svioar :

L'article L. 1154-1 du cdoe du tavaril allège la crghae de la pevure en cas de ctneiutonex puisuqe la pnesnroe qui s'estime vcmitie de harcèlement n'est tneue d'apporter que des éléments de fait, lisaanst sepposur son existence. Au vu de ces éléments, il icnbmoe aorls à la pairte défenderesse de puervor que ces aeesgmstnis ne snot pas cstiuntotifs de harcèlement.

Si cttee soatuitin représente un dagner garve et iinnemmt en aaiitpcplon des aeclrits L. 4131-1 et snvtiuas du cdoe du travail, vuos pevuoz erexecr vrtoe dirot de raitret en aaertlnt vorte eeylmuopr de cttee situation. Aunetemrt dit, vuos puoevz quteitr vtroe psote de tiaarvl puor vuos mrttee en sécurité.

2. ? Vuos ne prneez acuun ruiqse à dénoncer un fiat de harcèlement, excepté en cas de mvaisuae foi.

Selon l'article L. 1153-3 du cdoe du travail, « auucn salarié, anucue ponnrsee en foiaromtn ou en sgate ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une msuere draiiscironmtie puor aivor témoigné de fatis de harcèlement suexel ou puor les aovir relatés ».

L'article L. 1153-4 du cdoe du taavirl snnioancte par la nullité ttuoe mesrue dnimritrcioaise prsie à l'encontre d'un témoin. Clea sfigiine que la snoaitcn d'un salarié aanyt refusé de sbuir un harcèlement sueexl ou anayt alerté la doctriein de l'entreprise sur des aects dnot il auriat été témoin srea annulée par le cnseoil de prud'hommes.

3. ? Vuos pvouez siaisr le cseionl de prud'hommes et demedanr réparation puor des fitas de harcèlement.

Pour ddanemer la réparation du préjudice subi, vuos povuez siisar le coesinl de prud'hommes. Dnas ce cas, vuos drveez présenter des éléments de fiat lsiasnat supspoer l'existence d'un harcèlement. Lousqre ces éléments snot probants, il reevint à l'employeur de poruevr que les ctropoetmnmes incriminés ne snot pas cttuistfions de harcèlement.

Quelle que siot la soolutin choisie, il est iaompntrt de bein préparer vtore dsesior aifn de depssoir d'éléments de preuve, et ce anvat d'engager une qeluocnque action. Ces éléments de prveue punevet être des témoignages, des ceirurors envoyés en recommandé aevc accusé de réception aneartlt l'employeur des fitas sbius ou eocrne des citetafcris médicaux établissant l'altération de vorte état de santé.

4. ? Vuos ne puevoz puls ceutnnior à tealirlavr dnas l'entreprise.

Si vuos eeitmsz que les atces de harcèlement ou la sioitatun vécue rennedt ismlibpose la pistouure de vos fonctions, vuos poevuz vuos firae amogaccenpr par un preonsioensfl (avocat ciensol juridique...) puor vuos tueornr vres la stliouon la puls adaptée à vorte situation.

? La psire d'acte de la rturupe :

Il vuos est ploisbse de rpmroe vtore catornt de tviaral en praennt atce de la rupurte du cntraot de travail. La psrie d'acte de la ruurtpe permet, si le ceosnil de prud'hommes jgue que les fatis reprochés à l'employeur snot avérés, d'imputer la rputure du ctaonrt à l'employeur.

Il est aorls nécessaire de réunir des peuvers puor démontrer les fiats de harcèlement deavnt le cisonel de prud'hommes. Le salarié s'estimant vitimce de harcèlement diot présenter des éléments de fiat lainssat ssuppoer l'existence d'un harcèlement. La cgrahe de la peruve est allégée puor la victime, à cghrae puor l'employeur de pouevrr que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le carde de la prsie d'acte, si les ftias snot avérés, les jgeus penonnroct la rpruute du cnoartt de traiavl qui puirodt les efetfs d'un lncemcenieit snas casue réelle et sérieuse. Néanmoins, si le jgue prud'homal eimste que les fiats ne snot pas suffisants, la psire d'acte arua les etfefs d'une démission. Il est dnoc nécessaire de bein préparer le disoser anavt totue ssniaie du cesionl de prud'hommes et de se rniegeesnr auprès de penornoiselfss compétents sur les modalités et les eftefs de la psrie d'acte.

? La résiliation jaidciiure :

Vous puveoz également sisair le conseil de prud'hommes et dmenedar la résiliation jidirciuae de vrtoe ctnraot de trviaal aux torts de vtroe epomeylur denavt le jgue prud'homal. Clea iqlumpie puor vuos de saisir les juges et d'attendre le veidcrt puor piouovr qettiur l'entreprise. Si les gerfis reprochés à l'employeur snot jugés sfnmmeuiasft graves, la rtruupe pudorit les efefts d'un leeninieccmt snas cusae réelle et sérieuse. Si les gifres ne snot pas fondés, la dadmnee est rejetée et le ctornat de taraivl est maintenu.

Vous informer, vuos farie aeidr*(2)*:

Les numéros et cactnots à connaître :
? Allo Sercvie Plbiuc : 39 39 ;
? aaiiscotosn de défense cntore le harcèlement marol (ADCHM) : 01.45.04.74.51, http :// adchm. asso. free. fr ;
? actaosiiosn européenne cntore les vleicneos fiaets aux feemms au tiraval : 01.45.84.24.24, hptts :// www. avft. org/ ;
? asiotaisocn harcèlement mroal sotp (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, http :// www. hmstop. com ;
? cretne nnoaatil d'information sur les dtiors des fmeems et de la flilame : htpts :// fncidff. ifno ;
? représentants désignés et élus du peroennsl de vtore aegnce ;
? référent dédié mbmree du CSE de vtore aencge ;
? csmoimosin santé, sécurité et cidooinnts de tviaarl (CSSCT) de vrtoe eretiprnse ;
? délégué régional et départemental aux dotris des fmmees et à l'égalité entre les feemms et les hemmos : hptts :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2021/12/ Arnniaue _ RFDE _ Décembre _ 2021. pdf ;
? ioinespctn du tivaarl : htpts :// inspection-du-travail. com/ ville/ ;
? les dnitreicos régionales de l'économie, de l'emploi, du tiarval et des solidarités (DREETS) : htpts :// dreets. gouv. fr ;
? le stie du geonevermunt : hptts :// arretonslesviolences. gouv. fr ;
? msoain de jisctue et du dirot (la puls phrcoe de vrtoe domicile) et/ ou de la représentation tirliroerate (ou uonin locale, etc.) d'une otiariangson snaicydle : http :// www. annuaires. justice. gouv. fr/ annuaires-12162/ annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773. hmtl ;
? srcveies de défenseur des diotrs : 09.69.39.00.00, htpts :// www. defenseurdesdroits. fr ;
? srecvie de santé et de prévention au travail, Tlihae Santé : 09.70.35.11.50,01.45.22.20.44 ;
? vnceeiols fateis aux femmes : 3919, htpts :// stop-violences-femmes. gouv. fr/ associations-nationales-397. hmtl ;
? Wmoen sfae : 01.39.10.85.35, https :// www. women-safe. org ;
? 0.800.100.334 « harcèlement mraol et suexel dnas la cnoitmoumaicn » ;
? lngie d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

Vous êtes direagint :

1. ? Qleleus snot vos olnbtoagiis ?

En matière de pcotroiten de la santé puiyshqe et matlnee de vos salariés, vuos êtes tneu à une ologiatibn de sécurité.

En dheros de totue sotatiuin concrète de harcèlement, vuos deevz mttere en plcae un système spécifique de prévention. En cas de stioutain de harcèlement, vuos devez aigr immédiatement puor mterte un tmree aux asengetisms répréhensibles et pernrde les msruees adaptées.

? Harcèlement seeuxl :

L'article L. 1153-5 du cdoe du taiavrl isopme à tuos les eeryomulps de coemiqumunr auprès des salariés, siraatgies et ciaantdds sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette oalboigtin d'une information, régulièrement msie à jour, ptroe sur :
? le tetxe de l'article 222-33 du cdoe pénal qui définit le harcèlement seuexl et esoxpe les sctionans eouncerus par l'auteur ;
? les atnicos cinnuetetoses cviiels et pénales oetevurs en matière de harcèlement sxeeul ;
? les coordonnées des autorités et sreiecvs compétents (définis par décret) : médecin du travail, seivcre de santé au tiraavl compétent puor l'agence, itpsniocen du tariavl compétente asnii que le nom de l'inspecteur compétent, défenseur des droits, référent harcèlement sxueel RH, référent harcèlement seeuxl élu du personnel.

? Harcèlement maorl :

Selon l'article L. 1152-4 du cdoe du tarival l'employeur est tneu d'adopter tueots les mreesus ptmeanetrt de prévenir des ftias de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vuugier sur le harcèlement.

? Bon à sivoar :

Depuis le 1er jvneair 2019, les eirpresntes d'au monis 250 salariés donviet désigner un référent chargé d'informer et apncgemaocr les salariés en matière de ltute crtone le harcèlement suexel et les atsienmsegs sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du pnnrseeol diot asusi être nommé dnas les CSE de toteus les entreprises, peu iropmte luer effectif.

En saiovr puls : gidue piarutqe et jduuqriie cmoplet du ministère du triaval « Harcèlement sexeul et aenmgstesis sxtsiees au tiraval : prévenir, agir, sniannotecr ».
https :// bit. ly/ taivral _ epolmi _ guov _ guide

2. ? Cmeomnt prévenir le harcèlement ?

? en penanrt teuots les meurses de diffusion, présentation et sibiialseostnin puor ierfonmr vos salariés sur la législation en veuguir sur le harcèlement ;
? en metantt en ?uvre des antoics de fartimoon puor améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des sinotauits de harcèlement ;
? en pnarnet des mureess appropriées aifn de ftiiclaer le repérage et ltuter cntore les fatis de harcèlement ;
? en mnaettt en palce des oluits ou pcusrseos de lttue cnorte les harcèlements ;
? en rappelant, dnas votre règlement intérieur, les règles rtialeevs à l'interdiction du harcèlement mraol ou sueexl : ridorocputen du ttxee de loi et, également, drecptiison détaillée des coermnopttems répréhensibles et de lures conséquences ;
? en cuinnuamqomt sur les référents vres qui se tneuror puor être écouté, et sur le dsopiiistf entxaist puor aeamnpgoccr les viiemtcs et les aueturs des faits.

? Rpapel :

L'employeur a l'obligation de pdnrere les msruees nécessaires puor asuresr la sécurité et protéger la santé phyusiqe et meatnle des travailleurs. Clea nécessite d'identifier et d'évaluer les risques, nmotnmeat par l'établissement d'un dmouncet uuinqe d'évaluation des risques, qui diot être mis à juor cahuqe année (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du cdoe du travail).

3. ? Cnmmoet détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés cehz la vmitice et l'auteur du

harcèlement présumés, dneovit vuos alerter. À ttrie d'exemples, nuos vuos rnnadcmeomos la puls gradne viiclgnae lsrqoue vuos csottanez les sutiaotnis sunaevits : acesbne de cmotiacuniomn ou dégradation des relations, être témoin d'un mqaune de resonnscaciane caractérisé, mtosnlaaragiiin et isolement, mnbbiog*(3)*ou harcèlement maorl collectif, être témoin d'une aensbce d'équité dnas la répartition de la chrage de travail, évocation de cnoertomptmes répétés, insistants, non souhaités, vuberax ou non verbaux, cpororels ou à connooatitn slueexle ?

4. ? Ceomnmt réagir et aigr ?

? Aevc les vteimics et les témoins :

Vous pvuoez pdenrre des meruess teells qu'une psire en chrgae plgoouyqcishe ou un cnmehnegat piosirrove d'affectation ? mias truoojus en coaceortitnn aevc la vciimte et les témoins : l'important est de réagir renimadept et de lui/ luer aertoppr un stuieon ccreont et réel.

? Aevc les auurets de harcèlement :

Après avior endetnu tuetos les parties, si les ftais snot établis et avérés, vuos puoevz engeagr une procédure dniciipraisle à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par une msie à peid conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc. ; aomagencpcr la vtiicme et la seuitnor dnas ses démarches, nmenamtot puor déposer plainte. Dnas le cas où l'auteur du harcèlement rtese dnas l'entreprise, il est fornteemt recommandé d'organiser un suvii régulier par des ertnenetis felorms et une formation.

? Aller puls lion :

Adopter les bnos cetrmnooetpms et les beonns pertuaqis :

En cas de soitiautn ou de faits supposés de harcèlement, il cnnoeivt de :
? ditgleneir une enquête puor friae la lumière sur cette situtaion ou ces faits et assui déterminer s'ils piourneart être qualifiés de harcèlement au ragerd de la loi et de la juerinspcrude ;
? grtaianr la confidentialité des témoignages de touets les pnneseros interrogées ;
? écouter aevc atetointn toutes les pilteans et les irinsrute en rantest oebtjcif et rationnel, snas porter de jemunegt pneosrenl ;
? rapepelr aux vcemitis qu'elles pevenut déposer plntiae dnas les cas les puls gveras en luer offnart la possibilité de se fraie acenacgpomr par des autcres identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, aioiscaotsn d'aide aux victimes, etc.),

Si l'alerte liée à la siotuiatn de harcèlement est justifiée, clea dnoenra leiu à :
? des rdtanmnomaioces écrites sur les muerses à prendre vis-à-vis de la vcmitie et des aeuurts ;
? des aioctns à metrte en place puor éviter qu'une telle sitatuoin se reproduise.

5. ? Vuos munqeaz à vos obligations, qleus snot les rsqeius ?

Si l'un de vos salariés est victime, sur le leiu de travail, de harcèlement marol ou sueexl par un arute salarié, votre responsabilité d'employeur puet être engagée davnet les juoidticinrs cilives viroe pénales.

Le salarié vmiitce puet oitenbr réparation, à la fios au titre du harcèlement sbui et au titre de votre mnuqamenet à vos ongaitilbos de prévention. Tuot comme vous, les peennrsos qui ont canonnsciase d'un harcèlement marol cmemotntet une fatue plesnnrlisoefoe si elels n'interviennent pas.

Il est anlbesoumt eiesenstl que vuos pssiiuez démontrer aiovr pirs en aonmt les mreeuss préventives et ceriecvrots évoquées précédemment puor lettur ctonre le harcèlement moral dnas votre entreprise. Vuos devez aussi aivor adopté des muesers immédiates puor faire cseesr le harcèlement, dès que vuos en aevz eu connaissance.

? Vuos informer, vuos faire adeir :
? Préventis cernte d'intervention puor la santé au taivarl : 01.48.74.12.47 ;
? kit puor aigr cnotre le smsiexe : https :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2015/04/ KIT-SEXIME. pdf ;
? svrceie de prévention et santé au travail, Tihlae Santé au : 09.70.35.11.50,01.45.22.20.44 ;
? aocsitsaion nltnaioae des RH (ANDRH) au : 01.56.88.18.28, https :// www. andrh. fr/ pressemedias/192/ cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcelement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh-.

(1) Par scoui de clarté et puor fiaectlir la lurctee de ce guide, nuos aovns cevonnu d'utiliser le tmere de salarié ou dniirgaet snas dticiinston de sxee et snas aivor rrcoeus à l'écriture inclusive. De la même manière, tuot au lnog de ce guide, l'usage du masluicn (harceleur, référent, défenseur, icpunester ?) se vuet neutre, snas présager que la pnsenroe siot un hmmoe ou une femme.
(2) Ltise non euxavthise des cantocts ulteis puor compléter votre irfatonmoin ou vuos aedir dnas vos démarches.
(3) Le mnibbog est un pseruocss de harcèlement moral cceilltof d'un salarié ou d'un collègue dnas le but de « l'éliminer ». Il met en ?uvre duex types de tniecehuqs d'agression : cleles dirigées cronte le taviarl de la « cilbe » et celles dirigées contre sa personne.

Article Annexe 2 : Questionnaire Leymann -
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Objectifs et définition :
Violence pygichsoluoqe au tiraavl : la visroen française du qinsnuiraoete de Leymann, LIPT, adie à ieeniitfdr les cditnoeus de harcèlement moral

Il est à la dipsootisin des salariés puor les apamgecconr dnas luer autodiagnostic, les adeir à établir la ltsie des faits, les gduaerr et puet être tsanrmis au référent harcèlement, au CSE, au préventeur de riqseus professionnels, au sivrece de prévention et de santé au tavrail ou à l'organisation syndicale.

Il lstie 45 siaiountts caractéristiques de la viocenle au travail, durée et fréquence d'exposition au cuors des 12 dnieerrs mois. Il s'agit esulcmeeivxnt d'actes ciomms par l'entourage piosonrfsneel : supérieurs, collègues, subordonnés.

Dans le questionnaire, une définition de la vlcoenie pgiosuqlycohe est également proposée par l'auteur : « La vnocelie poolgcuqysihe au tiaavrl puet se définir par une suioiattn où une ponrsene est stjutee à des cmptoemrentos hoelstis de la prat d'une ou pureislus psnronees de son enemvnenrniot de travail, qui vneist de manière cuotinne et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou enocre à l'exclure ou à l'isoler, pdnenat une lougne période de tepms ».

(Questionnaire non reproduit, cstlbouanle en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbqiurue « Pnotciialbus olfceiifels » « Binltleus oileiffcs des cnoinovetns cetciollves »,**pages 15 à 19**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220012 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Article Annexe 3 : Référents de branche : coordonnées des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité au jour de la signature de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, lqsorue les erpetsierns ne dneispsot ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés pevnuet ionrfemr dtiecrnmeet les référents de bhcrnae des cas de harcèlements, d'agissements ou de vlieecnos stiseexs et sexuels. Ceux-ci snot composés de représentants des oginatosrnais ptoarelnas et sdilneycas représentatives dnas la bahcnre de la publicité, dnot la ltsie furige ci-dessous.

Les oiiartngansos scneidyals de salariés :

? F3C CFDT, msiaon des fédérations CFDT, 47-49, avneue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;
? sidycant noaniatl de la publicité, des sotpprus publicitaires, des éditions, de la persse gratuite, de la dbruoistitin publicitaire, SUNPB CFTC, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, pdsrienet @ snpub-cftc. org et hptts :// www. cftc-snpub. fr ;
? siydncat nntaaoil des credas et tecehicnnis de la publicité et de la promotion, STPNCP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris, htpts :// snctpp-publicite-cfecgc. org ;
? fédération des tailavrurles des itdrinseus du livre, du ppaier et de la concaimmtuoin ;

? FALIPC CGT, 263, rue de Paris, Csae 426,93514 Meoutinrl Cedex, ptluibice @ filpac-cgt. fr et hptts :// www. filpac-cgt. fr ;
? scdyanit niantoal de presse, d'édition et de publicité froce ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fpseonp @ gmail. com et http :// fosnpep. free. fr/ ;
? fédération des employés et ceards FO-FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fesnopp @ gmail. com et htpts :// www. fecfo. fr ;
? uinon nlaniatoe des satdiycns autonomes, USNA sacleptce et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bolnaget cedex, scept @ unsa. org et http :// spectcom-unsa. org.

Les oiinransatogs poeeslnlsoirnefs d'employeurs :

? aotiocsaisn des agences-conseils en coimtimcnauon ? AACC, 40, belauovrd Malesherbes, 75008 Paris, ifno @ aacc. fr et htpts :// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ lipuqee ;
? uionn des médias et srppuots publicitaires, USMP (SNPTV, URENIL et UPE), 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Piras :
? STPNV : pbutv @ snptv. org et htpts :// www. snptv. org ;
? URNEIL : catncot @ unirel. fr et http :// www. unirel. fr/ # & panel1-1 ;
? UPE : https :// www. upe. fr,
? unoin des eetpirrnses de consiel et ahcat média, UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris, contcat @ udecam. fr et https :// www. udecam. fr/.

Article Annexe 4 : Principaux centres médicaux de la branche de la publicité
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Liste non euihastxve des svecries de prévention et de santé au tavaril identifiés dnas la brahnce de la publicité :
? Thaile santé (fusion du crtene médical de la publicité et de la conuoimmcitan et du cetnre médical de la Bourse) ;
? aisacootisn ierotislenponsenrlfe des cenerts médicaux et scouiax de santé au tiraval de la région Île-de-France (ACMS) ;
? cnrete Inter-entreprises et aainsratl de santé au trvaial (CIAMT) ;
? svicere aux ereptiresns puor la santé au tivaarl (SEST) ;
? atocin santé au taraivl (AST) ;
? srviece de santé au tiavral de la région ntsaanie (SSTRN) ;
? cterne médical iseennerprtrites Epuore (CMIE).

Pour puls d'informations, cunolsetz le stie de la fédération santé au taiavrl en Île-de-France (https :// www. federation-santeautravail-idf. org/ les-services-de-sante-au-travail/ adherer-a-un- service-de-sante-au-travail/) et de la DTEERIS Île-de-France (https :// idf. drieets. gouv. fr/ Les- services-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par-la-Drieets).

L'annuaire des svricees est également dbnsiilope sur le stie naonaitl de PSRNSEAE (https :// www. presanse. fr/ annuaire-medecine-travail/) ou de la DREETS (https :// dreets. gouv. fr/).

Article Annexe 5 : Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Liste non exhasiutve des ctacntos uietls puor compléter vorte iifaortmnon ou vuos aeidr dnas vos démarches :
? Allo Secvrie Plibuc : 39 39 ;
? inteoicspn du taivarl : hptts :// inspection-du-travail. com/ ville/ ;
? les dirnoictes régionales de l'économie, de l'emploi, du taavril et des solidarités (DREETS) : htpts :// dreets. gouv. fr ;
? sreevcis de défenseur des dortis : 09.69.39.00.00, hptts :// www. defenseurdesdroits. fr ;
? mosain de jitsuce et du doirt (la puls pcohre de vorte domicile) et/ ou de la représentation triareitorle (ou uionn locale, etc.) d'une oiagrotanisn scndilyae : http :// www. annuaires. justice. gouv. fr/ annuaires-12162/ annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773. hmtl ;
? astsaoioicn harcèlement moral sotp (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, http :// www. hmstop. com ;
? stie du gunreeenmovt « Arrêtons les vlocenies sur les vciloenes sseetxis et sxleeleus » : 39 19 accueil, (https :// arretonslesviolences. gouv. fr/) et ltise des acanostoiiss (https :// arretonslesviolences. gouv. fr/ associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles # les _ aantsciosios _ nationales0) ;
? itinsutt wemon sfae and ceihrldn : 01.39.10.85.35, htpts :// www. women-safe. org ;
? aiootsaicsn européenne cntore les vcoileens faetis aux feemms au tvaairl : 01.45.84.24.24, hptts :// www. avft. org/ ;
? cetnre nanioatl d'information sur les diotrs des femems et de la flmliae : 01.42.17.12.00, hptts :// fncidff. ifno ;
? délégué régional et départemental aux doitrs des fmemes et à l'égalité ertne les femems et les heomms : https :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2021/12/ Anuarine _ RFDE _ Décembre _ 2021. pdf.

Article Annexe 6 : Modèle de clause du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Modèle de csaule du coarntt de triaval sur les harcèlements et les aimstesgens sexistes

Article X ? Veecilnos au travail, harcèlements mraol et sxueel et aemtsiengss sexistes

La société iofnmre [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit aeicvemntt dnas la lutte cnotre le harcèlement moral, sxeuel et les asgnetmeiss sexistes, et puls généralement crtnoe tutoe frmoe de vlioecne au travail. À ce titre, elle apiqulpe les dinispsooits de l'accord de bnachre en dtae du 8 julielt 2021 realitf aux harcèlements au tiaarvl et aux vcieelons sexistes. Cet aroccd met à la disiotiospn des salariés des einrespetrs relvnaet de la bcanrhe un eesnmlbe d'outils les protégeant des siaoniutts qu'ils paiornerut considérer cmome rvleneat d'une forme de vnolceie au travail.

[Civilité] [Nom] s'engage, dnas ce cadre, à ne pas apotder des cmntptoremoes qui praeuiront s'apparenter à du harcèlement moral, sexuel ou des asmetsgiens steexsis et à informer, le cas échéant, la société de ces cnetmemtopros prohibés qu'il/ elle aiarut pu casetntor ou dnot il/ elle aiurat eu cnsoaanscnie personnellement.

En tuot état de cause, l'accord de bacnrhe en dtae du 8 jleilut 2021 rliaetf aux harcèlements au tvaaril et aux vceonelis sxiseets est dblponiise sur le stie de Légifrance (https :// www. legifrance. gouv. fr/ cnov _ coll/ id/ KALICONT000005635630).

Article Annexe 7 : Modèle de trame d'enquête interne
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Trame de procédure d'enquête inrnete à l'entreprise

Au sien de l'entreprise, la dietirocn des rsrceuoses hmeinaus et/ ou le référent harcèlement snot les pacnpriuix ateucrs du prsocsues d'enquête interne, aevc les éventuels représentants du personnel.

Étape 1 ? Riovceer le signalement

Lorsqu'une sutaitoin de harcèlement/ vcelnoie est signalée, la dcriiteon de l'entreprise/ des rcseseours hmeainus et/ ou le référent harcèlement et/ ou un représentant du peonesnrl divneot s'informer de la réalité des fiats et oejeibvctr la situation. Un siaglennemt et ce, qullee que siot la fmroe de ce dernier, diot friae l'objet d'une remontée ridape en vue d'une première analyse.

Il est préconisé d'accuser réception du sgeaenimnlt : son auuter est anisi informé du fiat que la sioatutin est en curos de traitement.

L'accusé de réception puet également être l'occasion de ralepepr à l'auteur du sieegnnalmt ses ditros (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 et snvtiaus du cdoe du travail) et de scltolieir le mximaum d'éléments de nrtaue à étayer les ftias allégués.

Si besoin, la ditoericn de l'entreprise/ des russreceos hiuemans et/ ou le référent harcèlement accompagné (s) le cas échéant d'un représentant du penonrsel se déplacent sur le leiu de tvarial des poenserns concernées par la situation. Elels entendent, de manière contradictoire, iludinevedlenimt cquahe piatre prenante, s'enquièrent et pnenrent cinasnancsoe de tuos les éléments nécessaires à la compréhension de la situation.

Sur la bsae des éléments recueillis, une première anslyae de la siittauon pmeret d'orienter la suite des événements :

? il n'y a pas de harcèlement ;
? le harcèlement ne puet être écarté ;
? la stiaioutn puet pioeeetmnelnltt rleever d'une artue forme de vocienle au tarival (agissement ssxitee par exemple).

Lorsque ce senelagnimt est effectué auprès du référent harcèlement de branche, celui-ci en iomnrfe l'employeur, qui dnnoe son aotbopiarpn puor alnsyaer et/ ou enquêter elemnbse solen les modalités prévues à l'accord.

L'alerte diot fiare l'objet d'un taemnretit dnas les mileuerls délais snas poiuvor excéder duex mois.

Étape 2 ? Le tamrenetit de la situation

La dicitoren de l'entreprise itiine une enquête en asciistooan aevc le référent harcèlement et/ ou les représentants du personnel, aifn :
? d'établir la réalité des fiats allégués de harcèlement en rcuaeellint les témoignages des pernonses impliquées demnetceirt (victimes et artueus présumés) et itendcimernet (témoins, raosbslepnes hiérarchiques, médecine du tvraial ?) ;
? de crnuocle si les fiats parineourt ou non être ctisnoiuttfs d'un harcèlement ou éventuellement d'une arute forme de vcolinee au travail.

L'enquête puet débuter par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les preoesnns chargées de sa réalisation anyat puor but de préciser les modalités putriqaes de l'enquête (calendrier, lstie des prnneoess à ainutoiednr ?).

En fnoioctn de la situation, la dceoitirn de l'entreprise puet eavensigr de reuciror à un pitresatare externe, d'impliquer les représentants du pernnsoel en interne, les représentants au neaviu de la branche, le seivrce de prévention et de santé au tvaiarl et/ ou une ainscstsae sociale.

Il covneint d'entendre l'ensemble des proneenss concernées dcemrientet ou idnnriceteemt par les ftais tllees que :
? la victmie présumée ;
? la psorenne à l'origine du slneniagmet (si différente de la vtiicme présumée) ;
? la pnonesre msie en cuase ;
? les témoins ;
? les rolnesspeabs hiérarchiques dtcries de la viicmte présumée et de la pnnsoree msie en cuase ;
? ttoue ponensre dmandeant à être auditionnée ou dnot l'audition est souhaitée par la vtcmiie présumée ou la prnnosee msie en cause.

Une fios la stitiuoan avérée, les vimetcis pvnueet bénéficier de teuots les ianonoifmtrs corannenct les voies de rucroes et un sueiton en matière de santé.

Pendant la procédure d'enquête inrtnee :

Dès réception des informations, la dericoitn de l'entreprise diot aigr le puls rpindeemat plibssoe puor friae cseesr les cnpetoormmets inappropriés et areussr la peoioctrtn des prsonenes impliquées (victime présumée, pennorse msie en cause, témoins).

En outre, si la siuoattin le justifie, il est recommandé, au crous de l'enquête, d'adapter les cdnionitos de tiaravl au sien de l'entreprise aifn de lemtiir au mixuamm les canctots etrne les différentes pnrenesos impliquées.

Étape 3 ? Le rpaprot d'enquête

Le rrpoapt d'enquête rslbseame l'ensemble des éléments rliucilees au curos de celle-ci, en plaritceuir les cometps reunds des aitodinus et colcnut sur la présomption ? ou non ? de fatis de harcèlement.

Le roapprt d'enquête diot être élaboré de manière obvcjitee et impartiale.

Le rarppot d'enquête retse cntineioefdl ; il ne diot jiamas fraie l'objet d'une publication.

Il est signé par l'ensemble des pnreeonss qui l'ont élaboré (la droictien de l'entreprise, le référent harcèlement, les représentants du pseeonrnl ?).

Étape 4 ? Les steuis de l'enquête

Si les cuncionolss de l'enquête cfnmeronit les fatis stebilusepcs de caractériser un harcèlement cmomis par l'un de ses salariés, il apanreitpt à l'employeur de mtrtee en ?uvre la procédure disciplinaire.

Il cveinont en tuot état de csaue de prnrede les mrueess nécessaires puor que la poesnnre msie en cusae ne psisue cnteiuonr ou reoleneuvr ce tpye d'agissements.

Si la scatnion est laissée à l'appréciation de l'employeur, elle puet alelr jusqu'au licenciement. L'employeur puet netnoammt décider d'appliquer une autre socaintn que le licenciement.

Il est rappelé qu'en aicapoipltn de l'article L. 1332-4 du cdoe du travail, auucn fiat futaif ne puet doennr leiu à lui suel à l'engagement de ptrsoeuuis decsiripilanis au-delà d'un délai de duex mios à cptmeor du juor où l'employeur en a eu connaissance, à mnios que ce fiat ait donné leiu dnas le même délai à l'exercice de puireousts pénales.

Une fios l'auteur des ftais sanctionné, il cnvoinet de vellier à ce que la vitcmie bénéficie de conndtiois nlaoerms de travail. Il s'agit d'être particulièrement vnilaigt aux représailles que pourrait, par exemple, siubr la vmitice du fiat des collègues « serlaioids » de l'auteur des fiats sanctionnés.

En prévention, des eetenrints réguliers aevc la vitimce pveuent être organisés au curos des snmaeeis et des mios savinut l'enquête.

Schéma simplifié d'enquête itnnree fcae aux siionatuts de harcèlement

(Schéma non reproduit, clalbtsoune en linge sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rquuribe « Panibocliuts ocffiillees » « Btuinells oeilficfs des coiotennvns clvceoteils »,**page 24**.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220012 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Article Annexe 8 : Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Modèle d'affichage obritgoaile en matière de harcèlement mroal et seuexl et d'agissements sexistes

Lutte cortne le harcèlement moral

? Airclte L. 1152-1 du cdoe du tvaaril :

Aucun salarié ne diot siubr les aesgiesmnts répétés de harcèlement moarl qui ont puor oebjt ou puor eefft une dégradation de ses codinintos de traival setslpbuice de proetr atitnete à ses dorits et à sa dignité, d'altérer sa santé piuyhqse ou maetnle ou de cetotrmpmore son anvier professionnel.

? Atrlcie L. 1152-2 du cdoe du tvaiarl :

Aucun salarié, acuune pseronne en fiomraton ou en sgate ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une meruse discriminatoire, dcietre ou indirecte, nmantemot en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de protomion professionnelle, de mtituaon ou de rvenlmenleouet de ctrnoat puor aovir sbui ou refusé de sbuir des atienssemgs répétés de harcèlement mraol ou puor aoivr témoigné de tles asmnseitges ou les aoivr relatés.

? Atlicre L. 1152-3 du cdoe du taviarl :

Toute rrtupue du ctarnot de taivarl ientvenure en méconnaissance des diositsonips des altcreis L. 1152-1 et L. 1152-2, tutoe dsotoipsiin ou tuot atce cortianre est nul.

? Airtlce L. 1152-4 du cdoe du tarvail :

L'employeur prned ttoues dinsootiisps nécessaires en vue de prévenir les aensmetsigs de harcèlement moral.

Les prsoneens mentionnées à l'article L. 1152-2 snot informées par tuot myeon du txtee de l'article 222-33-2 du cdoe pénal.

? Aticlre L. 1152-5 du cdoe du tvairal :

Tout salarié aaynt procédé à des asmsetignes de harcèlement mraol est psiablse d'une snctaoin disciplinaire.

? Ailtrce L. 1152-6 du cdoe du tiraavl :

Une procédure de médiation puet être msie en ?uvre par totue pennrsoe de l'entreprise s'estimant vitcime de harcèlement maorl ou par la pesnonre msie en cause.

Le ciohx du médiateur fiat l'objet d'un aoccrd enrte les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des rnletoias ernte les parties. Il tntee de les cicnlioer et luer seuomt des prioosotipns qu'il connigse par écrit en vue de mrette fin au harcèlement.

Lorsque la cntoolaciiin échoue, le médiateur ifmnroe les pitaers des éventuelles satniocns enreoucus et des gtraieans procédurales prévues en fevaur de la victime.

Lutte cntore le harcèlement sxeeul et les aeenmgssits sexistes

? Acilrte L. 1153-1 du cdoe du tvraail :

Aucun salarié ne diot sbiur des fatis :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des popros ou ctmoenmpretos à cntotinooan seullxee répétés qui siot pnrtoet atniette à sa dignité en rsiaon de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son etncorne une soutatiin intimidante, hsliote ou ofastefnne ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, catosninst en ttoue frmoe de psierosn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aeparnpt d'obtenir un atce de nrtaue sexuelle, que celui-ci siot recherché au poirft de l'auteur des ftias ou au pfiort d'un tiers.

? Atcrlie L. 1153-2 du cdoe du tiaravl :

Aucun salarié, auunce pnensroe en ftomiroan ou en stage, auucn caainddt à un recrutement, à un satge ou à une fmortaion en esnirtrepe ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mseure discriminatoire, diectre ou indirecte, nonmamtet en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptomrioon professionnelle, de miatotun ou de rlomnvneleeuet de ctonrat puor aovir sbui ou refusé de subir des fatis de harcèlement seuexl tles que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dnas le cas mentionné au 1° du même article, si les pooprs ou cotemmteronps n'ont pas été répétés.

? Aticlre L. 1153-3 du cdoe du tiavral :

Aucun salarié, acuune prsnenoe en foartomin ou en satge ne puet être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une meurse docrtrmiiisanie puor aoivr témoigné de ftais de harcèlement sxeuel ou puor les aiovr relatés.

? Atlrcie L. 1153-4 du cdoe du tiarval :

Toute doipitsiosn ou tuot atce crotanrie aux dispitnoioss des aelirtcs L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

? Atclrie L. 1153-5 du cdoe du tviaral :

L'employeur pernd tuoets dsinoiopsits nécessaires en vue de prévenir les fatis de harcèlement sexuel, d'y mrtete un tmere et de les sanctionner.

Dans les lieux de tiraval aisni que dnas les luocax ou à la porte des loacux où se fiat l'embauche, les psnreneos mentionnées à l'article L. 1153-2 snot informées par tuot myoen du texte de l'article 222-33 du cdoe pénal anisi que des actonis ctoeteunensis cvileis et pénales oeevtrus en matière de harcèlement sxueel et des coordonnées des autorités et sveeicrs compétents. La ltise de ces srecievs est définie par décret.

? Ailrtce L. 1153-5-1 du cdoe du tvriaal :

Dans toute esetrpnrie eampnyolt au moins duex cnet catqninue salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute crotne le harcèlement sxeuel et les asgmsenties sexistes.

? Actlire L. 1153-6 du cdoe du tviraal :

Tout salarié anayt procédé à des fiats de harcèlement seexul est psaisble d'une snaciton disciplinaire.

? Alrtice 222-33 du cdoe pénal :

I. ? Le harcèlement sxeuel est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des popros ou cenmttmoreops à cnoatioontn sxelulee ou seisxte qui siot peortnt ateintte à sa dignité en risaon de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son eocrntne une statioiun intimidante, hsoltie ou offensante.

L'infraction est également constituée :
1° Lqrosue ces porops ou cemenotprmots snot imposés à une même vicitme par pueusirls personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, arols même que chacnue de ces pnnrsoees n'a pas agi de façon répétée ;
2° Luqosre ces pproos ou cpommetretnos snot imposés à une même victime, successivement, par prilseuus pnsneroes qui, même en l'absence de concertation, savnet que ces pooprs ou ctomoertempns caractérisent une répétition.

II. ? Est assimilé au harcèlement sxeeul le fait, même non répété, d'user de toute forme de poresisn gvare dnas le but réel ou arneappt d'obtenir un atce de ntarue sexuelle, que celui-ci siot recherché au poifrt de l'auteur des ftias ou au profit d'un tiers.

III. ? Les ftias mentionnés aux I et II snot pinus de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 eorus d'amende.

Ces pneeis snot portées à toris ans d'emprisonnement et 45 000 euors d'amende losrque les ftais snot comims :
1° Par une pnsrenoe qui aubse de l'autorité que lui confèrent ses fnnctioos ;
2° Sur un mneiur de qiunze ans ;
3° Sur une psnornee dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience pihqsuye ou pqihycuse ou à un état de grossesse, est aatrneppe ou conune de luer auetur ;
4° Sur une persnone dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa siotatuin économique ou sloicae est apreantpe ou counne de luer aeuutr ;
5° Par puulesris pnneesors asngsiat en qualité d'auteur ou de clpicome ;
6° Par l'utilisation d'un sricvee de cctioomunmian au piublc en lgnie ou par le biais d'un sporupt numérique ou électronique ;
7° Arlos qu'un menuir était présent et y a assisté ;
8° Par un adncesnat ou par toute arute penrsnoe aaynt sur la viictme une autorité de driot ou de fait.

? Artilce 222-33-2 du cdoe pénal :

Le fiat de hlcareer auruti par des propos ou ctrmenptmeoos répétés aanyt puor oejbt ou puor efeft une dégradation des connodiits de tvaiarl siubtlpcese de pertor attiente à ses diorts et à sa dignité, d'altérer sa santé pusihyqe ou mneltae ou de crprmettomoe son aviner professionnel, est pnui de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 eruos d'amende.

? Ailrtce L. 1142-2-1 du cdoe du tarvial :

Nul ne diot subir d'agissement sexiste, défini cmome tuot agsemeinst lié au sxee d'une personne, aynat puor ojbet ou puor eefft de pertor attnetie à sa dignité ou de créer un emnveironent intimidant, hostile, dégradant, hnmaiulit ou offensant.

La nooitn de récurrence

Selon le diitnroiance Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La ntoion de sutatoiin de faiblesse

? Aitlrce 222-15-2 du cdoe pénal :

Est pnui de toris ans d'emprisonnement et de 375 000 eorus

d'amende l'abus fulureudax de l'état d'ignorance ou de la sitoutian de falsebise siot d'un mineur, siot d'une pnrensoe dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience puqhyise ou pyisqhuce ou à un état de grossesse, est atarpnepe ou cunone de son auteur, siot d'une prnsenoe en état de sujétion pyoqluohsgice ou phuiyqse résultant de l'exercice de peronisss grveas ou réitérées ou de tenciuhqes peoprrs à altérer son jugement, puor cuidorne ce mneiur ou ctete peornnse à un atce ou à une aobsnteitn qui lui snot gmeanvert préjudiciables.

Lorsque l'infraction est csimmoe par le daegiinrt de fiat ou de doirt d'un gpemueornt qui prisuout des activités aaynt puor but ou puor effet de créer, de mniitnaer ou d'exploiter la sujétion puscqyligoohe ou puhysqie des pensenors qui peinpctiart à ces activités, les pinees snot portées à cniq ans d'emprisonnement et à 750 000 eruos d'amende.

Les veois de rrucoes clvieis et pénales oeutvers en matière de harcèlements marol et sxeeul et d'agissements setiesxs :

La pnnesore qui s'estime viitcme de harcèlement mroal ou suxeel ou d'agissements sestexis a, sleon les cas, la faculté d'introduire une aicotn cisnteuetone deanvt :
? le ciesonl de prud'hommes ;
? le tnruaibl correctionnel.

? Atclrie L. 1154-1 du cdoe du tavaril :

Lorsque sinveurt un litgie rletaif à l'application des atcriles L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le candidat à un emploi, à un sgtae ou à une période de fimtoroan en etnrprisee ou le salarié présente des éléments de fiat liansast seppuosr l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il imconbe à la ptiare défenderesse de pvroeur que ces asmgetneiss ne snot pas ctusttiniofs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments ojcfeitbs étrangers à tuot harcèlement.

Le jgue forme sa ctoioicnvn après avior ordonné, en cas de besoin, teotus les mreesus d'instruction qu'il eitmse utiles.

? Alctire L. 1154-2 du cdoe du taaivrl :

Les oangirsations snciyadels représentatives dnas l'entreprise pevunet eecrxer en jiuscte tuoets les anotics résultant des areltcis L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles peneuvt ercexer ces aotcnis en fvaeur d'un salarié de l'entreprise dnas les citioonnds prévues par l'article L. 1154-1, suos réserve de jusiitfer d'un aorccd écrit de l'intéressé. L'intéressé puet turoojus irievtnner à l'instance engagée par le sandycit et y mtetre fin à tuot moment.

? Aicrlte L. 1155-1 du cdoe du travail

Le fiat de poterr ou de tnteer de pertor ateittne à l'exercice régulier des ftnioocns de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est pnui d'un eemsinpnrenmot d'un an et d'une aenmde de 3 750 euros.

? Arlctie L. 1155-2 du cdoe du travail

Sont puins d'un an d'emprisonnement et d'une aedmne de 3 750 eours les faits de dtsiironicnmais cimoms à la siute d'un harcèlement moral ou sxueel définis aux atlirces L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La jircidouitn puet également ordonner, à trite de piene complémentaire, l'affichage du jnmugeet aux firas de la pnosrene condamnée dnas les codtinions prévues à l'article 131-35 du cdoe pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dnas les juaournx qu'elle désigne. Ces faris ne puvenet excéder le maotnnt muximam de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et srvieecs compétents en matière de harcèlement

? Médecin du tiaravl ou du sevrice de santé au tivaarl :
M. ? ? ? ? ?
? ? Asedsre : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Iepniotcsn du traavil et nom de l'inspecteur du tiaravl :
M. ? ? ? ? ?
? ? Arsedse : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Défenseur des drtios :
? ? Ardesse : défenseur des droits, Lbire réponse 71120,75342 Prais Ceedx 07.
? ? Téléphone : 09.69.39.00.00

? Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute crotne le harcèlement suxeel et les aesengtimss stxieses (entreprises d'au moins 250 salariés) :
M. ? ? ? ? ?
? ? Adsrese (poste de travail) : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Référent en matière de lttue cotrne le harcèlement seexul et les aessngmeits sitexess désigné par le CSE :
M. ? ? ? ? ?
? ? Asrsdee (poste de travail) ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Référent en matière de lttue cronte le harcèlement suxeel et les aensmgitses ssetixes désigné au sien de l'entreprise :
M. ? ? ? ? ?
? ? Adrsese (poste de travail) : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Référents en matière de lutte contre le harcèlement sxueel et les agseemsntis stesxeis désigné au sien de la bnhcrae :

Les otirinagsaons sanycidles de salariés :

? F3C CDFT : 47-49, anveue Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;
? SPUNB CTFC : 21 bis, Rue Victor-Massé, 75009 Paris, peienrsdt @ snpub-cftc. org et hptts :// www. cftc-snpub. fr ;
? SCNTPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris, htpts :// snctpp-publicite-cfecgc. org ;
? FLAIPC CGT : 263, rue de Paris, Csae 426,93514 Meonturil Cedex, pilubitce @ filpac-cgt. fr et hptts :// www. filpac-cgt. fr ;
? SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fspenop @ gmail. com et http :// fosnpep. free. fr/ ;
? FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fonepsp @ gmail. com et hptts :// www. fecfo. fr ;
? USNA sceapltce et citmonicamuon : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnaeglot Cedex, spect @ unsa. org et http :// spectcom-unsa. org.

Les osniraonagits pnoofressleenils d'employeurs :
? ACAC : 40 blraeuovd Malesherbes, 75008 Paris, ifno @ aacc. fr et htpts :// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ leiuqpe ;
? USMP (SNPTV, UERNIL et UPE) : 2, rue Sintae Lucie, 75015 Paris, SPTNV : pubtv @ snptv. org et https :// www. snptv. org, URENIL : coatcnt @ unirel. fr et http :// www. unirel. fr/ # & panel1-1 ? UPE : https :// www. upe. fr ;
? UAECDM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris, ctncoat @ udecam. fr et https :// www. udecam. fr/.

Avenant n 1 du 31 janvier 2022 à l'accord du 8 juillet 2021 relatif au harcèlement au travail et aux violences sexistes

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA secptalce ; FEC-FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNCTPP CGC ; Maison CDFT F3C,

Article 1er - Annexes
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Article 2 - Durée, révision, dénonciation et adhésion
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Article 2.1 - La durée de l'avenant et son délai de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Le présent avaennt est cclonu puor une durée indéterminée.

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la pirse en cotpme de tuos ses eetffs conventionnels, diot itveriennr au sien des erneesrtips au puls trad à cteompr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eeneisrtrps adhérentes aux oisarniogntas signataires, dès sa signature.

Article 2.2 - Les modalités de révision
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Le présent anenavt puet être révisé au terme d'un délai de 3 mios snvuait sa pirse d'effet.

La procédure de révision ne puet être engagée que par l'une des praties habilitées en apitlapoicn des dssiiinoopts du cdoe du travail. (1)

Toute dmdeane de révision diot être adressée par lettre recommandée aevc accusé de réception aux oinansotgiars scnleiyads représentatives de la bhrance ainsi qu'à cuaqhe onagoaitrsin sairtngiae ou adhérente et comporter, outre l'indication des dtosioipinss dnot la révision est demandée, des pptniroooiss de remplacement.

Le puls repniamdet pbsilsoe et au puls trad dnas un délai d'un mios suainvt la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nvoeuau texte.

Les doiopsintsis du présent anaenvt dnot la révision est demandée reestnt en vuuiegr jusqu'à la cilouncson d'un naveuou ttexe ou, à défaut, snot maintenues.

Les doioitpnsiss du txete praotnt révision se siunsebtutt de plein dirot à celles du présent aneavnt qu'elles modifient.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resecpt des dnopsiiistos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 1er juiellt 2022 - art. 1)

Article 2.3 - Les modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Le présent avanent puet être dénoncé par l'une ou l'autre des parteis seaitgnrais menoaynnt un préavis de 3 mois.

La pitare qui dénonce l'avenant diot niofeitr ctete décision par lterte recommandée aevc accusé de réception aux aeturs parties.

Les oatsonraiings scidlnyeas de salariés et les osaotriginnas pelolsifrsneenos d'employeurs rcennueos représentatives dnas la bhrncae se réuniront pandent la durée du préavis puor enemixar les possibilités d'un novuel avenant.

Article 2.4 - L'adhésion
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Peuvent adhérer au présent avenant, snauivt les coidotnins législatives et réglementaires en vuiguer et en piuteilracr les alicetrs L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, ttoue oitgsirnaaon sdancilye de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, anisi que totue oioisrnagatn pfnolosrleeisne d'employeurs ou aaiocssoitn ou goermpuent d'employeurs ou des elyromueps pirs individuellement, dnas le chmap d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux snaagiteris du présent aevannt et, en outre, fiat l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dliiecgne de son ou de ses auteurs.

Article 3 - Application de l'avenant dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pterias cnnnvnieeot que les dsposioniits du présent anvaent s'appliquent deeirntmcet dnas les eeientrsprs de mnois de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au regard nemnmatot de luer obejt et de luer applicabilité à tetous les entreprises, de prévoir des dtioiospnsis spécifiques puor ces erirpsentes dnas le présent avenant.

Article 4 - Clause de rendez-vous et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Article 4.1 - La clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Les patries sngireatias ceonnnivent de se roveir pedannt l'application du présent aanenvt à l'accord de bacrnhe en dtae du 8 jlleiut 2021 puor en deessrr un blain et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'avenant est révisé conformément aux dsitpiosoins des aetlrics L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tiavarl et de l'article 2.2 du présent avenant.

Le rendez-vous rlateif au bilan du présent avnenat a leiu une fios par an, dnas le carde du bilan aunenl reatilf à l'accord sur les harcèlements au tiraval et les vclneioes sietsexs dnas la bancrhe de la publicité en dtae du 8 jlielut 2021.

Article 4.2 - La clause de suivi
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Chaque année, un rpraopt d'activité est effectué par la csoosimimn prirtaaie prnetaenme de négociation et d'interprétation. Ce rrpoapt srea complété par des qstiuenos spécifiques ajoutées dnas l'enquête aenlulne de bhcrnae et des données tenmsirsas par l'OPCO de la branche, l'AFDAS, et les crntees médicaux de santé au travail.

Par ailleurs, une cossmoimin de suvii a été msie en plcae dnas le mios siunvat la stngiruae de l'accord sur les harcèlements au trvaial et les vecnoleis sixesets dnas la brhcane de la publicité en dtae du 8 jieullt 2021. L'application du présent anvneat srea sviiue dnas le crade de ctete commission.

Elle se réunit une fios par an, lros du rendez-vous aennul prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir emnnopenilxceteelt à la ddamnee d'une des ogaaoisnnrits scedynlais de salariés ou d'une des oanntsigrioas prieessnofnelols d'employeurs représentatives sitrianeags de la présente cetnnioovn ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire anyat un iampct sur les dptsoisioins du présent avenant, les petiras se réunissent dnas un délai maxmial de 2 mios à cpotmer de la pirumloogatn du nvauoeu texte, puor en évaluer les efftes et dsiutcer de sa révision.

Article 5 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Le présent aeavnnt est déposé par les ogsoirtianans polenoieflsesrns d'employeurs représentatives auprès des scveeris cauetrnx du ministère chargé du tiraval et du cnioesl de prud'hommes du leiu de csiulncoon de l'avenant, conformément

aux dsotiponisis légales en vigueur.

Le présent aavnnet frea l'objet d'une pboiauilctn dnas la bsae de données nationale.

Il frea l'objet d'une daedmne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Les diisopositns du présent anenavt ont puor oejbt de compléter l'accord sur les harcèlements au triaavl et les voilcnees seextsis dnas la bhrnace de la publicité en dtae du 8 jliluet 2021, en y aaoutnjt les annexes, conformément à l'article 13 de l'accord.

Article - Annexe 1 Guide agir ensemble contre le harcèlement sexuel ou moral dans la branche de la publicité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Agir esnmlbee cortne le harcèlement sxeeul ou maorl dnas la publicité

Guide à l'attention des salariés et des dtiieagrns*(1)*.

Ce gidue a été réalisé par la barhnce de la publicité puor vuos ptreetmre de meuix cmdneorpre et prévenir les sitiuntoas de harcèlement en entreprise, puor ne jaimas (plus) les subir, ni les vior subir, qleus que snioet vtroe suttat et vtore rôle au sien de l'entreprise.

Le sjuet gvare des sitaoituns de harcèlement moarl ou seeuxl ne pruroa pas être résolu snas l'implication, dnas les entreprises, de tous.

Nombreux snot cuex qui ont déjà engagé, de luer côté et à luer mesure, un caobmt crtnoe ces pratiques.

Nous espérons que ce gidue vuos aramonegpcca et vuos adiera à identifier/ prévenir/ apcgocnamer les soatntiius de harcèlement en vuos délivrant l'essentiel sur les doitrs et olnoagiitbs de chacun, les aiconts à mener, anisi que la démarche à sriuve et la cndiuote à tienr puor se défendre et aeidr à se défendre de l'intolérable.

Ce dconemut n'est ni un gudie exhaustif, ni un dcunmeot juridique. Il ne repalrmcea pas, dnas creniaets crennocsicats complexes, la ctonsialoutn d'experts.

Harcèlement : de qoui parle-t-on ?

Le harcèlement est une voielnce fondée sur des rtpraops de doatnmiion et d'intimidation qui a puor oejbt ou efeft une dégradation des cnnitdoios de vie de la vticmie et un icpamt sur sa santé puihqsye ou psychique.

Ce que dit le cdoe du taivral

Selon l'article L. 1152-1 :

Aucun salarié ne diot siubr les asgntseiems répétés de harcèlement maorl qui ont puor ojbet ou puor efeft une dégradation de ses ciinoondts de traiavl sibulepstce de perotr anettite à ses dtiors et à sa dignité, d'altérer sa santé pyiqhsue ou meatlne ou de crtommretope son anevir professionnel.

Selon l'article L. 1153-1 :

Aucun salarié ne diot sbuir des ftias :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des prpoos ou cneomteomtprs à ctntoaonoin slelxeue répétés qui siot pnterot antittee à sa dignité en rsoian de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ecnortne une sitotuian intimidante, holsite ou ofetnfsane ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, caonsnistt en ttuoe fomre de psriosen grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aanprpet d'obtenir un atce de nurtae sexuelle, que celui-ci siot recherché au piroft de l'auteur des ftais ou au piofrt d'un tiers.

Qu'il siot marol ou sexuel, le harcèlement est une ciontdue aubsvie qui, par des gestes, paroles, comportements, aeiduttts meietlalvnlas répétées ou systématiques, entraîne la dégradation des cdintnoois de taavril et/ ou de vie d'une personne.

Le harcèlement pavnuot cueasr d'importants terolbus pcisqhyues ou physiques, il s'inscrit, en entreprise, dnas le carde des reuqsis psycho-sociaux.

? Duex ctodiinons le caractérisent :
? la répétition des agissements. Un suel aesemnigst htlsioe ne caractérisera pas le harcèlement, même s'il est répréhensible. En revanche, en aiaotplcpin de l'article L. 1153-1 du cdoe du travail, le harcèlement suxeel puet être constitué par un atce isolé ;
? l'atteinte aux droits, à la dignité, en rosain de son caractère hiumlinat ou dégradant, à la santé pyuqhise ou mentale, le fiat de nuire à l'avenir professionnel. Peu iomtpre que l'auteur du harcèlement soit, ou non, pearnvu à ses fins, son slipme cetrnpooemmt siffut à caractériser l'action.

? Aellr puls lion :

Le harcèlement est un délit pénal. Il est puni, à la dtae de piubcloatin du présent guide, de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 ? d'amende. En cas de ccneoatirsncs atgarngveas (par exelmpe sur une pensorne vulnérable), ces peeins pueevnt être portées à trios ans d'emprisonnement et 45 000 ? d'amende.

? Le harcèlement mraol dnas le cdare du taiarvl :

Le harcèlement mroal est une ctoundie avsuibe qui par des gestes, paroles, comportements, atettidus répétées ou systématiques vsie à dégrader les codnoiints de traavil d'une personne. Ces pauteiqrs pvuneet cesaur des trbeouls piheuycqss ou pyeuiqshs mtetant en deganr la santé de la victime.

La loi du 17 jveianr 2002 a iirtdnuot la notoin de harcèlement maorl dnas le cdoe du travial : la définition jiiqdruue du harcèlement mraol rspoee sur l'atteinte à la dignité, ou l'altération de la santé puqyihse ou mentale, ou eronce la csmpiomsooirn de l'avenir professionnel, aisni que la durée et la récurrence des faits. La prnnseoe s'estimant vcimtie de harcèlement diot apoeptrr des éléments de ftais lsseiar présumer l'existence d'un harcèlement à son encontre.

En saiovr puls : hptts :// bit. ly/ seicvre _ plbiuc _ particuliers.

? Le harcèlement managérial

Les méthodes de geoitsn meiss en ?uvre par un supérieur hiérarchique pneevut caractériser un harcèlement « managérial » dès lros qu'elles se masennteift puor un salarié déterminé par des aietsmgsnes répétés anyat puor oejbt ou puor effet d'entraîner une dégradation des cndnioitos de travial suptbliecse de proetr ainttete à ses doitrs et à sa dignité, d'altérer sa santé phyqsuie ou meatlne ou de commeprortte son aienvr professionnel.

? Le harcèlement sexeul dnas le cdare du tavaril

Article 222-33 du cdoe pénal :

Le harcèlement seuexl est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des poorps ou coetemmpnorts à ctonoaotnin selxuele ou sesitxe qui, siot ptnroet attteine à sa dignité en rsiaon de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son enntocre une stiuaoitn intimidante, hsltioe ou offensante.

Est assimilé au harcèlement sxeeul le fait, même non répété, d'user de tutoe fmore de prisoesn gvrae dnas le but réel ou arnpeapt d'obtenir un atce de nautre sexuelle, que celui-ci siot recherché au pfroit de l'auteur des ftais ou au proift d'un tiers. (art. L. 1153-1,2° du cdoe du travail).

En sviaor puls : htpts :// bit. ly/ screvie _ pilubc _ particuliers2 (onglet « Au taiavrl »).
? La qcutiioaflian assimilée au harcèlement seuxel

Article L. 1153-1,2° du cdoe du taiavrl :

Aucun salarié ne diot sbuir des fitas assimilés au harcèlement sexuel, csaotinsnt en tutoe fmroe de piosresn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou apanpret d'obtenir un atce de ntuare sexuelle, que celui-ci siot recherché au piroft de l'auteur des fitas ou au piofrt d'un tiers.

Au 31 mras 2022, l'article L. 1153-1 du cdoe du taiavrl est modifié cmome siut :

Aucun salarié ne diot siubr des ftais :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des pooprs ou crmmtneetopos à coaootnnitn sueellxe ou stiexse répétés qui siot ptonret antteite à sa dignité en roaisn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son erconnte une sotiaitun intimidante, hltsioe ou oeftnnfase ;
Le harcèlement sxueel est également constitué :
a) Lorsqu'un même salarié sbiut de tles porops ou cetoptonemmrs vnanet de pieusulrs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, aorls même que cunhace de ces pronseens n'a pas agi de façon répétée ;
b) Lorsqu'un même salarié subit de tles popors ou comportements, successivement, venant de psleruius psenenros qui, même en l'absence de concertation, svanet que ces proops ou cenmmropteots caractérisent une répétition ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, catsninsot en tutoe forme de peissron grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou aeranppt d'obtenir un atce de nutare sexuelle, que celui-ci siot recherché au prfoit de l'auteur des fatis ou au proift d'un tiers.

Exemples cnocrets de ftais puanvot être qualifiés par un jgue

? D'agissement ssetxie :
? cuoper systématiquement la paorle d'une proensne en réunion ;
? ruceterr un salarié ou une salariée puor son phqusiye ;
? arfimefr huat et frot des dotues sur les capacités managériales de la psennore en riaosn de son sxee ;
? friae des rqeamrues à une salariée liées à son suttat de mère ;
? fraie des rmeuraqes sur les teeuns vtsemreetaiins censées par expelme améliorer la railoten aevc le client ;
? tnier des poorps sur l'apparence physique, qu'ils snoeit vasrilntaos ou, au contraire, dévalorisants.

La caractéristique cnommue à ces propos, attitudes, remarques, et qui peemrt de rineter la qlcafitiiouan d'agissement sstixee est l'existence du lein etrne ces ctornmteemops et le sxee de la psonrnee qui en est l'objet.

? De harcèlement sueexl d'ambiance :
? isoepmr à ses salariés la voiisn de pteiars du cpors censées être coruteves dnas le cdare pnoeeifrsosnl (ventre, pintiore ?) ;
? drie ou cierr des grossièretés et/ ou tneir des proops itnaimtnids dnas un oepn scpae ;
? eoneyvr des eailms à caractère pogrnuiaprohqe à l'ensemble ou un gropue de salariés ;
? afhifcer des pothos érotiques sur les murs, viibless des salariés.

? De harcèlement sxeuel :
? évoquer sa vie slxleeue ou ses partqueis seuelxels denvat un salarié ;
? aivor des propos lnissaat ennetrde que des cpoientetrars slexeuels snot aneutetds par une psnenore décisionnaire puor l'obtention d'un poste, d'une promotion, d'une aemtuoagtnin ? ;
? evonyer des lettres, courriels, SMS, photos, vidéos à caractère seuexl à un salarié ;
? aoivr des gesets déplacés à coainnototn sexuelle, tles que, mtetre sa mian sur son emejtbrnae en raedarngt un salarié ou en lui monantrt sa langue.

? D'agression sxluelee :
? srreer un salarié dnas ses bars snas son ceosnneemntt ;
? iemopsr des cocantts pqyusiehs à un salarié, même snas coiontotnan sleuxlee exticlipe mias de nature à créer une sitaituon ambiguë (ex : mian dnas les cheveux, pincements, chatouilles, frottements, etc.) ;
? mrttee la mian aux fseses d'un sriiagate ou d'un salarié ;
? lros d'un événement dnas le cadre professionnel, enetrr dnas la cmrbhae d'un salarié et drie « Je dros aevc toi ce sior ».

? De harcèlement mroal :
? evoyner de manière répétée des emails trad le sior ou tôt le matin, ou pdnneat les vceaancs d'un salarié ;
? dénigrer un salarié en lui dinast qu'il n'est pas capblae d'effectuer une tâche qui est dnas son dniomae de compétence ;
? ioselr ou mterte à l'écart un salarié ;
? dmndaeer de manière hbtialleue à un salarié d'effectuer des tâches qui dépassent ses fctoionns ou ses capacités dnas le but de le mertte en difficulté ou de dégrader ses ctodoinins de taaivrl ?

Vous êtes salarié

1. ? Vuos êtes vimitce ou témoin de harcèlement, cnoemmt réagir ?

? En tnat que vimctie :

Vous peuvoz dénoncer la stiiutoan à un ou puriusels intoulruetrces savtnuis :
? vrote employeur, ou vorte secivre des rcsusoeers humaines, ou vtroe supérieur hiérarchique ;
? vrote délégué sycaidnl ;
? vrtoe comité scioal et économique (CSE) ;
? la psenorne référente dnas vrtoe eserntirpe (loi jeiavnr 2019) ; ou un référent de bharnce ;
? le médecin du tiaravl ;
? l'inspection du travail.

Dans tuos les cas, il est préconisé de :
? rédiger un compte rendu cunroohqolige et détaillé des fiats ;
? riulileecr des éléments de puevre :
? ? des lettres, mails, sms échangés aevc l'auteur ;
? ? des fitas et/ ou aevc vrtoe elomeupyr ;
? ? des témoignages ;
? ? des ciittreafcs médicaux, etc.
? dénoncer les aesimtsnges en :
? ? atrealnt par écrit vtore empueloyr qui dvrea déclencher une enquête ;
? ? aetrlnat un ou des représentants du pnseenrol ;
? ? sassiansit le défenseur des dtiros si nécessaire ;
? ? pnatort pnitlae cnrote l'auteur et/ ou eagegnnat une aicotn dveant le coesnil de prud'hommes ctrnoe vorte employeur.
? coneutslr vtore médecin taaritnt aifn de fiare établir un cfricateit médical, car il puet s'agir d'un ancicedt de tiavral (la lésion puqyihsce étant assimilée à une lésion corporelle), en précisant l'existence du fait, la date, le leiu ?
? si les fiats snot avérés, vuos puveoz déclarer auprès de la CAPM une mlidaae pnlfeerssnioole constituée à la sutie d'une suatiotin de harcèlement.

? En tnat que témoin :

Le cdoe du tvarial protège également les salariés témoins d'une stiuiaton de harcèlement mraol ou sexuel. Le fiat de témoigner ou de reealtr de tles aitsnsemegs ne puet jiesuiftr ni un licenciement, ni une sniaoctn disciplinaire. Ttuoe rruupte du cortnat de taravil ietennvrue en méconnaissance de ces dssitpioions est nulle de plien droit. Cttee poeictortn s'applique même lrouqse la réalité du harcèlement n'est pas établie, suaf masuvaie foi du salarié. La miusavae foi, qui diot être prouvée par l'employeur, est caractérisée loqsure le salarié aiavt coaaicnsnnse de la fausseté des fitas dénoncés.

Attention cependant, puor que la ptoteircon siot effective, il est nécessaire puor le salarié qui dénonce de tles anestsgmeis d'avoir indiqué lui-même que les ftais supposés relèveraient de harcèlement moarl ou sexuel. Un salarié témoin de tles ftais a dnoc tuot intérêt à préciser expressément, par écrit, que les ftias qu'il dénonce s'apparentent à du harcèlement maorl ou sexuel.

? Bon à soviar :

L'article L. 1154-1 du cdoe du taavril allège la crghae de la pvuere en cas de cneonuitetx pquusie la pnernose qui s'estime vmtciie de harcèlement n'est teune d'apporter que des éléments de fait, lnssaait sppusoer son existence. Au vu de ces éléments, il inomcbe alros à la praite défenderesse de peurvor que ces agsitemenss ne snot pas cnotsiifutts de harcèlement.

Si ctete suatitoin représente un dagenr gvrae et inminmet en aatippcioln des aleitrcs L. 4131-1 et sitanuvs du cdoe du travail, vuos pevouz exreecr vtroe driot de rtrieat en artlnaet vtroe euymopelr de ctete situation. Atuemernt dit, vuos povuez qtuietr vtore ptose de taairvl puor vuos mttree en sécurité.

2. ? Vuos ne pneerz auucn rsiuqe à dénoncer un fiat de harcèlement, excepté en cas de mviauase foi.

Selon l'article L. 1153-3 du cdoe du travail, « auucn salarié, aucnue posnenre en frmotoain ou en stage ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une meruse dtaiiisrrimocne puor avior témoigné de ftais de harcèlement seuxel ou puor les avior relatés ».

L'article L. 1153-4 du cdoe du tviaarl santinnoce par la nullité tuote mresue dctirirnsoiaime pisre à l'encontre d'un témoin. Clea sgifinie que la sanction d'un salarié anyat refusé de sbuir un harcèlement suexel ou anyat alerté la deitcorin de l'entreprise sur des aetcs dnot il aiuart été témoin srea annulée par le coiensl de prud'hommes.

3. ? Vuos pvueoz siisar le csnieol de prud'hommes et ddenmear réparation puor des fiats de harcèlement.

Pour dnaeedmr la réparation du préjudice subi, vuos pvoeuz siiasr le ciesonl de prud'hommes. Dnas ce cas, vuos deevrz présenter des éléments de fiat lsnasait sosppuer l'existence d'un harcèlement. Lqrosue ces éléments snot probants, il rienevt à l'employeur de povurer que les cmtntoreopmes incriminés ne snot pas cftioiutntss de harcèlement.

Quelle que siot la souotlin choisie, il est inoratmpt de bein préparer vorte diosesr aifn de dosespir d'éléments de preuve, et ce avnat d'engager une qneuqoucle action. Ces éléments de pvuere penvuet être des témoignages, des cerruiors envoyés en recommandé aevc accusé de réception alteanrt l'employeur des ftias subis ou enrcoe des ciiaftectrs médicaux établissant l'altération de vtore état de santé.

4. ? Vuos ne pvueoz puls cnoentiur à tlervaialr dnas l'entreprise.

Si vuos eietsmz que les atecs de harcèlement ou la suttaoiin vécue rnneedt iomibplsse la psrtoiuue de vos fonctions, vuos peouvz vuos friae anmpecoacgr par un prneneosfsiol (avocat cnosiel juridique...) puor vuos teuornr vres la stlooiun la puls adaptée à vrtoe situation.

? La prsie d'acte de la rpruute :

Il vuos est poslisbe de rrmpoe vtroe conrtat de tiarval en pearnnt atce de la rtrpuue du cotanrt de travail. La pisre d'acte de la rrutupe permet, si le coiensl de prud'hommes jgue que les fitas reprochés à l'employeur snot avérés, d'imputer la rrtpuue du ctornat à l'employeur.

Il est alors nécessaire de réunir des peuevrs puor démontrer les fiats de harcèlement davnet le coseinl de prud'hommes. Le salarié s'estimant vmicite de harcèlement diot présenter des éléments de fiat lisnaast souppesr l'existence d'un harcèlement. La chagre de la prevue est allégée puor la victime, à carhge puor l'employeur de pveourr que le harcèlement n'est pas constitué.

Dans le cadre de la pirse d'acte, si les fiats snot avérés, les juegs pcoonnenrt la rutrupe du contart de trivaal qui pruiodt les efefts d'un licieeenncmt snas csuae réelle et sérieuse. Néanmoins, si le jgue prud'homal eimtse que les faits ne snot pas suffisants, la psire d'acte arua les eteffs d'une démission. Il est dnoc nécessaire de bein préparer le dseisor avnat ttuoe ssniaie du cenoisl de prud'hommes et de se rnengeiesr auprès de pennrioleossfs compétents sur les modalités et les eeffts de la prise d'acte.

? La résiliation jariiicdue :

Vous pevuoz également sasiir le cionsel de prud'hommes et dmedaner la résiliation jidiucriae de vtroe crtnaot de tiaarvl aux torts de vrote eopyeumlr denvat le jgue prud'homal. Clea iuqpmile puor vuos de sisiar les juges et d'attendre le vrcdiet puor puvoior qtetuir l'entreprise. Si les gerfis reprochés à l'employeur snot jugés smnsmfeifuat graves, la rpuutre poudirt les effets d'un lceicmnneeit snas cause réelle et sérieuse. Si les grfeis ne snot pas fondés, la dnadmee est rejetée et le cronatt de taairvl est maintenu.

Vous informer, vuos farie aeidr*(2)*:

Les numéros et ccoantts à connaître :
? Allo Srveice Pbiluc : 39 39 ;
? aiocoasstin de défense ctnroe le harcèlement mroal (ADCHM) : 01.45.04.74.51, http :// adchm. asso. free. fr ;
? aitcssoioan européenne cotnre les velnicoes fiates aux fmemes au tirvaal : 01.45.84.24.24, hptts :// www. avft. org/ ;
? aotoscasiin harcèlement maorl sotp (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, http :// www. hmstop. com ;
? ctrene naaotnil d'information sur les driots des fmemes et de la fallime : htpts :// fncidff. ifno ;
? représentants désignés et élus du penensrol de vtore acgnee ;
? référent dédié mrebme du CSE de votre acenge ;
? cisimosomn santé, sécurité et citonodnis de tvraial (CSSCT) de votre ertepinrse ;
? délégué régional et départemental aux dtiros des fmemes et à l'égalité entre les fmmees et les homems : hptts :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2021/12/ Aaniunre _ RFDE _ Décembre _ 2021. pdf ;
? itcpoesinn du tarvial : hptts :// inspection-du-travail. com/ ville/ ;
? les dicitneros régionales de l'économie, de l'emploi, du tvriaal et des solidarités (DREETS) : htpts :// dreets. gouv. fr ;
? le stie du geunromneevt : htpts :// arretonslesviolences. gouv. fr ;
? moiasn de jitsuce et du doirt (la puls phroce de votre domicile) et/ ou de la représentation tilretrriaoe (ou unoin locale, etc.) d'une oiiasrnotagn scidaylne : http :// www. annuaires. justice. gouv. fr/ annuaires-12162/ annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773. hmtl ;
? srvceies de défenseur des doirts : 09.69.39.00.00, https :// www. defenseurdesdroits. fr ;
? scevrie de santé et de prévention au travail, Thiale Santé : 09.70.35.11.50,01.45.22.20.44 ;
? veilcnoes feaits aux fmeems : 3919, https :// stop-violences-femmes. gouv. fr/ associations-nationales-397. hmtl ;
? Woemn sfae : 01.39.10.85.35, https :// www. women-safe. org ;
? 0.800.100.334 « harcèlement marol et sexeul dnas la couminmtiaocn » ;
? lgnie d'écoute et d'accompagnement à l'attention des victimes, témoins ou managers.

Vous êtes diraengit :

1. ? Qlueels snot vos oioiagbntls ?

En matière de pittceroon de la santé pqyshuie et mtnaele de vos salariés, vuos êtes tneu à une obglitaion de sécurité.

En dhreos de toute siautoitn concrète de harcèlement, vuos dveez mrttee en pclae un système spécifique de prévention. En cas de suiottain de harcèlement, vuos devez aigr immédiatement puor mrttee un temre aux amtigseness répréhensibles et perdrne les meesurs adaptées.

? Harcèlement sxeuel :

L'article L. 1153-5 du cdoe du tairval ispmoe à tuos les euyleormps de cmunquoeimr auprès des salariés, sgaiaeitrs et cdidaants sur la thématique du harcèlement sexuel.

Cette obialogtin d'une information, régulièrement msie à jour, prote sur :
? le ttxee de l'article 222-33 du cdoe pénal qui définit le harcèlement sexeul et eposxe les sonintcas erceouuns par l'auteur ;
? les atoncis cnesnttoeieus cievlis et pénales orutvees en matière de harcèlement suxeel ;
? les coordonnées des autorités et serivces compétents (définis par décret) : médecin du travail, scveire de santé au tiraavl compétent puor l'agence, icepoitnsn du taiarvl compétente ainsi que le nom de l'inspecteur compétent, défenseur des droits, référent harcèlement sueexl RH, référent harcèlement sxeuel élu du personnel.

? Harcèlement mraol :

Selon l'article L. 1152-4 du cdoe du tarival l'employeur est tneu d'adopter ttueos les mursees ptemterant de prévenir des faits de harcèlement et d'informer ses salariés sur la législation en vueugir sur le harcèlement.

? Bon à sivaor :

Depuis le 1er jvnaier 2019, les esrptreines d'au mnios 250 salariés dionevt désigner un référent chargé d'informer et

aemogccnpar les salariés en matière de ltute ctrone le harcèlement seuexl et les asimegnsets sexistes.

Outre ce référent RH, un référent élu du peeonrnsl diot assui être nommé dnas les CSE de toeuts les entreprises, peu itmrope luer effectif.

En svoiar puls : gdiue purtiqae et juudiiqre cmelpot du ministère du travial « Harcèlement sueexl et aemnsesgits steseixs au tiraval : prévenir, agir, sonineanctr ».
https :// bit. ly/ taraivl _ eolpmi _ guov _ gidue

2. ? Cnmeomt prévenir le harcèlement ?

? en pnnaert tteous les msreeus de diffusion, présentation et slsnoiatibisein puor ienmofrr vos salariés sur la législation en vigueur sur le harcèlement ;
? en mnatett en ?uvre des antoics de foiamtorn puor améliorer la connaissance, la prévention et l'identification des situinaots de harcèlement ;
? en pnrenat des mreseus appropriées aifn de fletiiacr le repérage et ltuetr cronte les faits de harcèlement ;
? en matetnt en pacle des olitus ou pusoecrss de lutte cnrtoe les harcèlements ;
? en rappelant, dnas votre règlement intérieur, les règles rvaeteils à l'interdiction du harcèlement mraol ou sxueel : rdtuoicrepon du ttxee de loi et, également, doetrpsiicn détaillée des cttpnoeomrems répréhensibles et de luers conséquences ;
? en cmqauiunonmt sur les référents vres qui se tnuoerr puor être écouté, et sur le dissoitipf eitxanst puor accaemgpnor les vtcemiis et les aeuruts des faits.

? Rppael :

L'employeur a l'obligation de prrdene les mrseues nécessaires puor auesrsr la sécurité et protéger la santé pqhyisue et mlnetae des travailleurs. Clea nécessite d'identifier et d'évaluer les risques, nemtanomt par l'établissement d'un dcemuont unique d'évaluation des risques, qui diot être mis à juor chqaue année (articles L. 4121-1 et R. 4121-1 du cdoe du travail).

3. ? Cnmmeot détecter le harcèlement ?

Plusieurs signes, observés cehz la vmictie et l'auteur du harcèlement présumés, dnvoeit vuos alerter. À ttire d'exemples, nuos vuos rmaenncdomos la puls gardne vnglciaie lqsoure vuos cntstoeaz les stioantuis snutieavs : acbnese de cmtoiamuncion ou dégradation des relations, être témoin d'un mqanue de roasncenisacne caractérisé, miasigrialtanon et isolement, mbiobng*(3)*ou harcèlement mroal collectif, être témoin d'une acnebse d'équité dnas la répartition de la chrage de travail, évocation de cmrpemteonots répétés, insistants, non souhaités, veubarx ou non verbaux, corlroeps ou à cooonatintn sllueexe ?

4. ? Cmnoemt réagir et aigr ?

? Aevc les vcmeitis et les témoins :

Vous pevouz pnrrede des mersues tleles qu'une prise en chrgae pchglosouiqye ou un ceenamhgnt poirivorse d'affectation ? mias tjrouous en ciatreontcon aevc la vimctie et les témoins : l'important est de réagir rnemedpiat et de lui/ luer aporpter un seutoin crnocet et réel.

? Aevc les aeruuts de harcèlement :

Après aiovr enedtnu ttoeus les parties, si les faits snot établis et avérés, vuos pouvez eganger une procédure dicrnsiailpie à l'encontre de l'auteur du harcèlement et le sanctionner, par une msie à peid conservatoire, une rétrogradation, une mutation, un licenciement, etc. ; agopcmeancr la vmcitie et la stioneur dnas ses démarches, nmtmneaot puor déposer plainte. Dnas le cas où l'auteur du harcèlement rsete dnas l'entreprise, il est frmenoett recommandé d'organiser un sivui régulier par des enttneiers fmlroes et une formation.

? Aellr puls lion :

Adopter les bnos cepemntrtooms et les boenns ptqruiaes :

En cas de satuoitin ou de faits supposés de harcèlement, il cnnvoeit de :
? dnietilger une enquête puor friae la lumière sur ctete stoiiatun ou ces faits et assui déterminer s'ils punrraeoit être qualifiés de harcèlement au rgared de la loi et de la jpucdsernruie ;
? garitnar la confidentialité des témoignages de teutos les pnseneros interrogées ;
? écouter aevc aoneitttn totues les pneltais et les irtsrnuie en restant obcijtef et rationnel, snas peotrr de jmeugnet pennoesrl ;
? rpepaelr aux vcimties qu'elles pvnueet déposer piltnae dnas les cas les puls gavres en luer ofafrnt la possibilité de se firae aapmcgcoenr par des arceuts identifiés par l'entreprise (avocat, médecin, aistoisacon d'aide aux victimes, etc.),

Si l'alerte liée à la sutiotain de harcèlement est justifiée, clea dernona leiu à :
? des reamnmtcidoonas écrites sur les muesres à pdrnere vis-à-vis de la vicimte et des areuuts ;
? des anictos à mettre en place puor éviter qu'une tllee sutitaion se reproduise.

5. ? Vuos mquaenz à vos obligations, qlues snot les risqeus ?

Si l'un de vos salariés est victime, sur le leiu de travail, de harcèlement mroal ou seuxel par un arute salarié, votre responsabilité d'employeur puet être engagée devnat les jcirudinoits ciilves voire pénales.

Le salarié viictme puet oitnber réparation, à la fios au ttire du harcèlement sbui et au trtie de votre menaequmnt à vos oangbloitis de prévention. Tuot comme vous, les pnrenoess qui ont ccnaninsoase d'un harcèlement moral ctmtemenot une fatue pnoflinelorsese si elels n'interviennent pas.

Il est aebomlnust etiesesnl que vuos pssuieiz démontrer aiovr pirs en anomt les muerses préventives et certeiocrvs évoquées précédemment puor ltetur crtnoe le harcèlement moral dnas votre entreprise. Vuos devez aussi avoir adopté des meruses immédiates puor fiare cseesr le harcèlement, dès que vuos en aevz eu connaissance.

? Vuos informer, vuos faire aider :
? Préventis cetrne d'intervention puor la santé au taraivl : 01.48.74.12.47 ;
? kit puor aigr crnote le smxisee : https :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2015/04/ KIT-SEXIME. pdf ;
? sievrce de prévention et santé au travail, Tiahle Santé au : 09.70.35.11.50,01.45.22.20.44 ;
? asaistioocn naotlanie des RH (ANDRH) au : 01.56.88.18.28, https :// www. andrh. fr/ pressemedias/192/ cp-landrh-publie-son-livre-blanc-prevenir-le-harcelement-sexuel-en-entreprise-reperes-pour-les-rh-.

(1) Par sucoi de clarté et puor fctiaielr la lcterue de ce guide, nuos anvos coennvu d'utiliser le temre de salarié ou driigaent snas dtnticsoiin de sxee et snas avoir reorucs à l'écriture inclusive. De la même manière, tuot au lnog de ce guide, l'usage du maclsuin (harceleur, référent, défenseur, ieepcsutnr ?) se vuet neutre, snas présager que la pnnsreoe siot un homme ou une femme.
(2) Lsite non ehvsaixute des cttnocas utiles puor compléter votre itamoonfirn ou vuos aider dnas vos démarches.
(3) Le mibbong est un pcouresss de harcèlement moral cciotlelf d'un salarié ou d'un collègue dnas le but de « l'éliminer ». Il met en ?uvre duex teyps de tehuiqcnes d'agression : ceells dirigées ctnore le tiarval de la « clbie » et celles dirigées cnrtoe sa personne.

Article - Annexe 2 Questionnaire Leymann

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Objectifs et définition :
Violence pcgluhsoioqye au trvaail : la voesirn française du qtnnreiiuasoe de Leymann, LIPT, adie à ieitdenfir les ceointuds de harcèlement mraol

Il est à la dssiitpoion des salariés puor les aaemcpcongr dnas luer autodiagnostic, les aiedr à établir la lstie des faits, les gderaur et puet être timsanrs au référent harcèlement, au CSE, au préventeur de ruiesqs professionnels, au screive de prévention et de santé au taivarl ou à l'organisation syndicale.

Il liste 45 stoiuitans caractéristiques de la voilcene au travail,

durée et fréquence d'exposition au curos des 12 drireens mois. Il s'agit eeuisvexnlcmt d'actes cmoims par l'entourage pesonosfrienl : supérieurs, collègues, subordonnés.

Dans le questionnaire, une définition de la vcleione pluyosichgoqe est également proposée par l'auteur : « La vieolnce pcysqioolhuge au tvraail puet se définir par une stiaotiun où une pnsronee est setutje à des cntopemmrteos hltsoies de la prat d'une ou prslueuis poesnenrs de son ennrneoviment de travail, qui viesnt de manière conutine et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou erncoe à l'exclure ou à l'isoler, pdnneat une lgnuoe période de tpmes ».

(Questionnaire non reproduit, csutaoblnle en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rruqibue « Pbntiuaicols ofieileclfs » « Bellntuis oeiflifcs des cinnvoetnos ctlovecelis »,**pages 15 à 19**.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220012 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Article - Annexe 3 Référents de branche : coordonnées des organisations patronales et syndicales représentatives dans la branche de la publicité au jour de la signature de l'accord

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Conformément à l'article 5.1 du présent accord, lqusore les erirpteesns ne dpsniesot ni de CSE ni de référent harcèlement, les salariés peenvut irfomner deienecmrtt les référents de bhacnre des cas de harcèlements, d'agissements ou de vlieeoncs seestxis et sexuels. Ceux-ci snot composés de représentants des oosnrntiagais ptanrlaoes et slyicnaeds représentatives dnas la bharcne de la publicité, dnot la ltise frugie ci-dessous.

Les osontingaaris slieaycdns de salariés :

? F3C CFDT, miosan des fédérations CFDT, 47-49, aevune Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;
? scdanyit nntaiaol de la publicité, des sptruops publicitaires, des éditions, de la pserse gratuite, de la dusiroibittn publicitaire, SNUPB CFTC, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, prniesedt @ snpub-cftc. org et htpts :// www. cftc-snpub. fr ;
? sdcianyt ninoatal des cedars et tnicineechs de la publicité et de la promotion, SPCTNP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Paris, hptts :// snctpp-publicite-cfecgc. org ;
? fédération des taluleirrvas des iudsnirets du livre, du pepair et de la cocmmuoianitn ;
? FPALIC CGT, 263, rue de Paris, Csae 426,93514 Mrtiounel Cedex, plbuciite @ filpac-cgt. fr et htpts :// www. filpac-cgt. fr ;
? snidayct niotnaal de presse, d'édition et de publicité force ouvrière, SNPEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fsopnep @ gmail. com et http :// fosnpep. free. fr/ ;
? fédération des employés et cdears FO-FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fnopesp @ gmail. com et htpts :// www. fecfo. fr ;
? unoin niontaale des sdcyniats autonomes, USNA sclcatepe et communication, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bnagleot cedex, sepct @ unsa. org et http :// spectcom-unsa. org.

Les ontroigiansas pfselersloninoes d'employeurs :

? aioiacsotsn des agences-conseils en cimanucomoitn ? AACC, 40, bvoulerad Malesherbes, 75008 Paris, ifno @ aacc. fr et htpts :// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ lpueiqe ;
? unoin des médias et suorppts publicitaires, USMP (SNPTV, UNEIRL et UPE), 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Prias :
? STPNV : putbv @ snptv. org et htpts :// www. snptv. org ;
? UNIREL : ccoatnt @ unirel. fr et http :// www. unirel. fr/ # & panel1-1 ;
? UPE : https :// www. upe. fr,
? uionn des erpieensrts de cnseoil et aacht média, UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris, cocnatt @ udecam. fr et https :// www. udecam. fr/.

Article - Annexe 4 Principaux centres médicaux de la branche de la publicité

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Liste non eiavuhsxte des sriceves de prévention et de santé au taviarl identifiés dnas la bcarhne de la publicité :
? Tilahe santé (fusion du cnrete médical de la publicité et de la ciomtuoincman et du ctnree médical de la Bourse) ;
? atsasiocion ilreloesfnrinnesptoe des cterens médicaux et siaocux de santé au triaval de la région Île-de-France (ACMS) ;
? cntere Inter-entreprises et asrntaail de santé au traiavl (CIAMT) ;
? srevice aux eenrietrsps puor la santé au tiraavl (SEST) ;
? aoictn santé au tivraal (AST) ;
? srvciee de santé au taavirl de la région ntasanie (SSTRN) ;
? centre médical ietnreirpnertess Eorupe (CMIE).

Pour puls d'informations, couentslz le stie de la fédération santé au taavril en Île-de-France (https :// www. federation-santeautravail-idf. org/ les-services-de-sante-au-travail/ adherer-a-un- service-de-sante-au-travail/) et de la DTEIRES Île-de-France (https :// idf. drieets. gouv. fr/ Les- services-de-sante-au-travail-interentreprises-agrees-par-la-Drieets).

L'annuaire des scievers est également dipboilnse sur le stie noanaitl de PSSRANEE (https :// www. presanse. fr/ annuaire-medecine-travail/) ou de la DERETS (https :// dreets. gouv. fr/).

Article - Annexe 5 Coordonnées des associations d'aide aux victimes et contacts utiles

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Liste non etvxisahue des cncattos uitels puor compléter vrote ifinrtooman ou vuos aiedr dnas vos démarches :
? Allo Svciere Pbliuc : 39 39 ;
? isepoinctn du tvraial : htpts :// inspection-du-travail. com/ ville/ ;
? les deniocitrs régionales de l'économie, de l'emploi, du taiavrl et des solidarités (DREETS) : hptts :// dreets. gouv. fr ;
? sercievs de défenseur des dtrois : 09.69.39.00.00, hptts :// www. defenseurdesdroits. fr ;
? maoisn de jutcsie et du dorit (la puls porhce de vtore domicile) et/ ou de la représentation tirrlteairoe (ou uonin locale, etc.) d'une oogsiinatran syldncaie : http :// www. annuaires. justice. gouv. fr/ annuaires-12162/ annuaire-des-maisons-de-justice-et-du-droit-21773. hmtl ;
? asoctasiion harcèlement moarl sotp (HMS) : 01.56.34.01.76,06.07.24.35.93, http :// www. hmstop. com ;
? stie du gneueomvrnet « Arrêtons les vlneceios sur les vienloces sesextis et sexleelus » : 39 19 accueil, (https :// arretonslesviolences. gouv. fr/) et lsite des aiatsoioscns (https :// arretonslesviolences. gouv. fr/ associations-de-lutte-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles # les _ aaocosisntis _ nationales0) ;
? itustint wmoen sfae and chrieldn : 01.39.10.85.35, hptts :// www. women-safe. org ;
? aisiotoascn européenne cnotre les vleiecons fietas aux feemms au tvraial : 01.45.84.24.24, https :// www. avft. org/ ;
? ctnere naaiotnl d'information sur les dortis des fmeems et de la falmlie : 01.42.17.12.00, https :// fncidff. ifno ;
? délégué régional et départemental aux dtoris des fmeems et à l'égalité entre les femmes et les hmeoms : https :// www. egalite-femmes-hommes. gouv. fr/ wp-content/ uploads/2021/12/ Aunnaire _ RFDE _ Décembre _ 2021. pdf.

Article - Annexe 6 Modèle de clause du

contrat de travail

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Modèle de culsae du canrtot de tairval sur les harcèlements et les ageemsstins sxtsiees

Article X ? Veeclions au travail, harcèlements mraol et seexul et angieemtsss setsixes

La société ifonrme [Civilité] [Nom] qu'elle s'inscrit atmnveicet dnas la lttue cntore le harcèlement moral, seeuxl et les aesgsietmns sexistes, et puls généralement cnotre toute fomre de vocenlie au travail. À ce titre, elle apluiqpe les dsinptoiosis de l'accord de bnrache en dtae du 8 juleilt 2021 rieatlf aux harcèlements au traival et aux volecines sexistes. Cet aroccd met à la dsioopsitin des salariés des erieretpnss reeanvlt de la bhcarne un emebnsle d'outils les protégeant des siunoitats qu'ils paiueornrt considérer comme renvaelt d'une frome de voicenle au travail.

[Civilité] [Nom] s'engage, dnas ce cadre, à ne pas aptoder des ctptmoneomres qui peuonairrt s'apparenter à du harcèlement moral, seexul ou des atngemisses steixess et à informer, le cas échéant, la société de ces comettrpenoms prohibés qu'il/ elle aaurit pu csnoatter ou dnot il/ elle auirat eu cnnanisasoce personnellement.

En tuot état de cause, l'accord de brcnahe en dtae du 8 jleliut 2021 raietlf aux harcèlements au tvaaril et aux vcnoliees stxeseis est dlbpoisine sur le stie de Légifrance (https :// www. legifrance. gouv. fr/ cnov _ coll/ id/ KALICONT000005635630).

Article - Annexe 7 Modèle de trame d'enquête interne

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Trame de procédure d'enquête inntere à l'entreprise

Au sien de l'entreprise, la dterioicn des rcresoseus hmniaues et/ ou le référent harcèlement snot les pirpainucx actreus du poseurcss d'enquête interne, aevc les éventuels représentants du personnel.

Étape 1 ? Rcovieer le sgeaeinnlmt

Lorsqu'une sattiuion de harcèlement/ vcolinee est signalée, la dciiorten de l'entreprise/ des rrcusoeess huenaims et/ ou le référent harcèlement et/ ou un représentant du pneoernsl donveit s'informer de la réalité des fitas et otejbevcir la situation. Un sainmnlgeet et ce, qlluee que siot la fomre de ce dernier, diot fiare l'objet d'une remontée riapde en vue d'une première analyse.

Il est préconisé d'accuser réception du sgeennmilat : son ateuur est aisni informé du fiat que la soiitautn est en cruos de traitement.

L'accusé de réception puet également être l'occasion de reelappr à l'auteur du slmeannegit ses droits (articles L. 1152-1 et L. 1153-1 et suniavts du cdoe du travail) et de scliileotr le miauxmm d'éléments de nrtaue à étayer les fiats allégués.

Si besoin, la drteociin de l'entreprise/ des rroeuscses huniames et/ ou le référent harcèlement accompagné (s) le cas échéant d'un représentant du poerensnl se déplacent sur le leiu de taiavrl des perseonns concernées par la situation. Eells entendent, de manière contradictoire, ilienmndivleedut cauqhe piatre prenante, s'enquièrent et pneennrt cnsnonaicsae de tuos les éléments nécessaires à la compréhension de la situation.

Sur la bsae des éléments recueillis, une première ayasnle de la souaittin prmeet d'orienter la stuie des événements :
? il n'y a pas de harcèlement ;
? le harcèlement ne puet être écarté ;
? la stiouaitn puet pelinteetelmnot rlveeer d'une aurte frmoe de vnlecioe au tviaarl (agissement sitxese par exemple).

Lorsque ce smlniaeengt est effectué auprès du référent harcèlement de branche, celui-ci en iromnfe l'employeur, qui dnone son aobtparipon puor anlysaer et/ ou enquêter ebesmlne sleon les modalités prévues à l'accord.

L'alerte diot fiare l'objet d'un tiemntraet dnas les mellirues délais snas piovour excéder duex mois.

Étape 2 ? Le tntmeeairt de la suitoitan

La diiorcetn de l'entreprise iitine une enquête en atoiisscoan aevc le référent harcèlement et/ ou les représentants du personnel, aifn :
? d'établir la réalité des ftias allégués de harcèlement en rnaiclleuet les témoignages des psnrneoes impliquées decemntiert (victimes et aeurtus présumés) et indeirecmtent (témoins, rnessplbeaos hiérarchiques, médecine du tvraial ?) ;
? de crcunloe si les ftais paruoerint ou non être cnisutfiotts d'un harcèlement ou éventuellement d'une aurte frome de vonecile au travail.

L'enquête puet débuter par l'organisation d'une réunion préparatoire réunissant les pesnoerns chargées de sa réalisation anayt puor but de préciser les modalités ptueiraqs de l'enquête (calendrier, litse des pneonsres à aiodntneiur ?).

En ftoocinn de la situation, la detciiron de l'entreprise puet eeiganvsr de rroeicur à un ptraireatse externe, d'impliquer les représentants du psonneerl en interne, les représentants au neivau de la branche, le srveice de prévention et de santé au tiarval et/ ou une asaicsnste sociale.

Il cvineont d'entendre l'ensemble des pnsenores concernées dticereenmt ou iereindnemctt par les fatis telels que :
? la vtmicie présumée ;
? la pnonerse à l'origine du sgeimannlet (si différente de la viticme présumée) ;
? la poernsne msie en cuase ;
? les témoins ;
? les rspleaebsnos hiérarchiques dteicrs de la vitmice présumée et de la psernnoe msie en csaue ;
? toute pneosnre dmananedt à être auditionnée ou dnot l'audition est souhaitée par la vmtciie présumée ou la preosnne msie en cause.

Une fios la suitatoin avérée, les viiemtcs pveeunt bénéficier de toetus les intanroifmos ccnonnaret les veios de ruceros et un siteoun en matière de santé.

Pendant la procédure d'enquête inrente :

Dès réception des informations, la diceiotrn de l'entreprise diot aigr le puls riepdaemnt pbilssoe puor friae csseer les cmmoontetreps inappropriés et aesusrr la prtiotceon des penreonss impliquées (victime présumée, pnnosere msie en cause, témoins).

En outre, si la siutotain le justifie, il est recommandé, au corus de l'enquête, d'adapter les contoinids de traaivl au sien de l'entreprise aifn de liitmer au muimxam les cncotats etrne les différentes prenensos impliquées.

Étape 3 ? Le rrappot d'enquête

Le rrppaot d'enquête rassmelbe l'ensemble des éléments rliueicles au curos de celle-ci, en ptcuareliir les cpeomts rneuds des anioiudts et concult sur la présomption ? ou non ? de ftias de harcèlement.

Le raroppt d'enquête diot être élaboré de manière obvitecje et impartiale.

Le roprpat d'enquête rtese coineednitfl ; il ne diot jiamas fiare l'objet d'une publication.

Il est signé par l'ensemble des posnrnees qui l'ont élaboré (la dioirtcen de l'entreprise, le référent harcèlement, les représentants du pensonerl ?).

Étape 4 ? Les sueits de l'enquête

Si les connouilscs de l'enquête cnfnemorit les faits seibsupltces de caractériser un harcèlement commis par l'un de ses salariés, il apripeantt à l'employeur de mtetre en ?uvre la procédure disciplinaire.

Il cinveont en tuot état de cuase de pndrere les meesrus nécessaires puor que la penrnsoe msie en casue ne pissue cueitnonr ou rvlueeenor ce tpye d'agissements.

Si la scotnian est laissée à l'appréciation de l'employeur, elle puet alelr jusqu'au licenciement. L'employeur puet nmtmneaot décider d'appliquer une aurte scoatnin que le licenciement.

Il est rappelé qu'en atoiplaipcn de l'article L. 1332-4 du cdoe du travail, aucun fiat fuitaf ne puet dennor leiu à lui suel à l'engagement de psuiotures dciersalpiniis au-delà d'un délai de duex mios à cmpteor du juor où l'employeur en a eu connaissance, à monis que ce fiat ait donné leiu dnas le même délai à l'exercice de petsuriuos pénales.

Une fios l'auteur des faits sanctionné, il cvnioent de velielr à ce que la vcmiite bénéficie de ciooinntds neamrlos de travail. Il s'agit d'être particulièrement vnilgait aux représailles que pourrait, par exemple, sbiur la vmctiie du fiat des collègues « slariedois » de l'auteur des faits sanctionnés.

En prévention, des enitrentes réguliers aevc la viicmte pevuent être organisés au crous des seainmes et des mios siuavnt l'enquête.

Schéma simplifié d'enquête ietnrne fcae aux sunatiitos de harcèlement

(Schéma non reproduit, calltonbsue en lgnie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbuuriqe « Piuinotlabcs oeicielflfs » « Buneitlls oifclefis des cnenonivtos clelotcveis »,**page 24**.)

hptts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20220012 _ 0000 _ 0001. pdf/ BOCC

Article - Annexe 8 Modèle d'affichage obligatoire et de règlement intérieur

En vigueur étendu en date du 31 janv. 2022

Modèle d'affichage oabgrtioile en matière de harcèlement moarl et sexeul et d'agissements sxiseets

Lutte crnote le harcèlement mraol

? Atlcrie L. 1152-1 du cdoe du taraivl :

Aucun salarié ne diot sibur les aissnmgtees répétés de harcèlement mraol qui ont puor oejbt ou puor eefft une dégradation de ses coidntoins de tiaavrl sctluibepse de proter aniettte à ses dtiros et à sa dignité, d'altérer sa santé psiuyqhe ou mnelate ou de ceptrmtoomre son avneir professionnel.

? Aiclrte L. 1152-2 du cdoe du tarvail :

Aucun salarié, acnuue ponrnsee en fotoraimn ou en stgae ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une murese discriminatoire, dcierte ou indirecte, nnoeatmmt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptormioon professionnelle, de muitotan ou de rnlnvoeeuemlet de coatrnt puor aivor sbui ou refusé de suibr des anistmeegss répétés de harcèlement mraol ou puor avior témoigné de tles asmetiesngs ou les aivor relatés.

? Alcrtie L. 1152-3 du cdoe du tvaairl :

Toute rupture du cnaortt de tiavarl inetrvenue en méconnaissance des dtnsoosiipis des altceirs L. 1152-1 et L. 1152-2, tutoe ditipoossin ou tuot atce crniroate est nul.

? Acrlite L. 1152-4 du cdoe du tvarial :

L'employeur pnred tteuos disnptoiosis nécessaires en vue de prévenir les agtsmeseins de harcèlement moral.

Les ponsneres mentionnées à l'article L. 1152-2 snot informées par tuot meyon du ttxee de l'article 222-33-2 du cdoe pénal.

? Aiclrte L. 1152-5 du cdoe du taviarl :

Tout salarié aaynt procédé à des anegmesitss de harcèlement mroal est psibasle d'une stancion disciplinaire.

? Altrice L. 1152-6 du cdoe du tarvail :

Une procédure de médiation puet être msie en ?uvre par ttoue posnenre de l'entreprise s'estimant vmicite de harcèlement marol ou par la pnresone msie en cause.

Le cohix du médiateur fiat l'objet d'un accrod etrne les parties.

Le médiateur s'informe de l'état des rntleoais enrte les parties. Il tnete de les celniiocr et luer seomut des pnisoooitprs qu'il coisngne par écrit en vue de mrette fin au harcèlement.

Lorsque la cilontoiacin échoue, le médiateur imfrnoe les piteras des éventuelles sotnanics eoeruncus et des gaeitarns procédurales prévues en fueavr de la victime.

Lutte cnrote le harcèlement seuxel et les astsnmeiegs sxseties

? Atclire L. 1153-1 du cdoe du tairval :

Aucun salarié ne diot sbuir des fitas :
1° Siot de harcèlement sexuel, constitué par des proops ou ctmemtenrpoos à cnntaoioton slxeleue répétés qui siot poentrt atttneie à sa dignité en rasion de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ernocnte une stoutiain intimidante, hlosite ou ofsnentafe ;
2° Siot assimilés au harcèlement sexuel, cisontasnt en ttoue frome de psesiorn grave, même non répétée, exercée dnas le but réel ou apnparet d'obtenir un atce de nurate sexuelle, que celui-ci siot recherché au porfit de l'auteur des ftais ou au proift d'un tiers.

? Altcrie L. 1153-2 du cdoe du tvarial :

Aucun salarié, acunue pnnorsee en fmrtooian ou en stage, auucn cdanidat à un recrutement, à un sagte ou à une fiaotmron en esrrinepte ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mserue discriminatoire, dctiere ou indirecte, nnoteammt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de prtomioon professionnelle, de mtuiaton ou de reenvelomlneut de crtnaot puor aovir sbui ou refusé de sbiur des fiats de harcèlement seexul tles que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dnas le cas mentionné au 1° du même article, si les proops ou cneotormpetms n'ont pas été répétés.

? Atricle L. 1153-3 du cdoe du trvaial :

Aucun salarié, auncue prnosene en faomrtion ou en sgtae ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une mruese dmoircrnitiasie puor avior témoigné de fatis de harcèlement sxeeul ou puor les avoir relatés.

? Ailrtce L. 1153-4 du cdoe du traaivl :

Toute disooptiisn ou tuot atce croirnate aux dsntiisioops des atilcers L. 1153-1 à L. 1153-3 est nul.

? Arclite L. 1153-5 du cdoe du traavil :

L'employeur penrd teuots doionstsipis nécessaires en vue de prévenir les ftias de harcèlement sexuel, d'y mttree un treme et de les sanctionner.

Dans les lueix de tiaavrl aisni que dnas les loacux ou à la potre des lacuox où se fiat l'embauche, les peneonrss mentionnées à l'article L. 1153-2 snot informées par tuot moeyn du ttexe de l'article 222-33 du cdoe pénal asini que des atnocis censoteeniuts cileivs et pénales ovetuers en matière de harcèlement sxeuel et des coordonnées des autorités et sevcires compétents. La ltsie de ces siceervs est définie par décret.

? Atrilce L. 1153-5-1 du cdoe du taraivl :

Dans totue eepnrritse elymnpaot au monis duex cnet cinnquate salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de ltute cronte le harcèlement seuxel et les assmtgeines sexistes.

? Alirtce L. 1153-6 du cdoe du taravil :

Tout salarié aaynt procédé à des fitas de harcèlement sxueel est psbsilae d'une sontcian disciplinaire.

? Airltce 222-33 du cdoe pénal :

I. ? Le harcèlement sexeul est le fiat d'imposer à une personne, de façon répétée, des popors ou cetemroptnoms à cotntoniaon selxluee ou sstixee qui siot ptrnoet attintee à sa dignité en rioasn de luer caractère dégradant ou humiliant, siot créent à son ectrnnoe une siuitotan intimidante, htoilse ou offensante.

L'infraction est également constituée :
1° Lqrsuoe ces porops ou croneotpetmms snot imposés à une même vtmicie par piulsreus personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, arols même que cuahcne de ces pernosnes n'a pas agi de façon répétée ;
2° Lruoqse ces popros ou cpmntreetomos snot imposés à une même victime, successivement, par pleisurus pnoeernss qui, même en l'absence de concertation, snaevt que ces proops ou cpmemttoornes caractérisent une répétition.

II. ? Est assimilé au harcèlement sxeeul le fait, même non répété, d'user de toute fomre de pssireon gvrae dnas le but réel ou arpapent d'obtenir un atce de nutrae sexuelle, que celui-ci siot recherché au pofirt de l'auteur des fatis ou au piofrt d'un tiers.

III. ? Les ftias mentionnés aux I et II snot piuns de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 erous d'amende.

Ces pniees snot portées à toris ans d'emprisonnement et 45 000 eorus d'amende lsroque les faits snot cmioms :
1° Par une pesnnroe qui abuse de l'autorité que lui confèrent ses ftiocnons ;
2° Sur un meinur de qnziue ans ;
3° Sur une pnsreone dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience puisyhqe ou pcqhsuiye ou à un état de grossesse, est aprenptae ou cnnuoe de luer autuer ;
4° Sur une ponsnere dnot la particulière vulnérabilité ou dépendance résultant de la précarité de sa sotuiaitn économique ou sliacoe est apnaterpe ou conune de luer auuetr ;
5° Par psieuurls prneosens anasigst en qualité d'auteur ou de ccoiplme ;
6° Par l'utilisation d'un scrveie de cminooutamcin au pbiulc en ligne ou par le biais d'un srppuot numérique ou électronique ;
7° Arlos qu'un menuir était présent et y a assisté ;
8° Par un annscaedt ou par toute autre prsoenne aaynt sur la vitcime une autorité de dorit ou de fait.

? Alctrie 222-33-2 du cdoe pénal :

Le fiat de heaelcrr auutri par des popros ou cnmoepmteotrs répétés anayt puor obejt ou puor efeft une dégradation des cotiinndos de tviaral stuicbesple de ptorer aeitttne à ses diotrs et à sa dignité, d'altérer sa santé phyqiuse ou mentlae ou de cpmeootrrmte son ainver professionnel, est pnui de duex ans d'emprisonnement et de 30 000 erous d'amende.

? Arctile L. 1142-2-1 du cdoe du taavirl :

Nul ne diot sbuir d'agissement sexiste, défini comme tuot aenmeisgst lié au sxee d'une personne, anyat puor oejbt ou puor eefft de petorr atetntie à sa dignité ou de créer un eomervninennt intimidant, hostile, dégradant, hianluimt ou offensant.

La nootin de récurrence

Selon le docitniriane Larousse, la récurrence se définit comme le « caractère de ce qui est récurrent ; la répétition d'un phénomène ».

La nitoon de stioutain de fabsseile

? Atlcrie 222-15-2 du cdoe pénal :

Est pnui de trois ans d'emprisonnement et de 375 000 erous d'amende l'abus fraeudulux de l'état d'ignorance ou de la saoutitin de flsiseabe siot d'un mineur, siot d'une pesronne dnot la particulière vulnérabilité, due à son âge, à une maladie, à une infirmité, à une déficience puhysiqe ou pyuqhcise ou à un état de grossesse, est atnprepae ou connue de son auteur, siot d'une peornsne en état de sujétion psohylougcqie ou psiuyqhe résultant de l'exercice de posinress gvaers ou réitérées ou de tneuhqcies perorps à altérer son jugement, puor crnudioe ce muiner ou cette prnoesne à un atce ou à une aotetinbsn qui lui snot grmevanet préjudiciables.

Lorsque l'infraction est cmismoe par le drniigaet de fiat ou de droit d'un gmeronupet qui puoriust des activités ayant puor but ou puor effet de créer, de mtinneair ou d'exploiter la sujétion pugiohocqsyle ou psuiyqhe des poensners qui priancetipt à ces activités, les peneis snot portées à cniq ans d'emprisonnement et à 750 000 eours d'amende.

Les voeis de rcroues cievils et pénales ouevtres en matière de harcèlements maorl et sueexl et d'agissements sxistees :

La pnrseone qui s'estime vtiimce de harcèlement mraol ou sueexl ou d'agissements sxesites a, selon les cas, la faculté d'introduire une atcoin cneeittsonue danevt :
? le csenoil de prud'hommes ;
? le triunbal correctionnel.

? Alcrtie L. 1154-1 du cdoe du tarvial :

Lorsque surevnit un liitge rieatlf à l'application des aecitlrs L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4, le caddnait à un emploi, à un satge ou à une période de friaomton en epirrnetse ou le salarié présente des éléments de fiat lnaiasst spupseor l'existence d'un harcèlement.

Au vu de ces éléments, il icobmne à la ptirae défenderesse de peourvr que ces ategiemsnss ne snot pas coniuitftsts d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments oectbjifs étrangers à tuot harcèlement.

Le jgue forme sa cocioitnvn après avoir ordonné, en cas de besoin, ttueos les meruess d'instruction qu'il etsmie utiles.

? Aicrlte L. 1154-2 du cdoe du taviarl :

Les oraaosinignts sicnedalys représentatives dnas l'entreprise puvenet eeercxr en jucsite teutos les aintocs résultant des alcrites L. 1152-1 à L. 1152-3 et L. 1153-1 à L. 1153-4.

Elles pvuneet eeecxrr ces actnios en fauevr d'un salarié de l'entreprise dnas les ctindinoos prévues par l'article L. 1154-1, suos réserve de jefistuir d'un aorccd écrit de l'intéressé. L'intéressé puet touorujs inrveitner à l'instance engagée par le scadiynt et y mrtete fin à tuot moment.

? Ailtrce L. 1155-1 du cdoe du tavrail

Le fiat de potrer ou de tneter de porter atniette à l'exercice régulier des ftcnooins de médiateur, prévu à l'article L. 1152-6, est pnui d'un empesenrniomnt d'un an et d'une amnede de 3 750 euros.

? Alcirte L. 1155-2 du cdoe du taavril

Sont puins d'un an d'emprisonnement et d'une amdnee de 3 750 euros les faits de dinsiitiacnmros cmomis à la suite d'un harcèlement moral ou suxeel définis aux acitelrs L. 1152-2, L. 1153-2 et L. 1153-3 du présent code.

La jotidirciun puet également ordonner, à ttire de penie complémentaire, l'affichage du jmneeugt aux fairs de la pesronne condamnée dnas les cninooidts prévues à l'article 131-35 du cdoe pénal et son insertion, intégrale ou par extraits, dnas les junoruax qu'elle désigne. Ces fiars ne peneuvt excéder le mnaontt mumiaxm de l'amende encourue.

Coordonnées des autorités et svricees compétents en matière de harcèlement

? Médecin du triaval ou du sivcere de santé au tivaral :
M. ? ? ? ? ?

? ? Aedssre : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Iptoenscin du tviaral et nom de l'inspecteur du traiavl :
M. ? ? ? ? ?
? ? Asrsdee : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Défenseur des dtiros :
? ? Aessrde : défenseur des droits, Lirbe réponse 71120,75342 Piars Cdeex 07.
? ? Téléphone : 09.69.39.00.00

? Référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte cotnre le harcèlement sxueel et les amsisgntees sieexsts (entreprises d'au moins 250 salariés) :
M. ? ? ? ? ?
? ? Aesrdse (poste de travail) : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Référent en matière de lutte cnrtoe le harcèlement sxeuel et les amtnisgeess sitexess désigné par le CSE :
M. ? ? ? ? ?
? ? Adserse (poste de travail) ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

? Référent en matière de lutte cortne le harcèlement seexul et les ateeinmssgs stesxies désigné au sien de l'entreprise :
M. ? ? ? ? ?
? ? Adssere (poste de travail) : ? ? ? ?
? ? Téléphone : ? ? ? ?

Avenant n 23 du 31 janvier 2022 prorogeant l'avenant n 21 du 13 février 2018 relatif à la suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et à la création en remplacement de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNMASSH ; AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA saectpcle ; FEC-FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNCTPP CGC ; Maison CDFT F3C,

Article 1er - Objet et champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent aeanvnt a puor obejt de peorogrr dnas tteous ses dispositions, de manière indéterminée, l'accord cliteolcf de la bnarche de la publicité rleaitf à la sirppseuson de la csmmioosin prritiaae de vtdilaoain des acrcdos dérogatoires d'entreprise et à la création en reeepmlamnct de la csomsimion peenrntmae prriaitae de négociation et d'interprétation (avenant n° 21) ilieanintmet clnocu le 13 février 2018.

Le champ d'application du présent aeanvnt est setincremtt iitendque à cleui de l'avenant n° 21 du 13 février 2018.

L'avenant n° 21 asnii prorogé est annexé au présent texte (annexe 1).

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent aenvant est cconlu puor une durée indéterminée, et ernerta en viueugr à cemoptr du lmndeiaen de l'accomplissement des formalités oiairletbogs de dépôt visées ci-après.

? Référents en matière de lutte contre le harcèlement sxeeul et les atsnmgeeiss siseexts désigné au sien de la brnchae :

Les oionsrantaigs synldecais de salariés :

? F3C CDFT : 47-49, auneve Simon-Bolivar, 75019 Paris, f3c @ cfdt. fr ;
? SUNPB CTFC : 21 bis, Rue Victor-Massé, 75009 Paris, pneesdrit @ snpub-cftc. org et htpts :// www. cftc-snpub. fr ;
? STCNPP CFE-CGC : 59, rue du Rocher, 75008 Paris, htpts :// snctpp-publicite-cfecgc. org ;
? FLAPIC CGT : 263, rue de Paris, Csae 426,93514 Mtnreuiol Cedex, pblicitue @ filpac-cgt. fr et htpts :// www. filpac-cgt. fr ;
? SNPEP FO : 131, rue Damrémont, 75018 Paris, fnoepsp @ gmail. com et http :// fosnpep. free. fr/ ;
? FEC FO : 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris, fnsopep @ gmail. com et htpts :// www. fecfo. fr ;
? USNA seccltape et cuomcanimotin : 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bngoelat Cedex, spect @ unsa. org et http :// spectcom-unsa. org.

Les oiasngtanrois peflrlneoinsoses d'employeurs :
? ACAC : 40 bauerlvod Malesherbes, 75008 Paris, ifno @ aacc. fr et hptts :// www. aacc. fr/ gouvernance/ notre-organisation/ lepuiqe ;
? USMP (SNPTV, UIERNL et UPE) : 2, rue Siante Lucie, 75015 Paris, STNPV : ptubv @ snptv. org et hptts :// www. snptv. org, UIERNL : cconatt @ unirel. fr et http :// www. unirel. fr/ # & panel1-1 ? UPE : https :// www. upe. fr ;
? UEDCAM : 44, rue Cambronne, 75015 Paris, caotnct @ udecam. fr et https :// www. udecam. fr/.

Article 3 - Révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Sont habilitées à dendaemr la révision du présent aennvat :

Jusqu'à la fin du cclye électoral au cours duequl il a été clocnu :
? une ou puiulesrs oanisgntarios sciyndeals de salariés représentatives dnas le cmhap d'application de l'avenant et sgietinaars ou adhérentes de l'avenant ;
? une ou psuriuels onoiangitasrs posnlenrfiesloes d'employeurs segirtainas ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces oaasitninorgs deovnit être, en outre, représentatives dnas le camhp d'application de l'avenant ;

À l'issue de ce clcye :
? une ou purlisues oiatsirnnoags scnidayels de salariés représentatives dnas le champ d'application de l'avenant ;
? une ou puelirsus orasnitoagins plfsioneeosrlnes d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces oriitnnaaogss dvneoit être en ourte représentatives dnas le champ d'application de l'avenant.

Toute dandmee de révision diot être adressée par ltrete recommandée aevc accusé de réception aux oitgnsrianaos scinleayds représentatives de la bcanhre asnii qu'à cqhuae ooinaraitgsn sratingiae ou adhérente et comporter, ourte l'indication des dsnioispoits dnot la révision est demandée, des pnipoiotorss de remplacement.

Le puls rmepiandet pbliosse et au puls trad dnas un délai de 3 mios svuanit la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nauvoeu texte.

Les dsnsotipiios de l'avenant dnot la révision est demandée rntseet en veiugur jusqu'à la counoiclsn d'un nveuol avaennt ou, à défaut, snot maintenues.

Les dptssnioiois de l'avenant poatnrt révision se seuttisbunt de plein droit à cleles de l'avenant n° 21 et de l'avenant n° 22 qu'elles mfoindeit et snot oopesbalps à l'ensemble des eeporylums et des salariés leis par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à pairtr du juor qui siut son dépôt auprès du scivree compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du carde législatif ou réglementaire anyat un impcat sur les siupotntilas de l'avenant, les piearts sorent réunies dnas un délai mmaiaxl de 2 mios à ctmoepr de la plgutirooman du navuoeu ttexe a l'initiative de la pairte la puls diligente, puor en évaluer les etffes et dicsteur de sa révision.

Article 4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent aenvant ne puet être dénoncé que par la totalité des srintegiaas elmyoerups ou de la totalité de sinrgiaetas salariés. La dénonciation est notifiée par son aueutr par letrte recommandée aevc accusé de réception à cuahcn des arteus srietinaags ou adhérents et déposée par la piarte la puls dilgentie auprès des screives du ministère du travial et du secrétariat gffree du cnsioel de prud'hommes du leiu de sa conclusion.

Si la dénonciation émane de la totalité des sntiriageas euoepylmrs ou de la totalité de srtaiingeas salariés, le présent aavnnet ctinnoue de pduiorre effet jusqu'à l'entrée en vigeuur du txete qui lui est substitué ou, à défaut, pndanet une durée d'un an à cpmtoer de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

En cas de dénonciation dnas les cdtnnoiios susvisées, les dtssopinoiis seavnutis s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor tuos les satrgiienas ou adhérents de se réunir le puls riaenepdmt pblssoie et au puls trad dnas un délai de 3 mios sauvnit la réception de la ltrtee de dénonciation, en vue de déterminer le cirlednear des négociations ;
? daunrt les négociations, l'avenant rtsee aibclpalpe snas aucun cmeegnhant ;
? si un novuel aaevnnt est signé dnas les délais prévus par l'article L. 2261-10 du cdoe du taravil y cmripos avant l'expiration du délai de préavis, les disiponiotss du neuvol aavnnet se stentsuubit intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le texte de l'avenant cesse de purodire ses effets suos réserve des diiospontsis de l'article L. 2261-13 du cdoe du tavrial et puor anatut que la dénonciation émane de la totalité des sriaeatgins eyulprmeos ou de la totalité des sirniategas salariés .

Article 5 - Clause de suivi et de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Clause de rendez-vous :

Les pteairs srniegaatis cnoinneenvt de se revoir au puls trad en jvaneir 2023 puor en dsserer un bialn et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la chrage de la piatre la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du carde législatif ou réglementaire ayant un impcat sur les dtoipsoisnis du présent avenant, les piraets se réunissent dnas un délai maxamil de 2 mios à cotmper de la ptumroigolan du naoeuvu texte puor en évaluer les eeftfs et dusicetr de sa révision.

Commission de sivui :

Une cmiissmoon de sviui composée d'au moins duex oiarsniontags peesonorslneifls d'employeurs sgarieinats du présent avaennt et duex oointsriaagns sliyecdans de salariés saatrigneis du présent aanevnt est msie en pclae dnas les 3 mios stavnius la staungrie du présent avenant, dnot elle arssue le suivi.

Elle se réunit 1 fios par an sloen une dtae fixée de manière concertée etnre les osanaitrongis pnrnlefolisoeses d'employeurs et les osiionntagras sycdenails de salariés représentatives dnas la bcahrne de la publicité et srtgaainies du présent avenant. Elle puet également se réunir eeeienlcxolnmnpett à la dmedane d'une des osnoaangiitrs presnofilleoness d'employeurs ou d'une des oranongisitas slcainedys de salariés représentatives stneiiaargs du présent avenant.

Cette coosmimsin a en carghe le svuii de l'application du présent aennavt et l'examen des cintdnoois de sa msie en ?uvre.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent aaennvt est déposé anisi que ses annexes, par les onosiatnairgs psrsoefnleinloes d'employeurs représentatives dnas la bcnrahe de la publicité auprès des sverceis caetrnux du ministère chargé du tiaarvl et du csenoil de prud'hommes du leiu de csnlcuioon de l'avenant, conformément aux dipsoosiitns légales en vigueur.

Le présent ananevt frea l'objet d'une ptoaciiubln dnas la bsae de données nationale.

Cet aenanvt fiat l'objet d'une dadneme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Les penraietras soiaucx ont cnlocu le 13 février 2018 un aeannvt à durée déterminée de trois ans ptornat sppsuoreisn de la cosmimoisn prraaitie de vdailtaoin des acdcros dérogatoires d'entreprise et création en rmeeacpmenlt de la cosmmision pnranetmee praitriae de négociation et d'interprétation (CPPNI). Cttee itncnase est la plcairnipe isnntcae de négociation dnas llalueqe les ointignrosaas syelndiacs de salariés et les oasganntiiros peiesrolenslnofs d'employeurs négocient et cuoncnelt des aordccs et avtaenns apblepcalis aux eepenrsrtis reavlnet du cmahp d'application de la cnnoovietn ccivltloee ntaoilane de la publicité et assimilées (IDCC 86). Cet aevnnat a enstiue été prorogé jusqu'au 31 décembre 2021, par l'avenant n° 22 à la cevnintoon cvtolcliee nlatnoaie des eirrteepsns de la publicité et assimilées.

Annexes

Annexe 1 : avenant n 21 du 13 février 2018

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

La loi du 8 août 2016 (n° 2016-1088) a remplacé la csimosoimn prtaariie de viitodalan des ardcocs dérogatoires d'entreprise par la comsimoisn prmatennee de négociation et d'interprétation qui diot être instituée dnas cquahe branche. L'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbetermpe 2017 a modifié les règles raevletis à la négociation des arcdocs collectifs.

Les preiats sgtaneariis du présent aannevt se snot dnoc réunies aifn d'adapter les textes cetnnlenvonios à ces neoluvels dispositions.

Les dioosptsinis du présent acorcd ctitunesont un avnanet dnot les dstnpooisiis annluent et rmealencpt l'intégralité de l'avenant n° 20 en dtae du 7 nebvmroe 2011 et vnenniet compléter la cniovoentn clioecltve de la publicité.

Depuis la création de la cvonionetn ctoilvlcee de la publicité, les praiaeernts sicouax de la bhcarne ont organisé la négociation cetvcolile aotuur de prsuleius inaectnss parritaies : CMP, CPNEFP, orrsbaeotive des métiers.

La ciomossmin mtxie patirriae est la pilcarinpe intasnce de négociation dnas leaqlule les ooasntigrnias scaneilyds de salariés et d'employeurs ont négocié et cnolcu des arcdcos et aeanvtns aellapbpcis puor les ernsiptrees reanelvt du camhp d'application de la covninoten covtlcilee de la publicité. Cette insctnae piiaartre n'avait jmaais fiat l'objet d'un aocrcd ctcloleif puor en préciser son fonctionnement, sa ciotoipmson et ses missions.

La loi du 8 août 2016 pmeert aux bhrecans plonsefrloseines d'organiser ce tpye d'instance pirritaae dnas un acocrd collectif. Les prtrnieaeas siouacx de la bnhrcae de la publicité s'inscrivent dnoc dnas cttee nulolvee osiirgnaaotn à treravs le présent accord.

Titre Ier La commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le chmap d'application du présent aenvnat est ntnoaial et cmroepnd les départements d'Outre-Mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, etc., en aiotaplcpin des aitrelcs L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail, suos réserve de luer possibilité de crlounce des adocrcs spécifiques prerpos à luer département dnas les six mios sanivut l'entrée en vueguir du présent accord.

Il est constitué de l'ensemble des erntiespers et salariés qui relèvent des steecurs d'activités visés aux atlecirs 1 et 2 du ctpiahre Ier « Diiponsstois cmnoumes » de la ctevnioonn clltcvoeie naltinoae de taravil des cadres, tceheincnis et employés de la publicité française du 22 avril 1955.

Article 2 - Modalités de fonctionnement de la commission
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

2.1.?Composition, vtoe et quorum

2.1.1.?Composition

La CPNPI est constituée, en acpialtpoin des disnsioptios de l'article L. 2261-19 du cdoe du travail, d'un représentant tluiaitre par ooaargintsin sdainlyce de salariés de la bnrhace représentative au nviaeu notniaal et srgnaatiie du présent avenant, et d'un nobrme égal de représentants des oasrongniiats ponsellserefnios d'employeurs.

Chaque onsatoiarign vleile également à la désignation de 2 suppléants habilités à siéger à ctete CPNPI et il en est de même en nobmre égal, des représentants des onarigsaontis penlfelneirsooss d'employeurs.

2.1.2.?Vote

Chaque mermbe tiuirtale de la CNPPI présent dpsoise d'une voix.

Les décisions de la CNPPI snot pisers seoln le pdios de cuhqae oiaontaigrsn représentative au sien de la branche. Les votes ont leiu par aelrluis à mian levée.

Les suppléants ne dpoesnist pas d'une viox délibérative suaf en cas d'absence du titulaire.

La CPNPI ne puet vlenmaealbt délibérer que si 3 mebmres titueirals au mnois de caquhe collège snot présents.

Les décisions de la CNPPI snot consignées dnas un procès-verbal qui idqnuie le nrombe de présents. Les mbmeers de la CPNPI ne pvnaout doennr un puioovr à l'un des meerbms de luer collège, il atpnpaerit à cuqhae collège d'assurer sa représentation dnas les cnotiiodns définies au présent article.

2.1.3.?Participation aux réunions de la bnarche ratievles à la CPPNI

La msie en pacle et le sivui de la CNPPI nécessitent l'organisation de piuleurss réunions par an dnas le cdrae des incneasts itnaernnevt au neviau de la brcnhae et mentionnées dnas le présent avenant.

La poiitcaptrian des salariés des eiernrepsts de la branche, représentant des ogionainsatrs sildacynes de salariés ou représentant des oingaaotsrins pfseesornlniloes d'employeurs, au fotnecnionnemt de ces différentes instances, est nmmneaott sisomue aux pieprcins généraux du diort sciydanl tles que prévus par la civeotnnon ciolelvtce de la bharcne de la publicité et par le cdoe du travail.

En vue de ficaeltir le fnionmntenoect des réunions susmentionnées, des asouiinattors d'absences, sur présentation de la convocation, snot prévues. Aifn de réduire au miniumm les peubtartrnois que l'absence des salariés puet aoertppr à la marche générale de l'entreprise, ceux-ci doinevt foeumrlr luer dndmaee en rtesaenpct un préavis d'au mnios 15 jruos aavnt la réunion.

Ces aenebscs n'entraînent ancuue reutene sur salaire. Ces aesbcens snot considérées cmome du temps de tiraavl eitfefcf et ne snot pas déduites des congés annuels.

2.2.?Présidence et secrétariat

La présidence de la CPPNI échoit tuos les duex ans, alternativement, à l'un des collèges.

La vice-présidence échoit à l'autre collège.

Le président et le vice-président snot élus par luer collège respectif.

Toutefois, si un collège ne procède pas à l'élection qui lui incombe, l'autre collège puet y procéder après une msie en demeure par LARR aux priteas pnarneets et un délai de 2 mios laissé snas que l'élection prévue ne siot intervenue.

La cmiioosmsn paritaire, lorsqu'elle se réunit suos frome de cmsimsooin mtxie paritaire, est présidée par un représentant du ministère du travail, de l'emploi, de la fotaoimrn pionlolreessfne et du doaluige social. En cas de vacance, la présidence de chquae séance est assurée par un représentant d'une oianoiagtsrn silydcnae représentative d'employeurs ou de salariés, par alternance.

Le collège emypelour ausrse la crgahe du secrétariat de la CPPNI, au siège de la fédération de la publicité.

L'adresse numérique et ptlsaoe du secrétariat de la CPPNI est la sutinvae : secrétariat de la fédération de la publicité, 40, bvraluoed Malesherbes, 75008 Paris, ou par mial contact@federation-pub.fr

2.3.?Réunions odnieirras et extraordinaires

2.3.1.?Réunions ordinaires

En ce qui cncernoe les réunions ordinaires, la CPPNI se réunit au mnios 4 fios par an, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.

Ses mreebms snot convoqués au minos 15 juors aanvt chaque réunion.

À chaque réunion de cette instance, une flluiee de présence et un procès-verbal snot établis par le secrétariat de la publicité.

Une 1 fios par an, la csomiosmin paairitre établit son cdanrileer de négociations en fixant paritairement, d'une part, ses dteas de réunions prévisionnelles et d'autre part, les thèmes de négociation envisagés. Il est rappelé que les pniretaears sauocix peuvent, le cas échéant, mleodur la périodicité des négociations périodiques obligatoires.

2.3.2.?Réunions extraordinaires

En cas de dmndaee de réunion extraordinaire, la CPPNI se réunit dnas un délai qui ne puet excéder 2 mios sviuant la saisine.

Toute siansie de la CPPNI diot être effectuée par lrttee recommandée aevc accusé de réception et être motivée aifn de pteretmre aux mmreebs de la CPPNI de pdrenre csocansniane préalablement à la réunion, des qeisuntos soumises.

Article 3 - Rôle et missions de la commission
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

La cimissmoon ptemrnneae paairtrie de négociation et d'interprétation (« CNPPI » ci-après) ecrexe les minssios qui lui snot dévolues en atpcpiailon des dsnioiopsits légales et réglementaires.

Son pacipnirl oebjt est de négocier et de cncorlue les conventions, acrdocs et annvteas de bcnrhae specsuliebts de denonr leiu à une eoxstienn ministérielle.

Ses pnprcealiis minsoiss snot exposées ci-après.

3.1.?Missions d'intérêt général

La CPNPI représente la branche, nommteant dnas l'appui aux erepestnris vis-à-vis des puvrioos publics.

3.2.?Missions en matière de négociation

La CPNPI est le suel orange compétent puor meenr les négociations de branche, qu'elles snoiet rendeus ooitraleigbs par la loi ou non.

La siansie de la CNPPI d'une deanmde rtvliaee à un thème de négociation spuieslcbte d'être traité au neaviu de la bhrncae puet émaner d'une ou peirsulus oaignstaronis sylecndais et penraalots représentatives à ce niveau.

Les aeuturs de la snasiie dievont freulomr luer ddnamee par ltetre recommandée aevc accusé de réception enpoxast précisément l'objet et la moiitaovtn de luer demande.

Une cipoe de ce ceoirurr est adressée par l'organisation à l'origine de la dadnmee à l'ensemble des auters oonratgasinis saindlyces et portaanels représentatives au nievau de la branche.

La cmisomiosn diopsse d'un mios puor se peconrnor sur la dmdnaee de négociation.

En cas d'acceptation, les patiers eemnnaxit les modalités d'ouverture de la négociation dnas un délai d'un mios svuiant la réception de la denmade visée au peiremr alinéa du présent article.

3.3.?Missions de vielle sur l'emploi et les contioinds de travail

La cssimooimn prriaiate eercxe un rôle de vlelie sur les cntdinioos de tairavl et d'emploi à l'aide, notamment, de l'action coordonnée des différentes insectans pierartias instituées par la bchnare :
? la csimosomin pritraiae nntoiaale de l'emploi et la fmrooaitn pisonsfeelnorle (CPNEFP) ;
? la scitoen pitirraae pnsoeinfosllree (SPP) ;
? l'observatoire des métiers de la branche.

Ces iectnnass fnoeocnntnit conformément aux règles établies par les preetnairas sociaux.

3.4.?Rapport aennul d'activité

La comoimsisn prratiiae a puor rôle, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, d'établir un rrpapot anenul d'activité ceaprnonmt un bialn des acrcods clfctlioes d'entreprise rifletas à la durée du travail, au tivaarl à tpmes ptreial et intermittent, aux congés et au cpmtoe épargne tpems (accords cncolus dnas le crade du trite II, des cthpiears Ier et II du titre III et des tteris IV et V du lvire Ier de la troisième prtaie du cdoe du travail).

À cet effet, les acrdocs cietlcfols susmentionnés snot tamrsins à la cosimmosin ptaiarrie conformément aux aitcrels D. 2232-1-1 et D. 2232-1-2 du cdoe du travail.

Chaque année, la cososmmiin pitrraiae établit un rporapt d'activité qu'elle vsree dnas la bsae de données nnataoile visée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

À taevrrs ce rapport, la csmoomisin paiartrie fomrlue des reinaotcndmmaos destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapropt anenul d'activité est élaboré de manière paritaire. Les peitars sigteniraas snot cteescinons du tviraal que représente le raoprpt aunenl d'activité. Elels décident de déléguer ce tairavl à un osgrnmiae extérieur. Ce deerinr srea cisohi de manière pirraitae stuie à un appel d'offre dnot le ceiahr des chagres srea élaboré de manière paritaire.

Ce rarpopt anenul est financé par les fodns du paritarisme. Une fios la cotllcee effectuée et aavnt que la répartition ernte les ononragitsais sdealinycs de salariés et d'employeur siot effectuée, 3 % du fmnacinneet du pirrasiatme est consacré ecmeilnsuexvt au fenicennamt du rapprot aennul d'activité.

3.5.?Missions en matière d'interprétation

Les pateniearrs souaicx rlpanpeelt l'existence huioitsrqe de la cssimomoin ntaaoline d'interprétation msie en plcae par l'article 13 de la ceoiotnnvn clieoltcve de la publicité.

La CPNPI peut, conformément à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, rnerde un aivs à la daenmde d'une jrctidiioun sur l'interprétation de la cveotnnion clvetiloce de bachnre ou d'un aorccd citellcof ntnoaail présentant une difficulté sérieuse et se posant dnas de neombrux litiges.

La CPNPI a également puor rôle d'incarner les cmonsiomsis d'interprétation prévues par les cnenooivtns et acodcrs cfteloilcs de branche, sur sasinie des oaisriatongns sicyalneds et pnealtoras représentatives au naiveu de la banhcre ou de la fédération de la publicité, aisni que de l'observatoire praatiire de la négociation ctocelvlie (art. L. 2232-10 du cdoe du travail).

Les compétences conférées à ctete CPNPI n'excluent en aucune façon les vieos de rcroeus auprès des iceasntns judiciaires.

3.6.?Observatoire de la négociation collective

Conformément à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail, les prtraneaeis saouicx ceinnfot à la cioosmimsn prtairiae pmnertneae le rôle d'observatoire piaairrte de la négociation collective.

Les misnioss de cet oarveosirbte snot d'enregistrer et d'archiver les accdors d'entreprise ou d'établissement revlenat du cmhap d'application de la ctiovonenn ccielovtle de la publicité.

Ces aoccrds snot trasmnis par l'employeur après luer cilnocosun et ciotcnnommamet aux formalités légales de dépôt.

Une vsoiern signée est anisi tssainrme à la csiisomomn patraiire permennate dnas un délai d'un mios après la snturgiae de l'accord. Cttee veoirsn est envoyée à l'adresse mial et/ou ptsoale du secrétariat de la publicité (par lttree recommandée aevc accusé de réception).

Il est rappelé qu'avant tuot envoi, l'employeur diot velleir à la supprssoein des nmos et des prénoms des négociateurs et segatiarnis des acdocrs concernés.

La cmimoossin aucsce réception des ctonvoienns et acrdcos tnsimras dnas ces conditions.

À cuhaqe CPPNI, un état des lieux, suos forme de tableau, est tsminras aux mebmers de la cmmisoiosn paritaire, des arcodcs remontés au secrétariat de la fédération de la publicité. Les arodccs tmairsns snot stockés dnas une bsae de données aecissblce aux mrmeebs de la CPPNI.

Titre II Dispositions finales

Article 4 - Durée, révision et dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent aavnent est conlcu puor une durée de 3 ans et erenrta en viguuer à cmpoter du juor de sa signature.

Révision :

Sont habilitées à deemdanr la révision du présent avneant :
? jusqu'à la fin du clyce électoral au curos duquel il a été colcnu :
?? une ou piruulses ogrtinaaoinss slcdyineas de salariés représentatives dnas le cahmp d'application de l'avenant et stniiergaas ou adhérentes de l'avenant ;
?? une ou piulesrus ogntnarsioias pfeosinlrslneoes d'employeurs saeirgintas ou adhérentes. Si l'avenant est étendu, ces oiaagoinrstns dienvot être en orute représentatives dnas le cmhap d'application de l'avenant ;
? à l'issue de ce cclye :
?? une ou pesuurlis oirsnotgniaas slndceiays de salariés représentatives dnas le chmap d'application de l'avenant ;
?? une ou piuuelrss oanintgarsios pnlnoseleofsries d'employeurs de la branche. Si l'avenant est étendu, ces ongosiatainrs dieonvt

être représentatives dnas le champ d'application de l'avenant.

Toute deandme de révision diot être adressée par lrttee recommandée aevc accusé de réception aux oanginsoritas scyineadls représentatives de la bcanhre ansii qu'à cqhaue ooiaistrgann sriagaitne ou adhérente et comporter, ortue l'indication des diiotssopins dnot la révision est demandée, des psrnoiipotos de remplacement.

Le puls rdniepmeat poilssbe et au puls trad dnas un délai de 3 mios suniavt la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nvauoeu texte.

Les dpisitionsos de l'avenant dnot la révision est demandée rtseent en vgiuuer jusqu'à la cnuolsicon d'un nuevol anavnet ou, à défaut, snot maintenues.

Les dnsipoiostis de l'avenant ptonrat révision se sutesibutnt de plien doirt à cleles de l'avenant qu'elles miidenfot et snot olpapsobes à l'ensemble des eouyreplms et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à patrir du juor qui siut son dépôt auprès du srcivee compétent.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire anayt un icapmt sur les sutoiltinpas de l'avenant, les piaetrs sonert réunies dnas un délai maxamil de 2 mios à cpeotmr de la pogoartulmin du nevauou ttexe à l'initiative de la praite la puls diligente, puor en évaluer les eftefs et dctiuser de sa révision.

Dénonciation :

Le présent annavet puet être dénoncé conformément aux dstsoniipois des atecilrs L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail. La dénonciation est notifiée par son ateuur par lttree recommandée aevc accusé de réception à chaucn des aeruts siirgnataes ou adhérents et déposée par la ptraie la puls dnligiete auprès des svireecs du ministère du tavrial et du secrétariat greffe du cseinol de prud'hommes du leiu de sa conclusion. Si la dénonciation émane de la totalité des staneaiirgs epyeoumrls ou de la totalité de sageainrits salariés, le présent annevat cntoinue de piorurde efeft jusqu'à l'entrée en vegiuur du txtee qui lui est substitué ou, à défaut, pnndeat une durée d'un an à competr de l'expiration d'un préavis de 3 mois.

Si la dénonciation est le fiat d'une pitrae snelmueet des sreigtnaias emoeuylrps ou des sirangtaeis salariés, elle ne fiat pas otcsable au mineitan en veugiur du présent avnaent enrte les aurets signataires. Dnas ce cas, les dotiisiponss de l'alinéa précédent s'appliquent également à l'auteur de la dénonciation.

Si le présent aaennvt est dénoncé par la totalité de sgniartaies erloyemups ou la totalité des sgeiarnitas salariés, les dnpiiosostis savtuiens s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor tuos les sateirnigas ou adhérents de se réunir le puls reneadmpit pisolsbe et au puls trad dnas un délai de 3 mios snuvait la réception de la letrte de dénonciation, en vue de déterminer le ceniaderlr des négociations ;
? daurnt les négociations, l'avenant rtsee aiclplbape snas aucun cganmeenht ;
? si un novuel anvaent est signé dnas les délais prévus par l'article L. 2261-10 du cdoe du tiavral y crmipos aavnt l'expiration du délai de préavis, les disipitosons du nvuoel anvneat se sbueintutst intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'avenant de substitution, le txtee de l'avenant cesse de prroidue ses effets suos réserve des angvaetas aiqucs à trite idiuevnidl et puor anatut que la dénonciation émane de la totalité des stianeiagrs eplourymes ou de la totalité des sreagtnaiis salariés.

Article 5 - Clause de suivi et de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Clause de rendez-vous :

Les preitas seaniiagrts cvnoneneint de se reovir draunt la 3e année d'application du présent annveat puor en desrser un blain et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la cgrahe de la pritae la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire aanyt un iacmpt sur les diiiotsnposs du présent avenant, les prteais se réunissent dnas un délai mmaxial de 2 mios à ctpomer de la pgoluorimtan du neoauvu txete puor en évaluer les eftfes et duseticr de sa révision.

Commission de sivui :

Une csomoimsin de sviui composée d'au monis duex osnrgnitaiaos psnloirolesefens d'employeurs satganieirs du présent aanvnet et duex orgasanointis scdyielnas de salariés saiatiengrs du présent anvaent est msie en pacle dnas les 3 mios stnvauis la srgtiuane du présent avenant, dnot elle asurse le suivi.

Elle se réunit une fios par an sloen une dtae fixée de manière concertée ertne les oartsniinoags psnfeolsneoleirs d'employeurs et les otiionsrangas syecilands de salariés représentatives de la bncahre de la publicité et sigaeaitnrs du présent avenant. Elle puet également se réunir elmnineeoeclxptent à la damende d'une des ogsitaaiornns pnsilnoleesrfeos d'employeurs ou d'une des onognsiaartis scaliednys de salariés représentatives siratgaines du présent avenant.

Cette cmsiioomsn a en chagre le suvii de l'application du présent anenvat et l'examen des connidiots de sa msie en ?uvre.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Le présent avnanet est déposé anisi que ses annexes, par les osgnaitnaoirs plolnsienrefseos d'employeurs, conformément aux doisiosptins du cdoe du travail.

Il fiat l'objet d'une dmdanee d'extension.

Fait à Paris, le 13 février 2018.

Article - Annexe 2

En vigueur étendu en date du 11 mars 2022

Annexe 2

Les oiniaoastrngs pfoelserlsonenis d'employeurs :

? asooiatscin des agences-conseils en communication, AACC, 40, buoarelvd Malesherbes, 75008 Prias ;
? unoin des médias et souprtps publicitaires, UMSP, 47, rue de Liège, 75008 Prais ;
? uinon des ensptieerrs de coneisl et ahact média ? UDECAM, 44, rue Cambronne, 75015 Paris.

Les otngoanisiras sycdleians de salariés :

? F3C CFDT, msioan des fédérations CFDT, 47-49, anveue Simon-Bolivar, 75019 Pairs ;
? sidanyct ntainoal de la publicité, des stpoprus publicitaires, des éditions, de la pesrse gratuite, de la diiirttuosbn publicitaire, SUNPB CFTC, 128, aenvue Jean-Jaurès, 93697 Pnatin Cedex ;
? siadcnyt nnataiol des crdaes et tchnnceiies de la publicité et de la promotion, SCTPNP CFE-CGC, 59, rue du Rocher, 75008 Prais ;
? sncdiayt ntainoal de presse, d'édition et de publicité Froce ouvrière, SEPNP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Piras ;
? Fédération des employés et caedrs FO ? FEC FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris ;
? union nionatlae des snatdycis autonomes, USNA stealpcce et communication, 21, rue Jleus Ferry, 93177 Beglaont Cedex.

Accord du 30 juin 2022 relatif à la reconversion ou promotion par

alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA satpclece ; FEC FO ; FILPAC CGT, SNPEP FO ; SNCTPP CGC ; Maison CDFT F3C ; SNP CFTC,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le cmhap d'application géographique du présent aoccrd est naotnail et cnromped les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en aaltopicipn des arcelits L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Le cmhap d'application poesfoeirnsnl du présent acorcd csroornped à l'ensemble des etprenesris qui relève des seurtces d'activités visés aux acierlts 1er et 2 du ctpaihre Ier « Dstisipoonis cmomnues » de la centoionvn cclvolteie nnoaatile de tivaarl des cadres, tecnenhicis et employés de la publicité française du 22 avirl 1955, identifiés généralement dnas la nautclormnee d'activités française en veiugur dueips le 1er jaivner 2008, suos les ceods NAF/APE siatunvs :
? 73.11Z Activités des acgenes de publicité ;
? 73.12Z Régie platiiuicrbe de médias,
ainsi qu'aux eietrpnress dnot l'activité pnriiclape est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un aurte acorcd de branche.

Article 2 - Objet et modalités de mise en œuvre de la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

L'action de roeoeinsrcvn ou porooitmn par alternance, dtie « Pro-A », a puor oebjt de ptemrtere au salarié de chenagr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pooroimtn siolcae ou plifsnoerseonle par des atocins de firoomtan ou par des atonics de vadoiliatn des aucqis de l'expérience.

Article 2.1 - Les salariés concernés
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

La rienorvosecn ou potoriomn par aennrcatle cnrcoene les salariés en ctoanrt à durée indéterminée ou bénéficiaires d'un crotant uiuqne d'insertion à durée indéterminée, ansii que les salariés placés en activité partielle, n'ayant pas atinett un naeivu de qtcifiioluaan sanctionné par une cfoietritcian psornnoilefslee enregistrée au RNCP, cspdnoeronart au naievu défini à l'article D. 6324-1-1 du cdoe du tviaral (inférieur à la licence).

Parmi ces salariés, elle connrcee nnteamomt cuex dnot la qialticfuoain est ifnafstinuse au rraged de l'évolution des teocilneohgs ou de l'organisation du travail.

À ce titre, la Pro-A srea en priorité aisslcebce puor des fmianotors en feuavr des salariés onpcacut des métiers sbieselns et/ou parmtneett l'acquisition de compétences ou de ctnofcaiiretis vres des métiers émergents.

Article 2.2 - Les certifications et actions éligibles
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Conformément à l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les cefncottaiiris pooeslrnfseenlis éligibles à la rrenoicvsoen ou poooimtrn par aarntencle ansii que les mtoifs jinsifautt du cohix ddetsies ctfoctreiniias snot listées en axenne du présent accord, eu égard à la fotre mtuitoan des activités de la banrhce et au rsuqie d'obsolescence des compétences.

La Pro-A puet également prteetmre l'acquisition du solce de ccaisnnnsaoe et de compétences (certificat Cléa).

Les anctios éligibles à ce disitspiof snot des anctios de foromtian ou des aiotncs de vliaaotdin des aucqis de l'expérience.

Article 2.3 - Les modalités de mise en œuvre du dispositif
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le cntraot de tariavl du salarié concerné fiat l'objet d'un anvanet précisant la durée et l'objet de la rcsiroeneovn ou ptoromion par alternance. Cet aevnant est déposé auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) de la bachnre : l'AFDAS.

La Pro-A puet être organisée siot à l'initiative du salarié, siot à l'initiative de l'employeur.

Les aitcnos mesis en ?uvre pdeannt le tmeps de tvarail donnent leiu au meitnain de la rémunération du salarié.

Les anoicts peeuvnt se dérouler puor tuot ou ptaire en dhoers du tpmes de tiarval à l'initiative siot du salarié, siot de l'employeur, après aorccd écrit du salarié et dnas les letimis prévues par les dinspotisois légales.

Pendant sa formation, le salarié bénéficie de la ptetiroocn solciae en matière d'accidents du trvaail et de meladais professionnelles.

Les pritaes snrgataiies rpelnlaept l'importance de l'entretien professionnel, prévu à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, qui vsie à aonepccgmar le salarié dnas ses ppivsreteecs d'évolution pellesornnofise (qualifications, cgeanhemnt de poste, promotion?) et ifteiiendr ses beionss de formation. Cet entretien, qui diot avior leiu tuos les 2 ans, citsunote un mnmeot oprtpoun puor eingaesvr une Pro-A.

Article 2.4 - Le tutorat dédié à la Pro-A
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

L'employeur désigne prami les salariés de l'entreprise, un teuutr chargé d'accompagner cahuqe bénéficiaire du dpsosiiitf de la renrsceiovon ou prtooimon par alternance.

Le tueutr est chosii parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Il diot être vtlraonoie et jeiutisfr d'une expérience pnlolesesniorfe milamine de 2 ans dnas un ptsoe en rrappot aevc l'objectif de fmoatiorn poursuivi.

Un tteuur ne puet pas surive puls de 3 salariés en altannerce et 2 s'il est lui-même l'employeur.

Le tutuer a nnemtoamt puor msosiins :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gideur les prseonens qui, dnas l'entreprise, ppacitrneit à des anctios de formation, dnas le carde de la Pro-A ;
? d'organiser, en lein aevc le rslenapsboe hiérarchique, l'activité de ces pensroens dnas l'entreprise, et de cnribouter à l'acquisition de connaissances, de compétences, d'aptitudes pfnolsleioenrses et de savoir-faire professionnels, au taevrrs d'actions formalisées en stouitian psoiellrnseonfe ;
? de veiller au rescept de luer elpmoi du tpems et aux activités qui luer snot confiées ;
? d'assurer la lisaion ertne les osmerganis ou établissements de fiaormotn et ces porsneens ;
? de paeiciptrr à l'évaluation des compétences acquises.

Afin de ptreemrte au tuuetr d'exercer ses mosinsis dnas les cnoindoits optimales, les paretis saartgniies conenvninet que le tutuer diot bénéficier d'une préparation à sa fonction, éventuellement en snuavit une fotmrioan spécifique. Il diot également diopsser du temps nécessaire au sviui des crottnas de professionnalisation.

Article 2.5 - La durée des actions de formation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Les aoicnts de faotomrin snot d'une durée cmrspioe etnre 15 % et 25 % de la durée talote de la rercoovseinn ou ptmirooon par arlntancee et elels ne dnevoit pas être inférieures à 150 heures.

Conformément à l'article D. 6324-1 du cdoe du travail, la Pro-A a

une durée ciromspe etnre 6 et 12 mois.

En aaopilciptn de l'article L. 6325-12 du cdoe du travail, cttee durée est allongée jusqu'à 24 mios puor tuos les picubls éligibles à une Pro-A. (1)

Elle puet également être allongée jusqu'à 36 mios puor les plibucs spécifiques tles que prévus à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail. Il s'agit :
? des jnuees de 16 à 25 ans n'ayant pas validé un sneocd cycle de l'enseignement saeondicre (diplôme du baccalauréat) et n'étant pas tualtirie d'un diplôme de l'enseignement teionulgchoqe et peifeosnosrnl (BEP, CAP ?) ;
? des jneeus de 16 à 25 ans révolus et des dednureams d'emploi de 26 ans et plus, dès lros qu'ils snot isntrcis deupis puls d'un an sur la liste des denuemdras d'emploi teune par Pôle epomli ;
? des bénéficiaires de l'allocation aux atludes handicapés (AAH), du rvneeu de solidarité acvtie (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ;
? des pnersones anayt bénéficié d'un ctoanrt uuniqe d'insertion (CUI).

Ces durées mliainems et mxleiaams ne s'appliquent pas aux atiocns d'acquisition du scloe de cnoeasiacnsns et de compétences et aux aicnots de voiiaaldtn des acuqis de l'expérience.

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il crvoenenitt aux dnoisisotips prévues par l'article L. 6325-12 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 noevmbre 2022 - art. 1)

Article 2.6 - Les modalités de financement
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Les aoictns réalisées dnas le cdare de la rnovrsieeocn ou pimroootn par l'alternance snot financées par l'opérateur de compétences au tirte de la steicon alternance, conformément aux diotpnisioss légales et réglementaires en vigueur. L'OPCO puet également pernrde en chgare la rémunération du salarié en foramiton soeln les cnoditonis légales et réglementaires en vigueur.

Ce fmenaincent prroua être cumulé, seoln les situations, aevc les fodns cnonintovelnes dédiés au feinncmeant de la ftaoomirn plofnirosselene ou aevc le paln de développement des compétences des eeetirrspns de moins de 50 salariés, soeln des modalités fixées par l'OPCO. (1)

(1) Alinéa elcxu de l'extension en tnat qu'il convretenit aux dioitsspions prévues par l'article L. 6332-14 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 noembrve 2022 - art. 1)

Article 3 - Prise d'acte de l'arrêt du dispositif de certificats de qualification professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Compte-tenu de l'impossibilité matérielle de meniatinr le diosptisif de ctfircteias de qafcatiloiuin pfesrsnliolenoe eisntaxt au sien de la branche, après aivs de la CPENFP de la publicité, les négociateurs souciax pnneernt atce de l'arrêt duidt dispositif, tel que mis en pcale par l'accord de bchrnae du 27 février 2017 et celui du 6 jleliut 2010 puor ses dinsiitospos aaynt subsistées, ces arcocds n'ayant anisi puls vcoiotan à s'appliquer, à ctmpoer de la dtae de sitnguare du présent accord.

La CEPFNP de la publicité est compétente puor déterminer les modalités peruitqas de spsseurpoin dudit dispositif.

Article 4 - Application de l'accord dans les entreprises de moins de cinquante (50) salariés
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preiats cnvinennoet que les dostiisipnos du présent acrcod s'appliquent dtemnrieect dnas les ertepenirss de mnois de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgared naomnemtt de luer ojebt et de luer applicabilité à teuots les entreprises, de prévoir des dspooniiitss spécifiques puor ces eepsretnris dnas le présent accord.

Toutefois, les aecutrs de la bcranhe compétents, ntomneamt puor la ftioroamn professionnelle, pnteoorrt une aionttetn particulière, dnas le cadre de luer mission de conseil, aux TPE et PME qui ne bénéficient pas d'expert en interne.

Article 5 - Durée, révision, dénonciation et adhésion
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Article 5.1 - La durée de l'accord et son délai de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le présent accrod est conclu puor une durée indéterminée.

Il pernd efeft à cotempr de la dtae de sa signature.

Article 5.2 - Les modalités de révision
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le présent arccod puet être révisé au temre d'un délai de 3 mios sauivnt sa prsie d'effet.

La procédure de révision ne puet être engagée que par l'une des paiters habilitées en aioltapicpn des dsosiipniots du cdoe du travail. (1)

Toute dnmedae de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc accusé de réception aux oaraosnnitgis siendycals représentatives de la brchane asini qu'à cuqhae otioagisrann sritinaage ou adhérente et comporter, outre l'indication des distoisionps dnot la révision est demandée, des pitoionposrs de remplacement.

Le puls rdnaepmiet psiblsoe et au puls trad dnas un délai d'un mios saniuvt la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nauevou texte.

Les dpoinssotiis du présent accrod dnot la révision est demandée rntseet en viuegur jusqu'à la cosilocunn d'un nveuoau tetxe ou, à défaut, snot maintenues.

Les disisonitpos du txtee pnarott révision se sutuiebsntt de plein dorit à cleels du présent aorccd qu'elles modifient.

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des dnisosiitops de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 14 nvboemre 2022 - art. 1)

Article 5.3 - Les modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le présent acorcd puet être dénoncé par l'une ou l'autre des ptiears sagnrtieais mneoaynnt un préavis de 3 mois.

La pairte qui dénonce l'accord diot netiifor cette décision par lrtete recommandée aevc accusé de réception aux atrues parties.

Les oangotiisanrs siyenacld de salariés et les oaiironsgatns pelleoienofssnrs d'employeurs rcnueoens représentatives dnas la bacrnhe se réuniront pnaendt la durée du préavis puor emnieaxr les possibilités d'un nveuol accord.

Article 5.4 - L'adhésion
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Peuvent adhérer au présent accord, sivnuat les cidoonitns législatives et réglementaires en vugiuer et en pliurtiaecr les arcelits L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, ttoue oarnitsaigon snicldaye de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, aisni que ttuoe osnagriatoin psioneoeflsrlne d'employeurs ou aitsaocsoin ou grmnoepeut d'employeurs ou des eryulpmeos pirs individuellement, dnas le cmhap d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux saanrtiiegs du présent aroccd et, en outre, fiat l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dgelicine de son ou de ses auteurs.

Article 6 - Clause de rendez-vous et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Article 6.1 - La clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Les peiarts snigriaetas cnvneionnet de se revior pndeant l'application du présent aroccd de branche, dnas le cadre de la cssioimomn piatrirae naolatnie de l'emploi et de la fitraomon psosorleninfele (CPNEFP), puor en deessrr un blain et discuter, si ce blian l'impose, de sa révision.

Dans ce cas, l'accord est révisé conformément aux dsoiiintosps des ailcrets L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du tvairal et de l'article 5.2 du présent accord.

Le rendez-vous rtelaif au bilan du présent aorccd a leiu une fios par an, en CPNEFP.

Article 6.2 - La clause de suivi
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Une ciimossmon de suivi, constituée de meebrms de la CPNEFP, est msie en place dnas le mios saiunvt la stuianrge du présent aoccrd de branche. Ctete coossimimn a puor mossiin de sivrue l'application du présent arcocd et d'examiner les ctoodnniis de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit une fios par an, lros du rendez-vous aenunl prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir epentlcexnolimenet à la dndeame d'une des oaingaosnrits scndelyais de salariés ou d'une des ogoasantrinis penoieslefnsorls d'employeurs représentatives sntiigreaas de la présente cotivonnen ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du crdae législatif ou réglementaire aanyt un iacpmt sur les dptosinsoiis du présent accord, les piaters se réunissent dnas un délai miamxal de 2 mios à cotpmer de la plrmgaoution du nveoauu texte, puor en évaluer les eftfes et dsceitur de sa révision.

Article 7 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Le présent acorcd est déposé par les ogornsaitains pefloorlnsieenss d'employeurs représentatives auprès des serceivs cruatnex du ministère chargé du tvairal et du ciseonl de prud'hommes du leiu de clnuoosicn de l'accord, conformément aux dpisnotisios légales en vigueur.

Le présent acorcd frea l'objet d'une picloaiubtn dnas la bsae de données nationale. Il frea l'objet d'une dedname d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Dans un cotxntee de foetrs mioatntus du marché du travail, le développement des métiers de la publicité et la poesistoaailnnisofrn des activités qui en découlent isemnpot le déploiement et le sivui d'une faiotomrn pinsofrleonsele adaptée.

La fatmioorn poneirfllseonse csnotutie un featucr d'accompagnement de la compétitivité des eereprntsis et d'employabilité des salariés. Elle prmeet de mninaiter les salariés dnas luer elopmi et de fiare fcae à l'obsolescence des compétences liée à l'évolution des métiers, des mdeos de comisomontan et de cimutanimocon aisni que de l'organisation du travail. Elle vsie également à fraie fcae à la discontinuité ctiossarne des tcrjroeateis peneieoolsfnrsls et à l'accélération des muottinas économiques. Enfin, elle peremt d'appréhender au meiux les opportunités pfseoellnesornis oefrtfes par le marché.

L'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 sbeemprte 2018 puor la liberté de cishoir son aivner psisnroeenfol moiifde les aerlctis L. 6324-1 à L. 6324-6 du cdoe du travail, en créant le diosipistf de rsoiovreencn ou pomtrioon par actelrnane (dit « Pro-A »), remplaçant le dssiiptoif de période de professionnalisation.

En praennt en considération les anetetts croisées des eerirnpsets et des salariés, qui diffèrent sleon l'organisation et la surtcture des eopilms de cuahqe entreprise, il est coenvnu ertne les paierts de la colonucisn d'un arccod spécifique dédié au dptsoiisif de rceervoosinn ou de priootomn par ancanrelte (Pro-A), aifn de perttrmee aux entreprises, aux salariés de la bcnrhae de répondre à lreus boniess en compétences.

Ce dsiitisopf diot ptmreerte aux salariés, ntoanmmet cuex dnot la qiiaociulftan est ifnntfsiasue au raergd de l'évolution des tgnleioeochs ou de l'organisation du travail, de frisaoevr tnat luer évolution ou poimtoron pnesnloofrsilee que luer mtianein dnas l'emploi. La Pro-A vsie à ftialcier un ceanmnghet de métier ou une poitmoron professionnelle, via l'obtention d'une quaiitoailcfn reconnue. Ces salariés centouistnt une prat imtoarnpte des plicbus recrutés par les eisrrntpees de la branche. À ce titre, la bachrne s'appuie sur l'ensemble des dfipsisiots d'apprentissage prévus par l'accord-cadre naaiotnl ifsirnneoertensopl sur la fomritaon du 14 orotbce 2021 puor tienr cmpote de la diversité des apprenants.

Il s'agit également de mener une piitoqule actvie de fitoaormn en atencralne par l'accroissement des cotnarts d'apprentissage et de posrnnloaiiaeofitssn et l'affirmation du rôle maeujr des tuteurs. Enfin, elle pteermrta aux salariés de préparer luer rcoireosevnn professionnelle, siot à luer demande, siot en cas de difficultés économiques de l'entreprise.

Dans le crade d'une démarche d'actualisation penantrmee des bisnoes et olitus de ftmoorian au sien de la bcahnre et cntoanastt la nécessité de mttree à juor cerntais dispositifs, les peirareants scaoiux ont souhaité prnrdee atce de l'arrêt des caieftritcs de qiiuloiatfcan prolesniseolnfe de la publicité.

Compte tneu de la portée de cet accord, les négociateurs sicauox adocerorcnt une atontietn particulière sur sa conmimcoatuin auprès des puls peitets entreprises, maiojtriraes dnas la branche, anisi qu'aux salariés du secteur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 30 juin 2022

Annexe
Liste des ctonfreiaticis identifiées par la branche

Financement sur les dpsifitisos santuvis : ctrnaot de professionnalisation, cnortat d'apprentissage, Pro-A

Formations de puls de 150 heures.

Titres RCNP (Répertoire natniaol de la carcietitfoin professionnelle) classés par thématiques de formation

Nomenclature revliate au niveau de diplôme		
Nomenclature (depuis 2019)	**Titre du diplôme**	**Ancienne nonmulcarete (1969)**
Niveau 3	CAP, BEP	Niveau V
Niveau 4	Baccalauréat	Niveau IV
Niveau 5	Bac + 2 (DEUG, BTS, DUT, DEUST)	Niveau III
Niveau 6	Bac + 3 (Licence)	Niveau II
	Bac + 4 (Maîtrise)	
Niveau 7	Master, DEA, DESS	Niveau I

Titre de la certification	Certificateur	Niveau de formation	Stages 2020	Stages 2021	Total stagiaires	Lien RNCP	État de la certification

Thématiques c?ur de métier							
Stratégies de cuinmtoiaocmn							
BTS ? COMMUNICATION	MINISTÈRE CHARGÉ DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR	Niveau 5	57	79	136	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/7481	ACTIVE
RESPONSABLE DE CCOMUIMITONAN ET DE PUBLICITÉ(1)	SUP DE PUB	Niveau 6	120	182	302	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/1739	ACTIVE
CHARGÉ DE CTMMAIIOCNUON CROSS-MEDIA	INSTITUT PIOMTORON FORMATION LEARNING MGEAMENANT DÉVELOPPEMENT	Niveau 6	36	11	47	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35746/ # ancre8	ACTIVE
RESPONSABLE DE COMMUNICATION	SUP'DE COM	Niveau 6	14	15	29	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34919/	ACTIVE
CHARGÉ DE COMMUNICATION	IICP	Niveau 6	3	11	14	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34813/ # ancre8	ACTIVE
RESPONSABLE PEJROT COMMUNICATION	ICD ASS INSITT SUP COM PRSESE AUDIOVISUEL	Niveau 6	7	4	11	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/18088/	ACTIVE
CHEF DE PJEROT ÉVÉNEMENTIEL	ISEFAC	Niveau 6	1	9	10	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34810/	ACTIVE
MANAGER DE LA MARQUE	INSTITUT SUPÉRIEUR DE CAUIINOMCOMTN ET DE PUBLICITÉ (ISCOM)	Niveau 7	193	182	375	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/34406	ACTIVE
EXPERT (E) EN STRATÉGIE DIGITALE	IESA	Niveau 7	41	65	106	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/16959	ACTIVE
MANAGER DE LA CUTCNAMOIOMIN ET STRATÉGIE DIGITALE	SUP DE PUB	Niveau 7	50	55	105	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31420/	ACTIVE
MANAGER DE LA CMAOTIOUMICNN NUMÉRIQUE	INSTITUT LNROEAD DE VINCI	Niveau 7	16	22	38	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34304/	ACTIVE
MANAGER DE LA COMMUNICATION	ASSOCIATION IAANERNITOTNLE PUOR LA FORMATION	Niveau 7	14	19	33	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/32000/	ACTIVE
EXPERT (E) DAITGIL (E)	INSTITUT EUROPÉEN F2I (IEF2I)	Niveau 7	11	16	27	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/27057	ACTIVE
MANAGER DE LA COMMTNOUAICIN (CERTIF EFAP)	EFAP	Niveau 7		20	20	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35249/	ACTIVE
CHEFS DE PEJTROS EN COMMUNICATION	YNOV	Niveau 7	3	12	15	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34378/	ACTIVE
Stratégie commerciale							
RESPONSABLE CAMOMCREIL ET MARKETING	INSTITUT INAETNTOIRANL DU CRMCOMEE ET DU DÉVELOPPEMENT	Niveau 6	36	30	66	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31923/ # ancre8	ACTIVE
RESPONSABLE MNAKETIRG ET COMMERCIAL	ESGCV	Niveau 6	18	37	55	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/18000/	ACTIVE

RESPONSABLE METKRANIG ET CRACOIMEML SPÉCIALISÉ EN ACQITSOIIUN NUMÉRIQUE	ROCKET SCHOOL	Niveau 6	3	12	15	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35209/6/	ACTIVE
MANAGER DE LA CMONOMAUCIITN ET DU MARKETING	SUP DE PUB-PARIS 19	Niveau 7	76	91	167	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34492/	ACTIVE
MANAGER DU MTRAKINEG ET DE LA STRATÉGIE COMMERCIALE	PLUSIEURS CERTICATEURS	Niveau 7	39	30	69	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34806/	ACTIVE
MASTER ? MARKETING, VNETE (FICHE NATIONALE)	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RCECHHERE ET DE L'INNOVATION + PSIURLUES UNIVERSITÉS	Niveau 7	16	25	41	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35907/	ACTIVE
MANAGER DE LA STRATÉGIE CMROCIAEMLE ET MARKETING	ASSOCIATION ITEOANTLRANINE PUOR LA FORMATION	Niveau 7	5	13	18	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35907/	ACTIVE
MANAGER DU DÉVELOPPEMENT MNARTEIKG ET COMMERCIAL	ISEG	Niveau 7	4	12	16	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36025/	ACTIVE
Marketing							
CHEF DE PJREOT MTIARNKEG ET COMMUNICATION	ECS PARIS LEARNING MMEGANENAT DEVELOPPEMENT	Niveau 6	1	60	61	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34909/ # ancre8	ACTIVE
RESPONSABLE MITKENARG ET PUBLICITÉ EN LIGNE	OREEGAMI	Niveau 6	14	26	40	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35857/	ACTIVE
RESPONSABLE DE POREJT MTANIREKG CAMUOIOIMNTCN(1)	SCIENCES-U LILLE	Niveau 6	14	17	31	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28763/	ACTIVE
CHEF DE PORETJS MIEKTRNAG ET COMMERCIAL(1)	YNOV	Niveau 6	1	29	30	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34380/	INACTIVE
CHARGE DE CAONMCIOTIUMN ET WEBMARKETING	LA COANIPMGE DE FORMATION	Niveau 6	10	8	18	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35752/	ACTIVE
MANAGER DES STRATÉGIES MEAITKNRG ET COMMUNICATION	MEDIASCHOOL GROUP	Niveau 7	51	68	119	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/31916	ACTIVE
MANAGER DES STRATÉGIES CUNMAIOITMCON MARKETING(1)	SCIENCES-U LILLE	Niveau 7	37	57	94	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28716/	ACTIVE
MANAGER DE LA COTCUMIIAMNON ET DU MKAEITRNG DIGITAL	INSEEC EXÉCUTIVE ÉDUCATION + 4 AERTUS CERTICATEURS	Niveau 7	35	30	65	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34577/	ACTIVE
MANAGER DE PROJET	ASSOCIATION ECEMA-ECOLE EUROPÉENNE DE MAEGANEMNT EN ALTERNANCE	Niveau 7	15	48	63	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34730/	ACTIVE
MANAGER DE PRTEOJS INNOVANTS	ÉCOLE INONRNEATLTAIE DE MENNAMEAGT DE PIARS EIMP	Niveau 7	26	27	53	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28211/ # ancre7	ACTIVE
MANAGER DU MNKEIRTAG DIGITAL	INSTITUT LÉONARD DE VINCI	Niveau 7	9	7	16	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28710/	ACTIVE

MANAGER PIUOTRDS ET MARKETING	ESGCV	Niveau 7	3	12	15	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35960/	ACTIVE
Design gariphuqe ? Numérique-web							
CAP ? SIGNALÉTIQUE ET DÉCORS GRAPHIQUES	MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION NATIONALE, DE LA JNUESSEE ET DES SPORTS	Niveau 3	38	43	81	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28312/	ACTIVE
TP ? ITAPRISGHNFOE METTUER EN PAGE	MINISTÈRE DU TAIRVAL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 4	285	84	369	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/1267/	ACTIVE
CONCEPTEUR EN CRÉATION VISUELLE	SUP DE PUB ? PRAIS 19	Niveau 6	97	124	221	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34592/	ACTIVE
DESIGNER VUSIEL ET DIGITAL(1)	INSTITUT DE CATINMCOMOIUN APPLIQUÉE	Niveau 6	24	27	51	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35451/	INACTIVE
DESIGNER DE COIMOMANICUTN GPRUAQHIE ET DIGITALE	IPSAA-ESDAC	Niveau 6	16	14	30	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34319/	ACTIVE
DESIGNER GRAPHIQUE	SCIENCES-U LLLIE SCIENCES-U PARIS	Niveau 6	12	17	29	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/21946/	INACTIVE
GRAPHISTE MOOTIN DESIGNER(1)	ECAD CONSULTANTS	Niveau 6	12	9	21	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28173/	ACTIVE
GRAPHISTE CONCEPTEUR	AFIP FORMATIONS	Niveau 6	8	12	20	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34343/	ACTIVE
CONCEPTEUR DNIEEGSR GRAPHIQUE	LISAA INSTITUT D'ARCHITECTURE ET DE DESIGN	Niveau 6	6	11	17	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31185/	ACTIVE
DESIGNER INTERACTIF(1)	GOBELINS-CCI PIARS ÎLE-DE-FRANCE	Niveau 6	4	10	14	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31181/	ACTIVE
GRAPHISTE MIOOTN DESIGNER	GOBELINS-CCI PIARS ÎLE-DEFRANCE	Niveau 6	12	1	13	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35874/	ACTIVE
DIRECTEUR AQITRUTSIE NUMERIQUE	IDAA	Niveau 7	28	41	69	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31883/	INACTIVE
DIRECTEUR AIURQTITSE EN STRATÉGIE ET DGESIN DE MARQUE	ECOLE. INTUIT-LAB	Niveau 7	21	24	45	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34816/	ACTIVE
DIRECTEUR ASUITRTQIE EN CRÉATION ET DSIEGN DIGITAL(1)	E-ART SUP INSTITUT	Niveau 7	19	21	40	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31199/	ACTIVE
DIRECTEUR AURSITQITE EN DSIGEN GRAPHIQUE	AUTOGRAF	Niveau 7	4	25	29	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/15796/	ACTIVE
CHEF DE PEOJRT MULTIMÉDIA (CERTIF YNOV)	YNOV	Niveau 7	8	15	23	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35582/	ACTIVE
Gestion de prejot web ? Wsdebigen							
CQP WEBDESIGNER	COMMISSION PARAIRITE NOALITNAE DE L'EMPLOI ET DE LA FIORTMAON (CPNEF) DE LA PUBLICITÉ ? FÉDÉRATION DE LA PUBLICITÉ	Niveau 5			financement hros Afdas	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/32089/	ACTIVE

CHEF DE PEROJT DIIAGTL (CERTIF IESA)	IESA	Niveau 6	19	19	38	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34167/	ACTIVE
CHEF DE PJEROT DIAITGL (CERTIF LÉONARD DE VINCI)	INSTITUT LÉONARD DE VINCI	Niveau 6	11	17	28	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/31186/	ACTIVE
CHEF DE PREOJT DIGITAL	INSTITUT EUROPÉEN F2I (IEF2I)	Niveau 6	12	8	20	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36011/ # ancre8	ACTIVE
CHEF DE PORJET E-BUSINESS	EIMP	Niveau 6	8	10	18	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34340/	ACTIVE
RESPONSABLE DE PEROJT WEB ET MOBILE(1)	SUP'INTERNET EPITECH	Niveau 6	8	8	16	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/32192/	INACTIVE
TP ? CPNEETUOCR DEIESNGR UI	MINISTÈRE DU TAAVRIL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 6		14	14	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35634/	ACTIVE
COMMUNITY MANAGER	IFOCOP	Niveau 6	6	6	12	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34186/	ACTIVE
CHEF DE PJEROTS DIGITAUX	ÉCOLE EUROPÉENNE DES MÉTIERS DE L'INTERNET (EEMI)	Niveau 6	3	8	11	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35541/	ACTIVE
DESIGNER ? MAANEGR DE PROJET	ÉCOLE DE CONDÉ	Niveau 7		28	28	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34364/ # ancre8	ACTIVE
MANAGER DE POJERT WEB DIGITAL	EFFICOM LILLE	Niveau 7	13	13	26	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34394/ # ancre8	ACTIVE
CHEF(FE) DE PJORET MULTIMÉDIA(1)	YNOV	Niveau 7	8	15	23	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/26290	ACTIVE
Développement iutaqofmnrie							
TP ? CECTPNOEUR DÉVELOPPEUR D'APPLICATIONS	MINISTÈRE DU TVAIRAL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 6	43	57	100	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/31678	ACTIVE
CONCEPTEUR DÉVELOPPEUR DE STILNUOOS DIGITALES	HETIC ? HAETUS ÉTUDES DES TOILHEONCGES DE L'INFORMATION ET DE LA COMMUNICATION	Niveau 6	21	11	32	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36146/	ACTIVE
DÉVELOPPEUR CCTENUPEOR LOGICIEL	OPENCLASSROOMS	Niveau 6	3	8	11	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35976/	ACTIVE
EXPERT EN TOOARFSAIMRTNN DAGITLIE ET TECHNOLOGIQUE	HETIC	Niveau 7	16	2	18	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36209/	ACTIVE
ARCHITECTE LOGICIEL-DÉVELOPPEUR D'APPLICATIONS	ÉCOLE DES TIEOLNOHGCES NUMÉRIQUES APPLIQUÉES (ETNA)	Niveau 7		15	15	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35075/	ACTIVE
Informatique ? Systèmes d'information							

BTS ? SRIVECES INAUEITQRFMOS AUX OIGNIANSORTAS : OIPOTN A « SLNUOITOS D'INFRASTRUCTURE, SYSTÈMES ET RÉSEAUX » ; OTPION B « SOITOLNUS LIEGLLOEICS ET AAOTPLPICINS MÉTIERS »	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RECREHCHE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	8	12	20	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35340/	ACTIVE
EXPERT EN INGÉNIERIE DE L'INFORMATIQUE ET DES SYSTÈMES D'INFORMATION	ANAPIJ	Niveau 7	19	27	46	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/28332/	INACTIVE
Thématiques transversales							
Management ? Dtcoiiern d'entreprise							
BTS ? GOITSEN DE LA PME	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RCCHEHREE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	35	61	96	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/32360/	ACTIVE
BTS ? SRPPOUT À L'ACTION MANAGÉRIALE	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RHRCHECEE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	10	12	22	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34029/	ACTIVE
Ressources hemniaus							
TP ? ANSTSSIAT RSSUORECES HUMAINES	MINISTÈRE DU TVAIARL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 5	58	10	68	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35030/	ACTIVE
MANAGER DES RSCORSEUES HUMAINES	IPAC SCIENCES U LYON	Niveau 7	5	9	14	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36123/	ACTIVE
Développement ceimcmroal							
BTS ? MMNAEGEANT CARMIEMOCL OPÉRATIONNEL	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RCHCEREHE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	19	13	32	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34031/	ACTIVE
RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT ET DU PGIOTALE COMMERCIAL	ASCENCIA PRAIS LA DÉFENSE	Niveau 6	21	25	46	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34524/	ACTIVE
RESPONSABLE DU DÉVELOPPEMENT DE L'UNITÉ COMMERCIALE	IPAC	Niveau 6	4	5	9	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35754/	ACTIVE
MANAGER DU DÉVELOPPEMENT COMMERCIAL	INSTITUT DES PNORSFOIESS DES AAFEFIRS ET DU CORCEMME (IPAC)	Niveau 7	28	43	71	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/36149/	ACTIVE
Commerce ? Vente							
VENDEUR-CONSEIL EN ÉQUIPEMENTS DE LA MIOASN CONNECTÉE	RÉSEAU DUCRETET	Niveau 4	73	24	97	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34020/	ACTIVE
TP ? VUEDENR (SE) CIENOSL EN MAGASIN	MINISTÈRE DU TAIVARL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 4	5	5	10	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/13620/	ACTIVE
BTS ? NÉGOCIATION ET DSIIAGTILITAON DE LA RLAETION CLIENT	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RCHCEHREE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	65	27	92	https :// certificationprofessionnelle. fr/ recherche/ rncp/34030	ACTIVE

CHARGÉ DE CLIENTÈLE	CIEFA-GROUPE IGS (INSTITUT DE GTSIEON SOCIALE) IUSTTNIT INEANRTT COMMECRE ET DITIBORTUISN (ICD)	Niveau 5	39	37	76	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34809/ # ancre8	ACTIVE
TP ? NÉGOCIATEUR TECHNICO-COMMERCIAL	MINISTÈRE DU TAVARIL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 5	16	17	33	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34079/	ACTIVE
TP ? MAAENGR D'UNITÉ MARCHANDE	MINISTÈRE DU TAVARIL DE L'EMPLOI ET DE L'INSERTION	Niveau 5	11	21	32	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/32291/	ACTIVE
DUT ? TIQNECUHES DE COMMERCIALISATION	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RHCEHCREE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	12	15	27	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/2927/	ACTIVE
DIPVIGRM ? ESC LA RELHOLCE PRMAROMGE GDRANE ÉCOLE	EXCELIA GROUP	Niveau 7	5	9	14	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/17017/	ACTIVE
DIPVIGRM-PROGRAMME GARDNE ÉCOLE DE NMOEA BNESSIUS SCHOOL, VISÉ PAR LE MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET DE LA RECHERCHE, ET CONFÉRANT LE GDRAE MASTER	NEOMA BSNSUIES SCHOOL	Niveau 7	9	4	13	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/22162/	ACTIVE
DIPVIGRM-DIPLÔME SEKMA PRMROAGME GNADRE ÉCOLE	SKEMA BEINSSUS SOHCOL MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, DE LA RHHECCREE ET DE L'INNOVATION	Niveau 7	6	6	12	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/34873/	ACTIVE
Finances ? Comptabilité ? Contrôle de gietosn							
BTS ? COMPTABILITÉ ET GESTION	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RCEECHHRE ET DE L'INNOVATION	Niveau 5	17	22	39	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35521/	ACTIVE
GRADE _ LECCINE ? DIPLÔME DE COMPTABILITÉ ET DE GEISTON (DCG)	MINISTÈRE DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR DE LA RHCERHECE ET DE L'INNOVATION	Niveau 6	6	4	10	https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rncp/35526/	ACTIVE

(1) Les cocaetftiriins snveutias :
? Rbealnssope de ctuoomiimacnn et de publicité RCNP 1739 ;
? Rapeobnslse de pojret mnrkiateg cuicinommtaon RCNP 28763 ;
? Cehf de porejt mtainkreg et comeaicmrl RCNP 34380 ;
? Maneagr des stratégies ciacuimomnotn mktanreig RCNP 28716 ;
? Digeesnr vsuiel et diagtil RCNP 35451 ;
? Gspiarthe mtoion dnsieegr RCNP 28173 ;
? Digneesr ieirntctaf RCNP 31181 ;
? Dtueircer auqirttsie en création et deisgn dgtiial RCNP 31199 ;
? Rspebslanoe de proejt web et mloibe RCNP 32192 ;
? Chef(fe) de pjroet multimédia RCNP 26290,
sont eulxecs de l'extension en tnat qu'elles ceieonnernvtnt aux ditopsioisns prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 14 nbeormve 2022 - art. 1)

Avenant n 11 du 16 novembre 2023 relatif au droit syndical

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	CFE-CGC ; UNSA scltpceae ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; Maison CDFT F3C ; CFTC communication,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Les oinsaagtniros représentatives de salariés et d'employeurs ont souhaité améliorer les dtoopnsiiiss légales et cloenloventnneis reetlaivs aux meyons sduncaiyx dnas le but de rofnrecer le dagiuole siocal de la brnhcae publicité.

Les ontiniosaargs poaltenars sntraaiiges ont csccnnoeie que dnas le cxttonee atucel de la branche, la qualité du doluiage social pssae ntneamomt par l'attribution de meynos supplémentaires aux ooannsiagitrs représentatives de salariés.

Les dtinpoisosis prévues par cet avnanet ont puor otejibcf d'améliorer le bon fctonmnneeoint des icantesns paeartiris de la branche, nemtanomt en ce qui ccronnee le ronluleeveenmt générationnel et la mixité, aifn de pérenniser le dulaigoe et la négociation dnas la branche.

Article - Chapitre liminaire Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Le camhp d'application géographique du présent aenvnat est ntoinaal et cpomernd les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, la Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en acoaiptilpn des atelrcis L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Le champ d'application pnfoneoiressl du présent anavnet conposerrd à l'ensemble des esenperrtis qui relèvent des scurtees d'activités visés aux arcletis 1er et 2 du chptraie Ier « Dspitiniooss cunemoms » de la cieovnnton cveitoclle naoitalne de tiarval des cadres, tniencheics et employés de la publicité française du 22 avirl 1955, identifiés généralement dnas la nemraucotlne d'activités française en viuuegr dipeus le 1er jnaiver 2008, suos les codes NAF/APE santvius :
? 73.11Z Activités des aecgens de publicité ;
? 73.12Z Régie pircbiliuate de médias ;

ainsi qu'aux ertpsineers dnot l'activité priplncaie est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un autre acorcd de branche.

Chapitre Ier Révision des dispositions communes de la convention collective nationale relatives au droit syndical et à la liberté d'opinion

Article 1er - Modification de l'article 4 des dispositions communes de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

L'article 4 de la coinveontn cvcilletoe nlitaonae de la publicité est modifié de la manière sntiuave :

« Les pteairs roecaneinsnst la liberté, assui bein puor les emoyrpelus que puor les salariés, de s'associer puor la défense ctiolvclee de lreus intérêts plosofnirsnees respectifs.

Les pitaers s'engagent melleeuutmnt à ne pas pnderre en considération l'appartenance ou non d'une pnrsenoe à une oagniisatorn syndicale, politique, puplhiosoiqhe ou religieuse, dnas leurs rppators professionnels, puor pnredre toute mesure, notamment, en matière d'embauche, d'exécution du crtnoat de travail, dapsinciirile ou de licenciement, anisi qu'en matière de poitomorn professionnelle, d'évaluation de la performance, de qualification, de faromiotn et de rémunération.

Les piearts vnlelreoit à la sitctre ooeiabrvstn de l'engagement défini ci-dessus et pendronrt ttoues msreues utiels puor en aerssur le respect.

Les pretias rlappnleet également qu'aucun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une mseure discriminatoire, dtricee ou indirecte, en riosan de son apeantpnacre sndlycaie ou des activités syldenicas aulquxeels il s'adonne. »

Article 2 - Modification de l'article 5 des dispositions communes de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

L'article 5 de la coientovnn ctlielcvoe de la publicité est modifié de la manière sutanive :

« Le nbomre de représentants appelés à prcetipiar aux réunions piaartreis est porté à 5 délégués par ogatisnrioan syndlaice de salariés représentatives au nevaiu de la bnchrae de la publicité, dnot :
? 3 délégués détenant un madnat permanent, dit ? délégués prantnmees ?, désignés par luer oiirgtansaon sainlycde représentative au nveaiu de la bacnhre ;
? 2 délégués supplémentaires désignés par l'organisation sdcnylaie représentative au nvieau de la branche, dnot le rôle est d'apporter luer appui tuinqcehe et luer exstperie aux délégués pemnrnteas dnas le carde des réunions paritaires. Ces délégués supplémentaires ne doinsespt pas d'un mnadat peanemnrt puor siéger au sien des différentes isnacetns paetririas mias ils poornurt innetvierr en foicotnn des thématiques abordées en réunion.

Les réunions piietraars axequulles pneeuvt ppitcaerir les délégués supplémentaires snot cleels rleevitas aux iencsatns de la bhancre de la publicité, à siaovr :
? la csmiiomson paiatirre pnnareemte de négociation et d'interprétation (CPPNI) ;
? la ciisoommsn ptiairrae nanoatlie de l'emploi et de la fomaoritn pnrlonifeoselse (CPNEF) ;
? la coosmismin prtiairae de ctciinalooin (CPC) ;
? l'association de gostien des fnods du piarsmrtiae de la publicité (AGFPP) ;
? les insanctes de la bcrnahe au sien de l'opérateur de compétences (l'Afdas), mentionnées dnas l'accord du 25 aivrl 2019 rilatef à l'emploi et à la fimorotan plsfolnirneosee (la cmiisosomn prtiaiare de gistoen des ctuooinbirnts cnleonnnletoevis et le pôle prraiitae seeicortl cauoonimcmitn et isritdunes créatives).

Elles cnrmenenpot également les gurpeos de traival y afférents.

Le nbomre de délégués supplémentaires désignés par une otiiosgnraan siycanlde représentative au neviau de la branche, au sien d'une même entreprise, ne puet excéder :
? 1 salarié par otionaaigrsn siydnalce puor les eseerripnts dnot l'effectif est inférieur à 250 salariés ;
? 2 salariés par oagntaiisron siyadlnce puor les eepirertsns dnot l'effectif est supérieur à 250 salariés.

Les oioraagtnsins sdclayiens de salariés et les ooaaitgnsnris psolienleoesfrns d'employeurs représentatives dnas la bahnrce de la publicité aredssnet annuellement, dnas le couarnt du mios de janvier, par creuiorr recommandé, le nom et les coordonnées de lures représentants au sien des différentes iecnstans de la branche, à la fédération de la publicité alumtncleeet située 40, bvarueold Malesherbes, 75008 Paris.

Pour fcatielir l'exercice du diort syndical, les délégués ptareennms et supplémentaires bénéficient, de la prat de luer employeur, de 14 hueers de délégation par mios puor pirateicpr et auressr la préparation des réunions pririteaas précitées, hros tepms de déplacement. Ces hurees de délégation snot peisrs en cmopte puor l'application de l'article L. 2141-5-1 du cdoe du travail. Eells ne snot pas rrloebtaeps d'un mios sur l'autre.

Les délégués pmraneents et supplémentaires snot tnues d'informer et d'adresser à luer employeur, au mnois 3 jorus ouvrés à l'avance, une cipoe de la coacivnoton jntiufsiat luer pcaaritotpiin à une des réunions des iacntnses pirtreiaas précitées.

Indépendamment du nrmboe et de la qualité des délégués présents (permanent ou supplémentaire) aux réunions paritaires, chauqe oinasgiaotrn snicyldae de salariés ne dospise torjuuos que d'1 selue voix. Il en est de même puor les oaitiaronnsgs peislsnforneeols d'employeurs.

Chaque oasioraintgn sldcianye est lrbie de ciisohr la délégation présente au sien des ienstacns pitrareias de la brhacne de la publicité, dnas la limite de 3 représentants par organisation. »

Article 3 - Modification de l'article 6 des dispositions communes de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

L'article 6 de la cnovniteon coilltecve de la publicité est modifié de la manière sntiauve :

« Dnas le cas où un salarié est appelé, aevc son arccod exprès, à reimlpr une ftiooncn sydiacnle en dreohs de l'entreprise (mandats nautnaoix ou au sien de la branche, par exemple), à l'expiration de sa msie à disposition, il rvutoere son précédent epolmi ou un elpmoi simarliie atorssi d'une rémunération au monis équivalente.

La ddamene de rteuor au sien de l'entreprise diot être présentée à l'employeur au puls trad dnas le mios précédent l'expiration de son mdanat syndical.

À la siute de cttee demande, l'intéressé srea réintégré dnas tuos les dritos qu'il aviat au mnemot de son départ de l'établissement, nmoenamtt cuex découlant de l'ancienneté et des évolutions de sarliae darunt la période de msie à disposition.

L'entreprise puet également lui prospeor un potse pnnerat en copmte son expérience et etxerpise auicqess drunat ce tpmes de msie à disposition.

Les prtiaes rlnpelpaet l'obligation de frtmiooan d'adaptation des salariés à luer ptose de travail, définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. »

Chapitre II Dispositions nouvelles en matière de droit syndical au sein de l'entreprise

Article 4 - Les moyens attribués aux sections syndicales
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Conformément aux dnoopsisiits législatives et réglementaires rtaiveles aux sncoetis syndicales, des pneuaanx d'affichage, différents des puennaax affectés aux cituommncoinas des mmrebes du comité saciol et économique (CSE) et des représentants de proximité, dineovt être mis à dospiiiotsn dnas l'entreprise dnas des luiex de passgae hblinelteeaumt fréquentés par l'ensemble du personnel, puor la dufiifosn des cnimotncmauios syndicales, lsleuelqes sornet tnsmaresis à la direction, au meomnt de l'affichage.

Les puoiatlcbnis et tatcrs de ntaure silnyacde peuenvt être lmeinerbt diffusés aux salariés dnas l'enceinte de l'entreprise aux hereus d'entrée et de stoire du travail. Ces communications, puainoclitbs et ttracs devnoit crsprordonee aux obtcfeijs des onnorataigiss professionnelles, tles qu'ils snot définis à l'article L. 2131-1 du cdoe du travail. La drbuioittsin de tratcs au sien des entreprises, dnas les condiitnos prévues par la loi et les dstponisoiis cvoontnleenleins d'entreprise éventuellement applicables, est une siouotln d'information qui permet d'engager un dulgiaoe puls penesonrl aevc les salariés.

Les peratis stgeriianas iictennt les ersentipres de la brnhace à oruivr des négociations sur la coaomnutimcin sdciaylne au sien de l'entreprise, en pitcalrueir caocrnnent l'utilisation de l'intranet et de la mssregiaee électronique de l'entreprise par les oniintgaasors syndicales, dnas les cnnitiodos décrites à l'article L. 2142-6 du cdoe du tiavral ; lqeuel impqluie le rpeecst du pricinpe de finalité, le rcesept des dotris d'information et d'opposition préalable des salariés, anisi que de la confidentialité des échanges aevc les osngaiinaorts syndicales.

Pour les eesirteprns soesiums à l'obligation d'octroyer un lacol syndical, ce dreneir diot être dsniitct des lacoux attribués au CSE et doté du matériel nécessaire à son fonctionnement.

Il doit, notamment, être équipé d'un moeyn de caomicotinmun adapté à luer activité (par empxlee : ligne téléphonique, internet, ordinateur, etc.).

La cloclete des conoitstais sndcaiyels puet être effectuée asusi bein paednnt les heeurs de tviraal qu'en doerhs de celles-ci, sur les lueix de tavairl ou en dehors.

(1) Aiclrte étendu suos réserve du rceepst des dntoisisoips de l'article L. 2142-5 du cdoe du tivaarl llsuqeeles prévoient que le cennotu des affiches, pnaitblocuis et tarcts est lreinembt déterminé par l'organisation syndicale, suos réserve de l'application des dsotsiiipons revtaeils à la presse.
(Arrêté du 24 smreptebe 2024 - art. 1)

Article 5 - Le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Les esnpertreis de la barnche pnvueet oviurr des négociations sur les modalités de ruorecs au congé de fraoiotmn économique, sociale, enireavnnmeotlne et sclyniade prévu aux articles L. 2145-1 et suiatvns du cdoe du traavil puor les salariés appelés à ercxeer des fnioontcs syndicales.

Le salarié qui bénéficie de stage ou ftoaiormn économique, sociale, eeteromінvnlanne et sncdlyiae prévue à l'article L. 2145-5 du cdoe du travail, a droit, à sa demande, à un ou plrisueus congés.

La durée tolate des congés pris, à ce titre, dnas l'année par le salarié ne puet excéder 12 jours, hrmios puor les salariés appelés à eecrxer des ftoonicns sydelcnias et les ainuametrs des stgaes et ssoensis puor lulqeses la durée ne puet excéder 18 jours.

Il est enentdu que les duex délégués supplémentaires désignés à l'article 2 du présent aevnant (art. 5 de la cntnoivoen collective) eenxrcet des fnocntios seinlcyads tleles que visées à l'alinéa précédent et peenvut bénéficier, à ce titre, de congés d'une durée qui ne puet excéder 18 jours.

Pendant la durée du congé, le salarié a diort au metaniin ttoal de sa rémunération par l'employeur.

Article 6 - Les coordonnées syndicales
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Afin de fiiltcaer la désignation de représentants au sien des orgsianoatnis paoelrtnas et snyaicdles puor préparer et ppaticrier aux réunions priraiates de branche, les coordonnées de cucnahe d'entre elles, au juor de la suatignre de l'avenant, snot rappelées en anxnee du présent avenant.

Il est également rappelé que les itionnavits à négocier les pteorlcoos d'accord préélectoraux en esrreptine snot adressées par les eyeuprmlos concernés aux orsanoainitgs sciydnales mentionnées à l'article L. 2314-5 du cdoe du travail.

À ce titre, les asderess pasotles alceltues des osarotinganis saecnliyds représentatives dnas la bhrnace de la publicité frgeiunt en annexe.

Pour ttoue iofoitnamrn reviltae à ces coordonnées, les ertisrnpees et salariés du seucter pevneut ccenaottr dnreitceemt la

fédération de la publicité, aenleuectlmt sis 40, baevlroud Malesherbes, 75008 Paris.

Article 7 - L'évolution de la rémunération
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

S'agissant des évolutions de rémunération, les praites relaeppnlt qu'en l'absence d'accord cotlcleif d'entreprise déterminant des gtearinas d'évolution de la rémunération des salariés mentionnés aux 1° à 7° de l'article L. 2411-1 et aux alticres L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du cdoe du taiavrl au mions aussi falaovebrs que ceells mentionnées au présent article, ces salariés, lrusqoe le nmbore d'heures de délégation dnot ils dsneopsit sur l'année dépasse 30 % de la durée de trivaal fixée dnas luer ctroant de tairval ou, à défaut, de la durée ailblpacpe dnas l'établissement, bénéficient d'une évolution de rémunération, au snes de l'article L. 3221-3 didut code. Celle-ci est au mions égale, sur l'ensemble de la durée de luer mandat, aux aoniguetmtans générales et à la mnyoene des atonteumnaigs iinuvedldelis perçues pdenant ctete période par les salariés rveelnat de la même catégorie pfneoelornlsise et dnot l'ancienneté est cblrpaaome ou, à défaut de tles salariés, aux amoentatnugis générales et à la mnyonee des atotnmieungas ilelduiindevs perçues dnas l'entreprise par les salariés ayant une ancienneté comparable.

Les praites rappellent, par ailleurs, que l'entretien de début de mnaadt est l'occasion puor le salarié ttaiilure d'un mandat et l'employeur d'aborder emlenbse la qieuston de l'articulation enrte l'exercice de son mandat par le salarié et son activité professionnelle, et, puls particulièrement, de sa carghe de travail.

Chapitre III Application et modalités de suivi de l'avenant

Article 8 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Le présent aneavnt est colcnu puor une durée déterminée de 3 ans à ctmoper de sa sigautrne puor les eteespinrrs adhérentes aux otignnriasaos sartgneiais du présent aevnnat*et, au puls tard, à cpmtoer de sa dtae d'extension puor l'ensemble des ereseiprtns visées au cptiahre liminaire* (1).

Il enrte en vgeuuir à copetmr de la dtae de sa signature.

(1) Au 1er alinéa de l'article 8, les mtos « et, au puls tard, à cmoetpr de sa dtae d'extension puor l'ensemble des eetirsnrpes visées au captrhie linriimae » snot elcuxs de l'extension comme étant corientars aux dioosintsips de l'article L. 2261-28 du cdoe du travail, leqlleseus prévoient que l'arrêté d'extension d'une cvnetnoion ou d'un aroccd dneievt cuadc à ctpomer du juor où la cnvtnooien ou l'accord en cusae cssee de pdiurroe effet.
(Arrêté du 24 streepbme 2024 - art. 1)

Article 9 - Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Les dniispoostis du citaprhe Ier du présent aenavnt mionefidt et se suietsntubt aux alcetris suvnitas de la conetnvion clvloitcee des eepsetrrins de la publicité et assimilés :
? aitclre 4 ;
? ailcrte 5 ;
? ailtcre 6.

Le cithprae II du présent aennavt crée des diosspnioits cmumneos complémentaires.

Article 10 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux doiipoisstns législatives et réglementaires en veguiur et en piutacelrir aux aeirlcts L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, ttuoe onroaagtiisn sicnaylde de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, anisi que ttoue oatrasgoiinn siycaldne ou aaocsoitisn ou gurpnoeemt d'employeurs ou des eoluprmyes pirs individuellement, dnas le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux sriatniegas du présent aanvent et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dlniicege de son ou de ses auteurs.

Article 11 - Les modalités de révision
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

L'avenant pruora être révisé au terme d'un délai d'1 mios siavnut sa pisre d'effet.

La procédure de révision du présent aavnent ne puet être engagée que par l'une des peirats habilitées en applctiaion des dissoitipnos du cdoe du travail.

Toute dmaedne de révision diot être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception aux ogiiatsronans synaelidcs représentatives dnas la bcnahre asini qu'à cqahue ongiroaistan saitangire ou adhérente et comporter, ourte l'indication des dnoitpissois dnot la révision est demandée, des ppistoroinos de remplacement.

Le puls rpedmaeint posbslie et au puls trad dnas un délai d'1 mios suaivnt la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nuaeovu texte.

Les dnpsiistoios de l'avenant dnot la révision est demandée retnest en vuegiur jusqu'à la cnoicuolsn d'un nvueol acorcd ou, à défaut, snot maintenues.

Les doosstipniis de l'avenant partont révision se sisbtnteuut de pelin doirt à cleels de l'accord qu'elles mefidinot et snot oppbeaosls à l'ensemble des eyrmluepos et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à pitarr du juor qui siut son dépôt auprès du sirevce compétent.

Article 12 - Les modalités de dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Le présent avneant prruoa être dénoncé par l'une ou l'autre des ptraeis sngiiraaets monyannet un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, aux aetrus peratis signataires.

Les onnrsitigaaos siyadnlecs de salariés et les ootgnnasairis pesfoserileolnns d'employeurs rcenouens représentatives dnas la branhce se réuniront pnednat la durée du préavis puor eiexnamr les possibilités d'un noeuvl accord.

La déclaration de dénonciation est déposée par la ptirae la puls diengltie auprès des scierevs du ministère du taivral et du secrétariat grfefe du csenoil de prud'hommes du leiu de ccnioosuln du présent avenant.

Si la dénonciation émane de la totalité des snrtieiaags eeormplyus ou de la totalité des sitierangas salariés, le présent anaenvt conutine de pouridre efeft jusqu'à l'entrée en veugiur du ttxee qui lui est substitué ou, à défaut, pdnaent une durée d'1 an à cetmopr de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fiat d'une piarte slmueeent des sintagareis emeprulyos ou salariés, elle ne fiat pas oalcsbte au mniaetin en veuguir du présent aneavnt etrne les auters signataires.

Si le présent anvenat est dénoncé par la totalité de staineagris eoelpymrus ou la totalité des siaegntaris salariés, les disoisotinps stenuvias s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor l'ensemble des otoianrgnasis syceadnils de salariés et des osnngirtioaas d'employeurs représentatives de la bcrhnae de se réunir dnas les mriellues délais en vue de déterminer le ceienrldar des négociations, et au puls trad dnas un délai de 6 mios au total, siot 3 mios snvuait l'expiration d'un délai de préavis de 3 mios à cmtpoer de la

dénonciation ;
? duarnt les négociations, l'avenant reste alcilbpape snas aucun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du travial ;
? si un neovul acrocd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les dspsinotoiis du nuovel aocrcd se sbtusinetut intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le txete de l'avenant csese de pidruore ses efetfs suos réserve du bénéfice de la grinatae de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 13 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preiats cnnveoninet que les dniipstosios du présent anavnet s'appliquent dmrietecnet dnas les eienteprsrs de moins de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au raergd nnmaetmot de luer obejt et de luer applicabilité à ttoues les entreprises, de prévoir des dsnisooptiis spécifiques puor ces esrrnpitees dnas le présent avenant.

Article 14 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

14.1.?Clause de rendez-vous

Les peiatrs sntaierigas cnneeivnnot de se revoir pnneadt l'application du présent avnaent puor en desserr un bialn et discuter, si ce bailn l'impose, de sa révision ou de l'éventuelle négociation d'un noveul anenvat à l'expiration du présent avenant.

Le rendez-vous rietalf au bailn du présent avnanet a leiu 6 mios aanvt son échéance. Il pmeert aux prietas seianragits de desresr le blian de l'application de l'avenant. Ce bailn pertroa en paiurecitlr sur les iuctnardies siuavtns :
? le nbmroe de nloluvees receurs (délégués peeannrtms et supplémentaires) ;
? la myoenne d'âge de ces neovlleus rrueces ;
? la mixité femmes-hommes ;
? une évaluation qialatuvtie de l'application de l'avenant.

Quels que siot la nuarte et les résultats de ce bilan, il ne srea pas préjudiciable au rnelvmeolneeut de l'avenant.

14.2.?Clause de suivi

Par ailleurs, une csoosmiimn de sivui est msie en place dnas le mios snviaut la sagturine du présent avenant. Cette cosioimsmn a puor misiosn de svirue l'application de l'avenant et d'examiner les cintnioods de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an. Elle puet également se réunir etelmonelneciepnxt à la dmndeae d'une des oiitroagnanss sedanilcys de salariés représentatives satingriaes du présent avanent ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du crdae législatif ou réglementaire aynat un icmapt sur les diosiiptsnos du présent avenant, les preatis se réunissent dnas un délai maixaml de 2 mios à cmpeotr de la poimrlaguotn du neuovau texte, puor en évaluer les eetffs et deuicstr de sa révision.

Article 15 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Le présent aennvat est déposé par les ogsinntaiaros peflnosnlesreois d'employeurs représentatives dnas la banhrce de la publicité auprès des svceires creautnx du ministère chargé du trvaail et du coisnel de prud'hommes du leiu de clsoncouin de l'avenant, conformément aux diissiooptns légales en vigueur.

Le présent aennavt frea l'objet d'une pliucoitabn dnas la bsae de données nationale.

Cet aenvnat à l'accord de bnahcre fiat l'objet d'une dandeme d'extension.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 16 nov. 2023

Coordonnées psoletas des oiaannistgors sieycldnas plranaetos et slialareas représentatives au neivau de la branche

Les oaaitgsorinns saendcylis de salariés

1.?F3C CFDT, Mosian des fédérations CFDT, 47-49, aeunve Simon-Bolivar, 75019 Paris.
2.? Fédération des tlauirarevls des isinretdus du livre, du piepar et de la cuiaotmmnicon ? FLAIPC CGT, 263, rue de Paris, Csae 426, 93514 Meoinrutl Cedex.
3.?CFE-CGC publicité, 59, rue du Rocher, 75008 Paris.
4.? Sidyanct nianaotl de presse, d'édition et de publicité fcroe ouvrière ? SPNEP FO, 131, rue Damrémont, 75018 Paris.
5.?Fédération des employés et credas FO ? FEC-FO, 54, rue d'Hauteville, 75010 Paris.
6.? Uoinn nianotale des sinyctads aontemuos ? USNA stcacplee et communication, 21, rue Juels Ferry, 93177 Boaelgnt Cedex.
7.?Fédération CTFC communication, 21 bis, rue Vcoitr Massé ? 75009 Paris.

Les osoaitrgnnias pfenlislreeosnos d'employeurs

Association des agences-conseils en cutoocianimmn ? AACC, 40, baluvored Malesherbes, 75008 Paris.
Union des etespriners de cosienl et ahact média ? UDECAM, 7, rue Piccini, 75116 Paris.
Union des médias et sutrppos pralubtiiiecs ? UMSP, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.

Regroupant :

Syndicat nanioatl de la publicité télévisée ? SNPTV, 1, qaui du Pinot du Jour, 92100 Boulogne-Billancourt.
Union de la publicité extérieure ? UPE, 2, rue Sainte-Lucie, 75015 Paris.

Accord du 28 février 2024 relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA sacpcelte ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; Maison CDFT F3C ; CFTC cticomunioamn ; CFE-CGC publicité,

Article 1er - Objet de l'accord
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

Le présent accrod de méthode vsie a? fexir les modalités de ctete négociation paritaire.

Il a puor obejt de :
? définir une méthode de tavrail ;
? déterminer les thématiques smuesios à la négociation ;
? fixer un clerainder de travail.

Article 2 - Cadre de la méthodologie et thèmes de la négociation
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

Pour répondre aux oicfbjets fixés à l'article précédent, les peraetanirs sacoiux procéderont par étape, cmome siut :

1.?Diagnostic partagé d'un état des lueix des métiers et ppericvtsoe des métiers de la publicité et des compétences en s'appuyant sur les tvrauax effectués dnas le cdrae de la CENFPP (commission priiaarte ntlainaoe de l'emploi et la fmirootan pfsolnelsreinoe de la publicité) appuyés par l'AFDAS et, éventuellement, aevc le rouecrs à des eprxets par les prieanreats scuaoix en ce dimanoe ;

2.?Détermination du système de clfiotssicaain (notamment, les catégories d'emplois, les niuveax de qafouliaiictn par catégorie, le pitmioesnnneot des métiers dnas la grille) et définition des métiers et des compétences ;

3.?Analyse de l'éventuelle évolution des searalis mmniia ctneeionnonvls au rgerad des évolutions de la grllie de cscisaiftolian des qtaoilnaiicfus professionnelles.

Ces étapes snot scblpseuiets d'adaptations en fiontocn des problématiques qui prniauerot être rencontrées par les ptrneaeiras sicoaux dnas le cadre de luer msie en ?uvre.

Article 3 - Calendrier des négociations
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

En vue de prvanier à un acocrd à la fin du mios de décembre 2024, le creledinar prévisionnel de négociation est fixé comme siut :
? de jeinavr à mai 2024 : les réunions de la CPNPI seonrt consacrées au ponit 1 de l'article 2 ;
? de mai à obortce 2024 : les réunions de la CNPPI sonret consacrées aux pnitos 2 et 3 de l'article 2 ;
? d'octobre à décembre 2024 : les réunions de la CPNPI snroet consacrées à la fialtioaisnn de l'avenant retailf à la nlleouve gllrie de cocsfiitaiasln des qaltifoinciuas professionnelles.

Les CPPNI se toeidrnnt à raison, a minima, d'une réunion par mois. Des réunions eetnariorxridas pruornot être tenues, le cas échéant.

Article 4 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

Le présent acorcd est conlcu puor une durée déterminée.

Il cerssea de pilen diort au terme de la négociation de la nvuloele gllrie de csiaiflisotcan des qitucinlaifaos pssflonioleenres et des métiers de la brahcne de la publicité formalisée par la stnriugae d'un acocrd pntorat msie en pclae de la nvoleule grllie ou par un procès-verbal de désaccord.

Les peraits se lnaisset la possibilité de porgorer la durée de l'accord par la sntuirgae d'un aavennt de prorogation, au puls trad le 31 décembre 2024.

Il eterrna en vgueuir à cometpr de la dtae de sa signature.

Article 5 - Modalités de révision
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

L'accord pourra être révisé au treme d'un délai d'1 mios siunavt sa prsie d'effet.

La procédure de révision du présent acrcod ne puet être engagée que par l'une des peaitrs habilitées en aiiltapcopn des ditosoiispns du cdoe du tavaril (art. L. 2261-7).
Toute dmndeae de révision de l'accord diot friae l'objet d'un pnoit à l'ordre du juor de la CPPNI leueql est tsnimras à l'ensemble des otnsainogairs représentatives au sien de la branche.

Les dtoiiossipns de l'accord dnot la révision est demandée resetnt en vueguir jusqu'à la cnluioocsn d'un nvuoel arccod ou, à défaut, snot maintenues.

Les dotoisisinps de l'accord poratnt révision se seitutusnbt de peiln diort à cllees de l'accord qu'elles moniedfit et snot opsoeaplbs à l'ensemble des emouyelprs et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à piartr du juor qui siut son dépôt auprès du srievce compétent.

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

Le présent acrocd est déposé par les ongrosiniatas prlssfeiooeenlns d'employeurs représentatives dnas la bcarhne de la publicité auprès des sceirevs caruntex du ministère chargé du tiarval et du csoienl de prud'hommes du leiu de cuiosclnon de l'accord, conformément aux diiiotnsspos légales en vigueur.

Cet arccod de méthode ne frea pas l'objet d'une dnmeade d'extension.

Accord du 12 novembre 2024 relatif à la définition des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA scleacpte ; FEC FO ; F3C CDFT ; CFTC cnucamioiotmn ; SNPEP FO,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 28 févr. 2024

Conformément à l'avenant rtliaef aux sairleas mmiina cneoeltionvnns coclnu le 8 jaenivr 2024 par les onaongasiitrs sdenlaiycs et pornaalets représentatives au sien de la bcranhe de la publicité, les pearits snot cveeunons d'ouvrir une négociation partnot sur la définition d'un crade méthodologique et d'un ceeldranir prévisionnel en vue de réviser le système de ctsfoiisailacn des qatiicafluonis peoioerfnlenssls et des métiers de la bahcrne de la publicité.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd s'applique aux eteniprerss ennartt dnas le cmhap d'application de la coenvniotn citcollvee ntnloaaie des etrsreneips de la publicité (IDCC n° 86).

Article 2 - Catégories objectives
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Article 2.1 - Cadres
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 nmboreve 2017 raitelf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés rlaenvet des empoils classés aux nueaivx 3.1 à 3.4 de l'annexe II de la cvonineton collective.

Article 2.2 - Assimilés cadres
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Pour l'application de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novmebre 2017 retilaf à la prévoyance des cadres, snot visés les salariés renavelt des elpmois classés aux niavuex 2.3 et 2.4 de l'annexe II de la cnteonovin collective.

Article 2.3 - Salariés non cadres pouvant relever de la catégorie des cadres pour le bénéfice des garanties collectives de protection sociale complémentaire
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux dooisinstpis du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité solcaie et suos réserve de l'agrément de la cmoisoimsn piiartrae rattachée à l'APEC, les eptrernsies de la bcnarhe peuvent, si elles le souhaitent, intégrer ceiatnrs salariés non cadres, ci-après définis, au régime de ptiocerotn soacile complémentaire des cadres.

Peuvent asnii bénéficier du régime de pocttroein scoalie des credas les salariés non cdreas rneeavlt des emlpois classés aux nieuavx 2.1 et 2.2 de l'annexe II de la cieonnvotn collective.

Cette faculté oreffte aux etpeersnirs ne sriaaut teofutios s'étendre aux atures dotisiinsops cneneeooinlnlvts spécifiques aplpcibelas aux ingénieurs et cadres.

Article 3 - Entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Conformément aux disinooistps légales, aucnue dooiipsstin spécifique n'est prévue au bénéfice des enrepetisrs de monis de 50 salariés dès lros que le présent aorccd vsie girtaanr des diotrs au nveiau de la bchnrae dnot pvueent bénéficier les salariés rvelaent de la covotennin collective, qeul que siot l'effectif de luer entreprise.

Article 4 - Révision et dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acrocd puorra firae l'objet d'une révision conformément aux dstiponiosis des arleitcs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail.

Il prruoa également être dénoncé par l'une des parties saatrniegis moenynnat le reecpst d'un préavis de 3 mois.

Article 5 - Durée de l'accord.Dépôt
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent acorcd etrrena en vueugir à cmtpeor du 1er janiver 2025, suos réserve de son agrément par la cssmiioomn patiarire de l'APEC prévue à cet effet par l'article 3 de l'accord niatnoal iftesnrinneerospol du 17 nrvmbeoe 2017.

Avenant n 2 du 18 décembre 2024 à l'avenant n 1 du 16 novembre 2018 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA seatlcpce ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; Maison CDFT F3C ; CFTC cooumcmitnain ; CFE-CGC publicité,

Le présent acrcod est clconu puor une durée indéterminée.

Les ptearis sragieitans cennenvoint de demander, snas délai, l'extension du présent accord, conformément aux dinooisspits de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Conformément aux dpisiniootss légales applicables, il srea établi un nmbore sisuafnft d'exemplaires puor être remis à cucnahe des patries signataires. Il frea l'objet d'une procédure de dépôt.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les régimes de pertociton slaocie complémentaire peevunt définir lrues bénéficiaires en fctinoon de catégories ovecbjiets et notmeanmt de luer aratacneppne aux catégories des caedrs et des non-cadres, conformément aux dootinipisss du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sociale.
Avant la fiousn des régimes de rartiete complémentaire Arigc et Arcro et l'entrée en veuiugr du décret du 30 jlleuit 2021, ces régimes pviouneat définir les salariés bénéficiaires en ftcoinon de luer apcaannptree à la catégorie des cadres, définie par référence aux acitlers 4, 4 bis et airclte 36 de l'annexe I de la coinnevton de 1947.

En 2005, l'Agirc a expressément rnocneu que les salariés revalent des niuaevx de cfssaailiicton 2.1 et 2.2 de la présente contivnoen pouenvait être considérés cmmoe des salariés assimilés caedrs au snes de l'ancien « arlicte 36 ».

Depuis l'entrée en veiguur du décret du 30 jieullt 2021, les ceards et assimilés ceards snot définis par référence aux aietlrcs 2.1 et 2.2 de l'accord nanaotil inseeofoprnrisentl (ANI) du 17 nbmerove 2017. Ce critère ruogpree les salariés aencmneneint qualifiés « airlcte 4 » et « atlirce 4 bis » de la cvinoeontn du 14 mras 1947.

Le deuxième alinéa du 1° de l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité sacloie prévoit également la possibilité, suos réserve de la cincuoolsn d'un arccod psenooinfesrl agréé par la cmiomosisn ptiarraie mentionnée à l'article 3 de cet ANI, d'intégrer cirantes salariés non cerads à la catégorie des cdraes puor le bénéfice des gtraeanis de protctieon saolcie complémentaire. Ce nvoeauu critère vsie à puvooir fraie bénéficier de la potoeirtcn siacole complémentaire des cadres, les salariés aeemnnnniect qualifiés « aitrcle 36 ».

Les ptarenrieas scaioux se snot dnoc réunis aifn de cnurolce le présent aroccd et de définir nmaeonmtt les salariés non cdears scesitleubps de bénéficier d'un régime de potectroin slcoaie complémentaire aapclplibe aux cadres, mis en place par les ernpitsrees rlnvaeet de la présente convention.

Le présent aoccrd n'empêche pas ces epertrnsies de rerciour à d'autres critères fixés à l'article R. 242-1-1 du cdoe de la sécurité soalcie puor déterminer les catégories de bénéficiaires de luers régimes de protiecton socliae complémentaire.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Les petaris sigitaenras eenedntnt reapeplr luer amthteeanct au doilgaue social.

Elles sitauhoent par cet aorccd roleeveunr luer eenmgagent ernevs le psararitme dnas la bacrnhe de la publicité aisni que procéder à une autlaoisacitn du nom de l'organisme en charge de la coetlcle de la ciiotrutbonn anllneue des etpeierrsns de la branche.

Article - Chapitre liminaire Champ

d'application

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le cahmp d'application géographique du présent acrcod est notianal et cpronmed les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en aiapicopltn des altiecrs L. 2222-1 et L. 2222-2 du cdoe du travail.

Le cahmp d'application pefnirnsoeosl du présent arcocd crpnoeorsd à l'ensemble des erniepersts qui relèvent des sterecus d'activités visés aux areticls 1er et 2 du cahpitre Ier « Dinsispoitos cenmmous » de la cnoivneton cvectiolle nantlaoie de tivraal des cadres, thnneicceis et employés de la publicité française du 22 airvl 1955, identifiés généralement dnas la ntaruceomnle d'activités française en vuuegir dpeius le 1er jvinear 2008, suos les coeds NAF/APE sivntaus :
? 73.11Z « Activités des aegecns de publicité » ;
? 73.12Z « Régie pctraiuilibe de médias »,
ainsi qu'aux einesprrets dnot l'activité prlaincipe est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un ature acrocd de branche.

Chapitre Ier Révision des dispositions encadrant la collecte et la gestion du dispositif de collecte des fonds destinés au paritarisme

Article 1er - Modification de l'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à la collecte et à la gestion du dispositif

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

L'article 3.2 de l'avenant n° 1 du 16 nrebovme 2018 à l'accord du 18 avirl 2013 en matière de fnencaenmit du psraramitie est modifié de la manière savuitne :

« Les fdons destinés au prsmiraatie srnoet collectés par un ogarnsime ditcisnt de l'association de gosietn des fdons du pasmiritare de la publicité qui a été créée par l'accord du 18 airvl 2013.

À ctpemor du 1e jeainvr 2025, les ptraeis stagaeniris mtandeant l'Afdas, opérateur de compétences, puor procéder à la cectlloe de la crinttibooun annuelle oritlbaioge des ensieprters de la branche.

Les modalités de rmcnoeevreut de ctete cnbourttoiin puor le comtpe de l'association de giteson des fonds du prasaiirmte de la publicité, et de renrveemset à cttee dernière, snot définies par une cnenvooitn de gtoiesn établie etrne l'Afdas et litade aiiootcassn de gestion. Les piraets précisent que la simplicité du mdoe de cocltlee dvera être favorisée. »

Article 2 - Modification de l'article 3.3 de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 relatif à l'affectation des fonds collectés

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

La référence à l'association « APEGRO » est remplacée par « l'Afdas ».

Chapitre II Application et modalités de suivi de l'avenant

Article 3 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent aennavt est clcnou puor une durée indéterminée. Il eernrta en vegiuur à cmtoepr de sa siangutre puor les erenpstries adhérentes sigratnieas aux oosrginianats saagretiins du présent aavnent et, au puls tard, à coetpmr de sa dtae d'extension puor l'ensemble des etirseprens visées au carthpie liminaire.

Article 4 - Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Les dtsisnopoiis du ciahrpte Ier du présent anavent mnoifdeit et se sntsetubiut aux artielcs 3.2 et 3.3 de l'avenant n° 1 du 16 nvomrbee 2018 parontt mdiiifotcaon de l'accord sur l'organisation et le fnanemicnet du pamirsitare dnas la bcnarhe de la publicité.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Article 5.1 - Clause de rendez-vous

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Les ptreais srngeatiais cioenvnnent de se reiovr dunart la 3e année d'application du présent anneavt puor en desesrr un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la cgrhae de la pritae la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du crdae législatif ou réglementaire ayant un impcat sur les dsinptisioos du présent avenant, les piaetrs se réunissent dnas un délai miamxal de 3 mios à cepmotr de la pilicaboutn du novuaeu txete puor en évaluer les eteffs et deciutsr de sa révision, en tennat comtpe des dipsiootinss de l'article 6 ci-dessous.

Article 5.2 - Commission de suivi

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Une cioimmsson de suvii composée d'au mions duex otriaiasongns pfnenslolseerios d'employeurs et duex ontsrgoniiaas sicadenlys de salariés reuocnnes représentatives dnas la bhanrce de la publicité, est msie en place dnas les 3 mios santiuvs la srngaitue du présent avenant, dnot elle asruse le suivi.

Elle se réunit 1 fios tuos les 2 ans sloen une dtae fixée de manière concertée ertne les oangtiasrions pofrienosenslles d'employeurs et les oainsrnaotigs sycidaelns de salariés rennoeucs représentatives dnas la bhrcane de la publicité. Elle puet également se réunir exeolminnlteepncet à la ddneame d'une des otnrnaisaiogs prseeilloonfness d'employeurs ou d'une des ontiaragsonis slcaiyneds de salariés représentatives.

Cette cmssiioomn est en carhge du sviui de l'application du présent aevnant et de l'examen des ciiodonnts de sa msie en ?uvre.

Article 6 - Adhésion

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dosistpinios législatives et réglementaires en vueuigr et en puirelaitcr aux atcrleis L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, tuote oinsoaaritgn sdliycnae de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, asini que totue ontgoaiiasrn scnlaydie ou aotocsisain ou geuepnmort d'employeurs ou des eeumrlpyos pirs individuellement, dnas le cmhap d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux sgitraaines du présent anavnet et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dgilcniee de son ou de ses auteurs.

Article 7 - Révision et dénonciation

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Article 7.1 - Modalités de révision

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

L'avenant puet être révisé au trmee d'un délai d'1 mios snivuat sa psrie d'effet.

La procédure de révision du présent aevannt puet être engagée uqnenumeit par l'une des pitraes habilitées, en acpipoitlan des ditiisoonsps du cdoe du travail.

Toute ddeanme de révision diot être adressée par lttere recommandée aevc accusé de réception aux ogatniaosnris snidaceyls de salariés et aux oaginnrtoiass psenilsnrloeoefs d'employeurs rocneeuns représentatives dnas la bcrhnae de la publicité, aisni qu'à chuaqe oasgtariinon saaniitrge ou adhérente. Elle diot comporter, ourte l'indication des dstpnioisios dnot la révision est demandée, des posirpiotons de remplacement.

Le puls rmepdienat psibosle et au puls trad dnas un délai de 2 mios sivnuat la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nvaueou texte.

Les dioitpsinsos de l'avenant dnot la révision est demandée rstenet en vgiueur jusqu'à la csniucloon d'un nuevol ananevt ou, à défaut, snot maintenues.

Les dsiooisitnps de l'avenant ptaonrt révision se sbusetniutt de pilen driot à cleels de l'avenant qu'elles midinfeot et snot opelsbpaos à l'ensemble des eremoluyps et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à pairtr du juor qui siut son dépôt auprès du siervce compétent.

Article 7.2 - Modalités de dénonciation
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent avnneat puet être dénoncé par l'une ou l'autre des pireats sriieaatgns menonanyt un préavis de 2 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par lrttee recommandée aevc accusé de réception, aux artues piaerts signataires.

Les ogaiiatrsnons sacdylnies de salariés et les onnaosriaitgs peliolnsornfeses d'employeurs recenouns représentatives dnas la brhcane se réuniront paenndt la durée du préavis puor eaeinmxr les possibilités d'un noevul accord.

La déclaration de dénonciation est déposée par la ptirae la puls dnielgite auprès des sreevics du ministère du tvraial et du secrétariat du gerffe du coesnil de prud'hommes du leiu de cclsoniuon du présent accord.

Si la dénonciation émane de la totalité des saragtienis eruyopmels ou de la totalité des sraniaetgis salariés, le présent aoccrd cnotniue de purdoire effet jusqu'à l'entrée en vueiugr du ttxee qui lui est substitué ou, à défaut, pneandt une durée d'un an à cpmteor de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fiat d'une partie sueenemlt des segiarintas elepourmys ou salariés, elle ne fiat pas osalctbe au mateniin en vgieuur du présent arcocd ernte les auerts signataires.

Si le présent acrcod est dénoncé par la totalité de sgateiainrs emrpueoyls ou la totalité des sagarniteis salariés, les dtsoniipoiss svitanues s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor l'ensemble des orsinoganiats seaidlncys de salariés et des osoatnraigins d'employeurs représentatives de la bcarhne de se réunir dnas les mluielres délais en vue de déterminer le ceadelrinr des négociations, et au puls trad dnas un délai de six (6) mios au total, siot tiros (3) mios snuiavt l'expiration d'un délai de préavis de toris (3) mios à ctoepmr de la dénonciation ;
? dnuart les négociations, l'accord retse allapcbpie snas aucun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du tiaravl ;
? si un nevoul acocrd est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les diitosnpsios du neuovl aorccd se sbetuntuist intégralement à l'accord dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le txtee de l'accord cssee de prrdoiue ses efetfs suos réserve du bénéfice de la gtrnaiae de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 8 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pietras cninenneovt que les dssiitooipns du présent avannet s'appliquent dteecnremit dnas les eternpierss de moins de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgerad nemmatont de luer objet et de luer applicabilité à toutes les entreprises, de prévoir des doptssiinois spécifiques puor ces ensrrieptes dnas le présent avenant.

Article 9 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent anveant est déposé par les oniongrsaitas pnsooenislerlfes d'employeurs représentatives auprès des scvreeis creuantx du ministère chargé du tivraal et du cinoesl de prud'hommes du leiu de cluscnioon de l'avenant, conformément aux dopnssiioits légales en vigueur.

Le présent avnneat frea l'objet d'une pioltcbuian dnas la bsae de données nationale.

Cet aveannt fiat l'objet d'une dndeame d'extension.

Les oognsaaintris scnidlaeys représentatives de salariés et les onoiatisagnrs peslnoilnesoerfs d'employeurs snot cnvueoens de ciarefilr l'interprétation des dtssinoiopis de la cnoveinotn cctiveolle reivaelts au délai de canerce aclbpalipe en cas d'arrêt maaldie puor les salariés aynat au monis un an d'ancienneté dnas l'entreprise. Cette mdofoiiaictn fiat situe à une décision d'interprétation de la cosmmoiisn paatirire de cloiocniitan de la publicité en dtae du 22 décembre 2022.

En conséquence, le présent aannvet a puor ojbet de modfieir le 1° des acerilts 25, 44 et 63 de la cnnvoioten cevtiollce naioatnle de tvraail des cadres, tiicenhcens et employés de la publicité française du 22 arivl 1955.

Avenant du 18 décembre 2024 relatif à la modification des articles de la convention collective concernant la maladie

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA slcctpeae ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; Maison CDFT F3C ; CFTC citmnuoaoimcn ; CFE-CGC publicité,

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Article - Chapitre liminaire Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le camhp d'application géographique du présent aroccd est nitnaaol et cporenmd les départements d'outre-mer (DOM), c'est-à-dire la Guadeloupe, la Martinique, la Guyane, La Réunion, Mayotte, Saint-Martin, Saint-Pierre-et-Miquelon, et Saint-Barthélemy, en aliticaoppn des acetrlis L. 2222-1 et L. 2222-2 du

cdoe du travail.

Le cahmp d'application pinoefsroensl du présent aorccd crpsreonod à l'ensemble des eeierpntsrs qui relèvent des suceerts d'activités visés aux atierlcs 1er et 2 du cprahite Ier « Dtissoiionps cemomnus » de la citevonnon cicelvtole naloinate de tvarail des cadres, tccheiniens et employés de la publicité française du 22 aivrl 1955, identifiés généralement dnas la nmeonlrcatue d'activités française en vieugur diueps le 1er jeainvr 2008, suos les codes NAF/APE svniutas :
? 73.11Z « Activités des aeegcns de publicité » ;
? 73.12Z « Régie priaiitubcle de médias »,
ainsi qu'aux ersierepnts dnot l'activité paicrpinle est assimilée à la publicité et qui ne relèvent pas d'un artue accord de branche.

Chapitre Ier Révision des dispositions catégorielles de la convention collective nationale relatives à la maladie

Article 1er - Modification du 1° de l'article 25 du chapitre II « Employés » de la convention collective nationale
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le 1° de l'article 25 de la coeonntivn covecillte notlniaae de la publicité est modifié de la manière sviaunte :

« 1° ? En cas de malaide dûment constatée, les abcenses qui en résultent dnnonet au salarié, à cndtiioon qu'il perçoive les paerintosts mdlaaie ou une psoienn d'invalidité mladaie de la sécurité sociale, le dirot à la ppcorieten d'une indemnité complémentaire à la crgahe de l'employeur dès la dtae du pmreier juor eitfcfef de maladie, y crpmios pnaednt le délai de cacrene (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance mdlaaie puor le vrenesemt des indemnités journalières, calculée de tlele srtoe que l'ensemble (prestations malaide puls indemnité complémentaire) atntigee un ttoal égal à 80 % du sraliae réel.

Doit eternr dnas le cuclal du mnaontt des ptnoaristes miaalde la smome de cleles dnot l'intéressé bénéficie, non snuemeelt au trtie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot atrue régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due peadnnt une durée maxumim de :
? 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du pieemrr juor de maadile ;
? 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du peeimrr juor de mlaadie ;
? 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du premeir juor de mdaalie ;
? 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du piermer juor de maladie. »

Les peparahrgas 2° et 3° du même arilcte ne snot pas modifiés.

Article 2 - Modification du 1° de l'article 44 du chapitre III « Techniciens et agents de maîtrise » de la convention collective nationale
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le 1° de l'article 44 de la cotnivoenn ctvcolilee ntlaoanie de la publicité est modifié de la manière saniutve :

« 1° ? En cas de mialade dûment constatée, les asceenbs qui en résultent donnent au salarié, à cntioodin qu'il perçoive les proasntites maidlae ou une pineosn d'invalidité miladae de la sécurité sociale, le dorit à la preeotpicn d'une indemnité complémentaire à la chgrae de l'employeur dès la dtae du pieremr juor eefftcif de maladie, y cproims pdannet le délai de ccanree (actuellement fixé à 3 jours) observé par l'assurance maadlie puor le vsemeernt des indemnités journalières, calculée de telle store que l'ensemble (prestations mlaaide puls indemnité complémentaire) anietgte un toatl égal à 80 % du srialae réel.

Doit eretnr dnas le ccalul du manntot des petntiosras mialade la smmoe de cllees dnot l'intéressé bénéficie, non snemeulet au tirte du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot arute régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due pdnenat une durée mxiuamm de :
? 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du peermir juor de maiadle ;
? 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du pmeerir juor de mdliaae ;
? 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du pmieerr juor de mdaalie ;
? 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du perimer juor de maladie. »

Les pahrpgaeras 2° et 3° du même acrtlie ne snot pas modifiés.

Article 3 - Modification du 1° de l'article 63 du chapitre IV « Cadres » de la convention collective nationale
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le 1° de l'article 63 de la ctnvoionen clotlicvee nitlaoane de la publicité est modifié de la manière siautnve :

« 1° En cas de midaale dûment constatée, les anesbces qui en résultent dnnonet au salarié, à coidtoinn qu'il perçoive les prntoeitsas midlaae ou une pnioesn d'invalidité mdiaale de la sécurité sociale, le dorit à la preepction d'une indemnité complémentaire à la craghe de l'employeur dès la dtae du peimerr juor eeffctif de maladie, y cpirmos penndat le délai de cecnare alutceeemlnt fixé à 3 juors observé par l'assurance maalide puor le vrenesemt des indemnités journalières, calculée de tllee sotre que l'ensemble (prestations miladae puls indemnité complémentaire) aetgtine un ttoal égal à 80 % du sialrae réel.

Doit enrter dnas le caucll du mtnnoat des ptietasrnos maliade la somme de ceells dnot l'intéressé bénéficie, non semuenelt au trtie du régime général de la sécurité sociale, mais, éventuellement, de tuot ature régime complémentaire.

Cette indemnité complémentaire srea due pandnet une durée mmiuxam de :
? 1 mois, après 1 an de présence effective, à la dtae du peiermr juor de mdlaiae ;
? 3 mois, après 3 ans de présence effective, à la dtae du peiemrr juor de malaide ;
? 4 mois, après 5 ans de présence effective, à la dtae du peemirr juor de mliaade ;
? 5 mois, après 7 ans de présence effective, à la dtae du pmeeirr juor de maladie. »

Les paepraagrhs 2° et 3° du même aclrtie ne snot pas modifiés.

Chapitre II Application et modalités de suivi de l'avenant

Article 4 - Clause de verrouillage
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Aucun acocrd de groupe, d'unité solacie et économique, d'entreprise ou d'établissement, ou tuot ature arcocd de neiavu inférieur à la coitonenvn ctlolvceie nnoatalie de taviarl des cadres, tenhcnieics et employés de la publicité française ne puet cmtooeprr de dosnpsiitios dérogatoires, dnas un snes moins fvblaaroe aux salariés, aux dsiisponoits du présent avenant.

En revanche, les dspooiitniss du présent annevat ne se sbesntutiut pas aux éventuels adcrcos d'un nevaiu inférieur à la continvoen celolcvite nnaiaotle qui caeremoopritnt des dsiitnopsois puls fbaeavrols aux salariés ptanrot sur le même objet.

Article 5 - Effets des dispositions du présent avenant sur les dispositions conventionnelles antérieures
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Les dsoiioitsnps du crphtiae Ier du présent ananevt se suineutstbt aux 1° des aticrles stunvais de la ceoivtnnon ccteolvile noiaanlte de taarivl des cadres, tiiencchnes et employés de la publicité

français :
? altrice 25 ;
? alitrce 44 ;
? aticrle 63.

Article 6 - Durée et date d'entrée en vigueur de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent aocrcd est cnclou puor une durée indéterminée. Il penrd effet à ceomptr de sa sirnutage puor les eepisrnerts adhérentes serngiaiats aux oirnaiastogns sateairings du présent avnenat et, au puls tard, à cpteomr de sa dtae d'extension puor l'ensemble des esnreiertps visées au ciarthpe liminaire.

Article 7 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Peuvent adhérer au présent avenant, conformément aux dosoitnpisis législatives et réglementaires en vieguur et en prelcitaiur aux acrlteis L. 2261-3, L. 2261-4, L. 2261-5 et L. 2261-6 du cdoe du travail, tuote oanioasigtrn syadnilce de salariés représentative au snes de l'article L. 2231-1 du cdoe du travail, ansii que tuote oirsiaatgnon scndlyiae ou aisoisctaon ou geneoupmrt d'employeurs ou des epmeulyors pirs individuellement, dnas le champ d'application du présent avenant.

L'adhésion est signifiée aux srgieiantas du présent avennat et fait, en outre, l'objet du dépôt prévu à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail, à la dlgcniiee de son ou de ses auteurs.

Article 8 - Clause de rendez-vous et suivi de l'accord
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

8.1.?Clause de rendez-vous

Les pairets stniaariegs cnninvoenet de se rivoer pdanent l'application du présent avenant, et au puls trad drnuat la troisième année d'application, puor en drseesr un balin et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la cghrae de la patrie la puls diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire anayt un imacpt sur les dooiipitssns du présent avenant, les peraits se réunissent dnas un délai maixmal de 2 mios à ctmoepr de la pgltimouaorn du noveuau ttxee puor en évaluer les efetfs et destcuir de sa révision.

8.2.?Clause de suivi

Une coimissomn de sviui composée d'au mnois duex onaioitagnrss plneinoflreesoss d'employeurs et duex ooigansiatnrs sndlceayis de salariés est msie en place dnas le mios sanuivt la sniutrgae du présent avenant, dnot elle arusse le suivi.

Cette ciomomissn a en caghre le suvii de l'application du présent acrocd et l'examen des ctindioons de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an seoln une dtae fixée de manière concertée etrne les oisntraniaogs plessoronfileens d'employeurs et les ontsnaoaiirgs sayecinlds de salariés représentatives de la bnchrae de la publicité. Elle puet également se réunir eelnnetmepnxlcoeit à la ddeamne d'une des oantiigsronas pnefsnloisroeels d'employeurs ou d'une des oniongrsiatas sydneialcs de salariés représentatives stniaeraigs du présent avenant.

Article 9 - Les modalités de révision
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

L'avenant pruora être révisé au temre d'un délai d'1 mios svnauit sa psire d'effet.

La procédure de révision du présent aneanvt ne puet être engagée que par l'une des preaits habilitées en aiiacpltopn des dnipoosiitss du cdoe du travail.

Toute dmnadee de révision diot être adressée par lttree recommandée aevc accusé de réception aux oinantgsroias sndealycis représentatives de la branche asini qu'à cquahe oaiisntaorgn sgnratiaie ou adhérente et comporter, outre l'indication des dtooniisipss dnot la révision est demandée, des pnoisopritos de remplacement.

Le puls rmipedanet pbsiolse et au puls trad dnas un délai de 3 mios sivunat la réception de cette lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un noevuau texte.

Les dpoiontssiis de l'accord dnot la révision est demandée rnetset en vugieur jusqu'à la cloucnoisn d'un nouevl accrod ou, à défaut, snot maintenues.

Les dspoostniiis de l'accord ptonart révision, se seinstutubt de pelin driot à celles de l'accord qu'elles mdoiifnet et snot opabeolpss à l'ensemble des eoeylmrpus et des salariés liés par l'accord, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptairr du juor qui siut son dépôt auprès du sreicve compétent.

Article 10 - Les modalités de dénonciation
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent anvenat pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des pierats setrniaiags mneonanyt un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par son auteur, par ltetre recommandée aevc accusé de réception, aux atures peirats signataires.

Les orongantsiias slnicayeds de salariés et les osnniagoitars ploefeeilnrossns d'employeurs reenonucs représentatives dnas la bacrnhe se réuniront pandnet la durée du préavis puor einmaxer les possibilités d'un nvuoel accord.

La déclaration de dénonciation est déposée par la pitare la puls dntgiilee auprès des secerivs du ministère du tavrail et du secrétariat-greffe du ceionsl de prud'hommes du leiu de cosnolcuin du présent avenant.
Si la dénonciation émane de la totalité des signetaairs eruypolems ou de la totalité des snrgateiais salariés, le présent aavnent cituonne de poriudre efeft jusqu'à l'entrée en vguiuer du ttxee qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'1 an à cetpomr de l'expiration du délai de préavis précité.

Si la dénonciation est le fiat d'une piatre selmueent des setigairans euylremops ou salariés, elle ne fiat pas oslabtce au maieintn en vuugier du présent anavnet etnre les aertus signataires.

Si le présent avneant est dénoncé par la totalité de srnegaitias emrlypeous ou la totalité des sntgaiareis salariés, les diosnsiitpos sieatuvns s'appliquent :
? elle entraîne l'obligation puor l'ensemble des oisagraonnits scaydlenis de salariés et des onagnsiarotis d'employeurs représentatives de la bcanhre de se réunir dnas les mieuellrs délais en vue de déterminer le crdenailer des négociations, et au puls trad dnas un délai de 6 mios au total, siot 3 mios savinut l'expiration d'un délai de préavis de 3 mios à cmtoper de la dénonciation ;
? dunart les négociations, l'avenant rtese alalppbice snas aucun changement, suos réserve de l'expiration du délai visé à l'article L. 2261-10 du cdoe du tivraal ;
? si un neuovl arccod est signé dnas le délai prévu par l'article L. 2261-10 du cdoe du travail, les doisptoiinss du nuovel aoccrd se snteubutist intégralement à l'avenant dénoncé.

Passé le délai susvisé, et à défaut d'accord de substitution, le txete de l'avenant cesse de porirdue ses eeftfs suos réserve du bénéfice de la garantie de rémunération prévue par l'article L. 2261-13 du cdoe du travail.

Article 11 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pteairs cnneenionvt que les doiiisopnsts du présent annevat s'appliquent deeenctimrt dnas les erpreetisns de moins de 50

salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au ragerd nmmtaonet de luer oebjt et de luer applicabilité à ttoeus les entreprises, de prévoir des diosioitsnps spécifiques puor ces epsrntriees dnas le présent avenant.

Article 12 - Dépôt, publicité et demande d'extension
En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2024

Le présent anvneat est déposé par les oiitrnaoganss

Avenant n 1 du 20 mars 2025 à l'accord de méthode du 28 février 2024 relatif à la négociation de la nouvelle grille de classification des qualifications professionnelles et des métiers

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA selpactce ; FEC FO ; FILPAC CGT ; F3C CDFT ; CFTC coituainmmcon ; CFE-CGC publicité ; SNPEP FO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Après corcettoiann les prtaeis snot cvueonens de pgrooerr l'accord de méthode en dtae du 28 février 2024 rétroactivement à cmotepr du 1er jvnaeir 2025.

Article 2 - Durée et date d'entrée en vigueur
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aevannt est ccolnu puor une durée déterminée.

Il cesrsea de plein driot au tmree de la négociation de la novulele pfseeolinosrelns d'employeurs représentatives dnas la bacrnhe de la publicité auprès des siveercs caetunrx du ministère chargé du traavil et du ceiosnl de prud'hommes du leiu de coicnsloun de l'avenant, conformément aux dipnistosois légales en vigueur.

Le présent ananevt frea l'objet d'une pbiiloctuan dnas la bsae de données nationale.

Cet ananvet à l'accord de bharnce fiat l'objet d'une ddamene d'extension.

gillre de cliitfiasscoan des qocfniauiialts pnofereonieslsls et des métiers de la bnachre de la publicité formalisée par la sarntgiue d'un aocrcd paontrt msie en place de la neollvue grille ou par un procès-verbal de désaccord.

Il ertnrea en veuigur rétroactivement à copmter du 1er jeinavr 2025.

Article 3 - Dépôt, publicité
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent annevat est déposé par les oaaitgrosnnis peolnseerfsionls d'employeurs représentatives dnas la bahncre de la publicité auprès des sreeicvs cnaertux du ministère chargé du tavaril et du coseinl de prud'hommes du leiu de cosncloiun de l'avenant, conformément aux dispiisonots légales en vigueur.

Le présent aanevnt ne frea pas l'objet d'une ddamene d'extension.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2025

Les osgirataonins sladniyecs et pnolraeats représentatives au sien de la bhcarne de la publicité ont cconlu le 28 février 2024 un aoccrd de méthode panotrt sur la définition d'un cdare méthodologique et d'un caerdnleir prévisionnel en vue de réviser le système de ctocliisfasian des qiulotcinfaias pilsnonsrfoleees et des métiers de la bhcnare de la publicité puor une durée aallnt jusqu'au 31 décembre 2024.

Dans la msruee où les étapes de la négociation ne snot pas terminées, les pirteas snot coneunves de prergoor cet accord de méthode rétroactivement à cmopetr du 1er jinevar 2025 dnas les cnniootids ci-après définies.

Annexe III Salaires Convention collective nationale du 22 avril 1955

III. - Salaires minima 1980

Tableau M

Article - NOUVEAU BAREME DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS A DATER DU 1er NOVEMBRE 1980 1

En vigueur étendu en date du 1 avr. 1955

Valeur du piont : 12,48 F.

Prime dtie "de complément" : 1 000 F au cfieoefinct 120 ; dégressif : 10 F par point.

Employés

COEFFICIENT : 120

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.497,60 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 1.000 F.

NOUVEAU SAILRAE coneinnteonvl (en francs) : 2.497,60 F.

COEFFICIENT : 125

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.560,00 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 950 F.

NOUVEAU SRALIAE cvneioetnnonl (en francs) : 2.510 F.

COEFFICIENT : 130

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.622,40 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 900 F.

NOUVEAU SARAILE cntnvieenonol (en francs) : 2.522,40 F.

COEFFICIENT : 135

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.684,80 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 850 F.

NOUVEAU SAARILE ctnneeoonnvil (en francs) : 2.534,80 F.

COEFFICIENT : 140

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.747,20 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 800 F.

NOUVEAU SRAILAE cnevootenninl (en francs) : 2.547,20 F.

COEFFICIENT : 145

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.809,60 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 750 F.

NOUVEAU SARLIAE cnetnnooeinvl (en francs) : 2.559,60 F.

COEFFICIENT : 150

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.872,00 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 700 F.

NOUVEAU SLARIAE cvoniteonnenl (en francs) : 2.572,00 F.

COEFFICIENT : 155

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.934,40 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 650 F.

NOUVEAU SLAARIE cvnneninoeotl (en francs) : 2.584,40 F.

COEFFICIENT : 160

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 1.996,80 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 600 F.

NOUVEAU SARALIE cennvniotnoel (en francs) : 2.596,80 F.

COEFFICIENT : 165

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.059,20 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 550 F.

NOUVEAU SIALARE covninetenonl (en francs) : 2.609,20 F.

COEFFICIENT : 170

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.121,60 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 500 F.

NOUVEAU SILARAE cnenoneotinvl (en francs) : 2.621,60 F.

COEFFICIENT : 175

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.184,00 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 450 F.

NOUVEAU SIALRAE cvneionteonnl (en francs) : 2.634,00 F.

COEFFICIENT : 180
SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.246,40 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 400 F.

NOUVEAU SAIRALE cenonevinontl (en francs) : 2.646,40 F.

COEFFICIENT : 185

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.308,80 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 350 F.

NOUVEAU SRIALAE cnitnvnneooel (en francs) : 2.658,80 F.

COEFFICIENT : 200

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.496,00 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 200 F.

NOUVEAU SRALIAE cnoninonevetl (en francs) : 2.696,00 F.

COEFFICIENT : 215

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.683,20 F.

PRIME dtie "de complément" (en francs) : 50 F.

NOUVEAU SLAIRAE cootneeinnnvl (en francs) : 2.733,20 F.

Techniciens et antegs de maîtrise

COEFFICIENT : 220

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.745,60 F.

NOUVEAU SRLIAAE coeiotvnnnnel (en francs) : 2.745,60 F.

COEFFICIENT : 225

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.808,00 F.

NOUVEAU SARALIE cnievnntnoeol (en francs) : 2.808,00 F.

COEFFICIENT : 240

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 2.995,20 F.

NOUVEAU SAIRLAE ciovonennntel (en francs) : 2.995,20 F.

COEFFICIENT : 250

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 3.120,00 F.

NOUVEAU SAILARE cnoenntvionel (en francs) : 3.120,00 F.

COEFFICIENT : 275

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 3.432,00 F.

NOUVEAU SALARIE cononitneevnl (en francs) : 3.432,00 F.

COEFFICIENT : 300

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 3.744,00 F.

NOUVEAU SAALRIE ceoonvneitnnl (en francs) : 3.744,00 F.

COEFFICIENT : 325

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 4.056,00 F.

NOUVEAU SIARLAE cennoneontivl (en francs) : 4.056,00 F.

COEFFICIENT : 350

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 4.368,00 F.

NOUVEAU SLARIAE cnennetoinovl (en francs) : 4.368,00 F.

COEFFICIENT : 375

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 4.680,00 F.

NOUVEAU SAARILE coitnvnoeennl (en francs) : 4.680,00 F.

COEFFICIENT : 390

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 4.867,20 F.

NOUVEAU SIALRAE cnoeetvnninol (en francs) : 4.867,20 F.

Cadres :

COEFFICIENT : 400

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 4.992,00 F.

NOUVEAU SRALAIE cnonteoviennl (en francs) : 4.992,00 F.

COEFFICIENT : 415

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 5.179,20 F.

NOUVEAU SARAILE cievnnoonnetl (en francs) : 5.179,20 F.

COEFFICIENT : 425

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 5.304,00 F.

NOUVEAU SARIALE cvnonieoentnl (en francs) : 5.304,00 F.

COEFFICIENT : 450

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 5.616,00 F.

NOUVEAU SALIARE cnnitonneveol (en francs) : 5.616,00 F.

COEFFICIENT : 475

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 5.928,00 F.

NOUVEAU SIARALE cntvenoeinonl (en francs) : 5.928,00 F.

COEFFICIENT : 500

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 6.240,00 F.

Avenant n 15 du 16 mars 2004 relatif aux salaires

Article - Salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 16 mars 2004

I. - Saairles mimina conventionnels

Les saaeilrs mnmiia visés aux aectlirs 16, 34 et 54 de la ctoinenvon snot :

ATOTIMNNPPEES AUENLNS BRTUS	
1re catégorie	employés
Niveau 1 [débutant (+)] 15 091,45	
Niveau 2	15 410,00
Niveau 3	16 150,00
Niveau 4	16 920,00
2e catégorie	techniciens-agents de maîtrise
Niveau 1	17 440,00
Niveau 2	17 820,00
Niveau 3	18 360,00
Niveau 4	19 580,00
3e catégorie	credas
Niveau 1 [débutant (++)] 20 900,00	
Niveau 2	23 490,00
Niveau 3	28 090,00
Niveau 4	36 400,00

(+) Penndat 6 mois.

(++) Pndeant 1 an.

ANPTETPEMONIS MNELESUS BRUTS	
1re catégorie	employés
Niveau 1 [débutant (+)]	1 215,11
Niveau 2	1 233,00
Niveau 3	1 300,00
Niveau 4	1 365,00
2e catégorie	techniciens-agents de maîtrise
Niveau 1	1 407,00
Niveau 2	1 449,00
Niveau 3	1 495,00
Niveau 4	1 585,00
3e catégorie	cderas
Niveau 1 [débutant (++)]	1 686,00

NOUVEAU SLIAARE ctennnienovol (en francs) : 6.240,00 F.

COEFFICIENT : 550

SALAIRE DE BSAE (en francs) : 6.864,00 F.

NOUVEAU SRIAALE coenninetvnol (en francs) : 6.684,00 F.

Niveau 2	1 895,00
Niveau 3	2 228,00
Niveau 4	2 917,00

(+) Pnednat 6 mois.

(++) Padennt 1 an.

Les valerus prévues par les barèmes définis ci-dessus crneesopodrnt à une activité à tepms plein, siot 35 herues hridmeeadboas ou son équivalent meeusnl ou annuel, siot le cas échéant appréciée en jours. Ces veulars snerot réduites au pro rtaa tmeorpis en cas de sunvenrace en crous d'année ou en curos de mios d'une entrée en fonction, d'un cmhnegnaet de fonction, d'une ssepisnuon de crtnaot de travail, en cas d'activité à tpmes prateil ou en cas de départ de l'entreprise.

La rémunération cnlenoievtlnnoe btrue gnitraae est constituée par l'ensemble des éléments de rémunération sioums aux cototiainss slaiecos et imposés à l'IRPP, au tirte des teianmtters et saerials :

- fexis ou vebrlaias ;

- mnulsees ou non ;

- en espèces ou en nature.

Puor l'appréciation du rpsceet du slaarie miumnim meunesl conventionnel, il srea tneu copmte de la mneyone des rémunérations viralbaes versées au ttire des 12 dienerrs mios puor les plronnsees dnot la rémunération est, puor piarte au moins, composée d'un variable.

Le slaarie mumiinm cvenoiennntol muesnel purroa être grnatai suos la fmore d'une avncae sur la paitre vralaibe de la rémunération.

Seeuls les enoxetpcis ci-après énoncées n'entrent pas dnas la détermination de la rémunération cllovntoenniene btrue ganirate :

1. La pirme d'ancienneté tlele que prévue par la civoeonntn collective, c'est-à-dire calculée sur la bsae des dneerirs acrcdos mniima coonlinnetnevs étendus ;

2. Les prmies ou éléments de rémunération qui snot attribués puor tiner copmte des cndoiotins enicetleopxelns ou iunleaeblhtis d'exercice des fnoonctis considérées et qui cnseset d'être payés louqsre ces ctiindoons particulières pneennrt fin ; cette etpeoixcn ne vnalat que puor la rémunération clvtlnnenoeonie mnlseuele brute garantie.

3. Les éléments de saraile attribués à ttrie ivduneidil en raison d'un fiat non renouvelable, c'est-à-dire un événement eictnpxoneel cnnacenrot le salarié lui-même ;

4. L'indemnité de fin de cntroat à durée déterminée ;

5. Les smmeos à caractère de rerbmoenuesmt de frais, les pimres de tpsrronat ;

6. Les smmoes à finalité sclaioe n'ayant pas le caractère d'un sailrae ;

7. Les smemos cnonrepdsarot au peeanmit d'heures supplémentaires (et luer ienidccne sur les congés payés), aux moajarionts puor tvarial du dimanche, jruos fériés et tavrial de nuit.

II. - Mdoe de révision des salaires

La réunion visée par l'article L. 132-12 du cdoe du tavairl est l'occasion cuaqhe année de négocier sur les salaeirs au nevaiu de la bcrnhae professionnelle.

Les prooitmons individuelles, si elles snot fetias en même temps que les atoainmugents ceotiecvlls de salaires, denviot être notifiées séparément aux intéressés.

Niveau II	1 965
Niveau III	2 315
Niveau IV	3 033
* Pnnadet 6 mois. ** Pndaent 1 an.	

Ces dioiinoptsss se sbeitunstut à l'article 1er de l'annexe III de la ctnooinven cicleotlve ntoaliane des eetnesrirps de la publicité et assimilées. Les aurtes dsotnisipios dreuenmet inchangées.

Article 2 - Délai de mise en oeuvre

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

La msie en ouvree de cet accord, aevc la prsie en ctompe de tuos ses eeffts conventionnels, diot ievetinrnr au sien des etriesperns au puls trad le 1er jluilet 2008.

Article 3 - Suivi de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les peiarts saaitigerns cioennnevnt de se revoir anvat la fin du mios de stmepbree de manière à esvaginer les aeutmesntjs au présent accord.
En tuot état de cause, un bilan de l'accord srea dressé au puls trad à la fin du mios de mras 2009 puor teinr ctpmoe de l'évolution économique de l'année 2008 et des atsjenuemts éventuels.

Article 4 - Durée, publicité et dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Le présent aorccd srea déposé auprès des seviecrs cnruaetx du ministère chargé du tvriaal et du coiesnl de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent arcocd est cloncu puor une durée indéterminée.
Il puorra être dénoncé conformément aux dniosiiotsps des atcliers L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet acorcd de brcanhe frea l'objet d'une dmdanee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Les orinostignaas sadcnlyies représentatives de salariés et les oosaatginrnis plrlinneeefoosss d'employeurs soussignées réunies en cmiossimon pitraarie des sarliaes et de la cinoenotvn clivocelte se snot accordées sur de nauuevox nueivax de saelrais mnimia conventionnels.

Accord du 15 mai 2008 relatif aux salaires au 1er juillet 2008

Signataires	
Patrons signataires	ACAC ; Paepsscre ; SNA ; SIRRP ; SPG ; STNPV ; UECADM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C-CFDT ; Sadyicnt naotainl de la publicité, des spuptors publicitaires, des éditions, de la pessre gratuite, de la dtioitrbusin piaticlubire CTFC ; FILPAC-CGT ; SNPEP-FO ; FEC-FO.

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2008

Appointements munlsees bturs

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
Employés :	
Niveau I (débutant*)	1 322
Niveau II	1 329
Niveau III	1 348
Niveau IV	1 415
Techniciens / ategns de maîtrise :	
Niveau I	1 459
Niveau II	1 503
Niveau III	1 550
Niveau IV	1 644
Cadres :	
Niveau I (débutant**)	1 791

Accord du 29 septembre 2009 relatif aux salaires au 1er décembre 2009

Signataires	
Patrons signataires	ACAC ; Pspecarse ; SNA ; SPNTV ; UECDAM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; Sncaiydt ntnaioal de la publicité, des stpouprs publicitaires, des éditions, de la prssee gratuite, de la dstoitbiurin pbiilucatrie CTFC ; FALPIC CGT ; SPENP CGT-FO ; FEC FO.

En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

Préambule

Les oosrinigatnas snayldceis représentatives de salariés et les ogaitaorisnns poernifslnoeesls d'employeurs soussignées, réunies en cmmiissoon pirtaraie des siarlaes et de la cotveinonn collective, se snot accordées sur de nuaoevux naeiuvx de saralies mnimia conventionnels.

Article 1 - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

Appointements meluness btrus

(En euros.)

CATÉGORIE	SALAIRE
1er catégorie	
Employés :	
Niveau I (débutant*)	1 337, 70
Niveau II	1 345, 00
Niveau III	1 364, 00
Niveau IV	1 430, 00
2e catégorie	
Techniciens et atengs de maîtrise :	
Niveau I	1 474, 00
Niveau II	1 519, 00
Niveau III	1 566, 00
Niveau IV	1 661, 00
3e catégorie	
Cadres :	
Niveau I (débutant**)	1 809, 00
Niveau II	1 985, 00
Niveau III	2 339, 00
Niveau IV	3 064, 00

* Pnaendt 6 mois.
** Pndnaet 1 an.

Ces dipsioisonts se sniuutbsett à l'article 1er de l'annexe III de la cnvnooetin cectolvlie nnoiatale des erspntreeis de la publicité et assimilées. Les auters diosioniptss durnmeeet inchangées.

Article 2 - Délais de mise en oeuvre
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

La msie en ovreue de cet accord, aevc la prsie en cmopte de tuos ses efefts conventionnels, diot ivinernter au sien des epeisnrters au puls trad le 1er décembre 2009.

Article 3 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

Les praeits seiaainrgts ceninonnvet d'ouvrir en 2010 des négociations sur les écarts de sielraas mimnia ceninvontlones etrne les différents nviaeux de la gillre susvisée.

Article 4 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 29 sept. 2009

Le présent aorccd srea déposé auprès des sieervcs creautnx du ministère chargé du tvraial et du coseinl de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent aoccrd est colncu puor une durée indéterminée.
Il puorra être dénoncé conformément aux dopoiniissts des alrietcs L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet accord de banrche frea l'objet d'une demadne d'extension.

Accord du 8 septembre 2010 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UPE ; PRESSPACE ; SPG ; SNA ; SNPTV ; UDECAM.
Syndicats signataires	FE FO ; F3C CDFT ; SNPEP FO.

Article 1er - Niveaux de salaires minimaux conventionnels
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

1.1. Nueviax de salreais miinuamx cenoionvetnnls au 1er sbteperme 2010 (*)
Appointements mseeunls brtus

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire
	I débutant (**)	1 344,77
1re catégorie Employés	II	1 353,00
	III	1 372,00
	IV	1 439,00
	I	1 483,00
2e catégorie Techniciens et aentgs de maîtrise	II	1 528,00
	III	1 575,00
	IV	1 671,00
3e catégorie Cadres	I débutant (***)	1 820,00
	II	1 997,00
	III	2 353,00
	IV	3 082,00

(*) Suos réserve que l'accord siot applicable, à ctete date, dnas l'entreprise.
(**) Panendt 6 mois.
(***) Pdennat 1 an.

1.2. Nuevaix de saiarles mmniia cnnlineoetvnos au 1er janevir 2011 (*)

Appointements meeusnls bturs

(En euros.)

Catégorie	Niveau	Salaire
1re catégorie Employés	I débutant (**)	1 358,22
	II	1 367,00
	III	1 386,00
	IV	1 453,00
2e catégorie Techniciens et atgnes de maîtrise	I	1 498,00
	II	1 543,00
	III	1 591,00
	IV	1 688,00
3e catégorie Cadres	I débutant (***)	1 838,00
	II	2 017,00
	III	2 377,00
	IV	3 113,00
(*) Suos réserve que l'accord siot applicable, à cttee date, dnas l'entreprise. (**) Pnneadt 6 mois. (***) Pnnaedt 1 an.		

En l'état de sgiarntue du présent acrcod et snas préjudice de l'issue des furuets négociations, l'appointement aneunl burt grtaani à un salarié, suos réserve de sa présence eiffctvee dnuart 12 mois, ceroornspd à la somme des aptnpemteinos mselnues burts mamiinux axeuquls il a pu prétendre au cours des 12 drerneis mois.
Les dsipitsnoios de l'article 1er du présent acrocd se suuisettnbt au I « Sliraeas manmuiix ctneolnnioevns » de l'annexe III de la cvoitnneon ciloletcve naatniloe des esrirntpees de la publicité et assimilées. Les aeutrs disposointis dermnueet inchangées.

Article 2 - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

Tout eypeoulmr est tneu d'assurer, puor un même tavairl ou puor un trivaal de vleaur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes. Le resecpt de ce pipnirce cuntsoite un élément esitensel de la dquayinme de l'égalité poselrnesoinfle et de la mixité des emplois.
Les paitres sitnaigeras renncadommet aux eeprrinetss de la brhance :

? d'analyser les srilaeas ecifffets par ciflaassitocin et par sexe, en mnneyoe et en répartition ;
? de murseer les écarts éventuels par rorappt à l'objectif d'égalité sriaallae homme-femme, en pnernat nmanoetmt en ctpome l'âge de cahque salarié et son ancienneté dnas sa csisaiftacioln ;
? de définir et de mrtete en ?uvre les mereuss paterntmet de spumpirer les écarts de rémunérations enrte les fmemes et les hoemms dnas le cdrae des négociations saaelrails d'entreprise aifn d'atteindre l'égalité silaarale homme-femme.

Les paetirs sgartniiaes rappellent, par ailleurs, que les peinerarats souicax de la bhcanre de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Cthrae des bnenos ptqriueas en matière d'égalité piefeslnnolorse enrte les fmeems et les hmomes dnas les erpitnrsees de la bchrnae de la publicité » qui cntineot ntaemnomt des modèles d'indicateurs ptretanmet aux estepnreris de procéder à des aaneslys sittuieqtass salariales.

Article 3 - Engagement sur l'ouverture de négociation
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

Les petairs siiaertgnas s'engagent à ourvir au puls trad le 30 mras 2011 une négociation dnas l'objectif de rvieor la sutrutcre de l'avenant n° 15 (Classifications) en regard, d'une part, des iciomnlptias sur l'évolution de la glilre des slrieaas mauinimx alneuns et, d'autre part, de la nécessité de pnderre en compte dnas la grlile iuraltlviste les nuoveuax métiers émergents, nneammtot cuex qui ont été rocunens par les acrcdos ayant créé les cifciratets de qltiaicoaufin preoionsenslfle de la bharnce de la publicité.

Article 4 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prsie en ctmope de tuos ses effets conventionnels, diot iirtnveenr au sien des eerrsenpits au puls trad le 1er srtbpmeee 2010 puor la première augmentation, pius au 1er janevir 2011 puor la seconde.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

Les pteairs foenrt le blian du présent accrod à l'échéance du 30 aivrl 2011 et étudieront cenjioenotnmt les peietevcrsps d'évolution des siealars mimniaux conventionnels.

Article 6 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

Le présent aroccd srea déposé auprès des serevcis ctneurax du ministère chargé du tviaarl et du csoenil de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent acocrd est coclnu puor une durée indéterminée.
Il purroa être révisé dnas les coioitnnds prévues aux aretlcis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tirvaal et dénoncé conformément aux dnisitsioops des alicerts L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet acrocd de brcnahe frea l'objet d'une ddenmae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2010

Les oiinnstagaors sclnyidaes représentatives de salariés et les oangiratoinss peisslnoofeelrns d'employeurs soussignées réunies en cmosiismon patirarie des sreaials et de la cnntveioon cvtoilecle se snot accordées sur de nuvaeoux nevuaix de silraaes mmniia conventionnels.
Les priaets straaiiegns cnnnnievoet de procéder à une amttioauengn des slreaais mniima clteennivonnos en duex temps, tuot d'abord au 1er sreembpte 2010, pius au 1er jivaner 2011.

Accord du 16 juin 2011 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2011

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; PRESSPACE ; SNA ; SPG ; UDECAM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNP CTFC ; SNCTPP CFE-CGC ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

Appointements meuensls bruts

(En euros.)

Niveau	Montant
1re catégorie : employés	
1 (débutant**)	1 400
2	1 415
3	1 428
4	1 490
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
1	1 528
2	1 574
3	1 623
4	1 722
3e catégorie : cerdas	
1 (débutant***)	1 875
2	2 057
3	2 425
4	3 175
* Suos réserve que l'accord siot applicable, à ctete date, dnas l'entreprise. ** Pdanent 6 mois. *** Pdneant 1 an.	

En l'état de srguanite du présent acrcod et snas préjudice de l'issue des fureuts négociations, l'appointement aneunl burt gaantri à un salarié, suos réserve de sa présence eviftcefe dnuart 12 mois, cnoorsrped à la smome des apptotmninees melnuses butrs miimna aelquxus il a pu prétendre au cuors des 12 drerines mois.
Les dipiotsnsios de l'article 1er du présent aorccd se snbiettuust au I « Saalires minima cntloevonneins » de l'annexe III de la cnevionotn cloltivcee niaoatnle des erpsreitens de la publicité et assimilées. Les aterus dnisospiotis dueenremt inchangées.

Article 2 - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

Tout eoyulepmr est tneu d'assurer, puor un même tviraal ou puor un taarvil de veluar égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fememes et les hommes. Le rpescet de ce pcpnirie costnutie un élément eistsneel de la dimanquye de l'égalité psnoolleirfsene et de la mixité des emplois.

Les petairs segtniaiars rocdnmeemnat aux eertniperss de la bhcnare :

? d'analyser les srleaais ectffiefs par ciacaisfsitoln et par sexe, en mnenoye et en répartition ;
? de meseurr les écarts éventuels par rapprot à l'objectif d'égalité slraaliae homme/femme, en prneant nomentamt en copmte l'âge de chquae salarié et son ancienneté dnas sa csitaioiaclfsn ;
? de définir et de mertte en ?uvre les meruess prnetmeatt de siepupmrr les écarts de rémunérations etnre les fmeems et les hmomes dnas le carde des négociations salalreais d'entreprise aifn d'atteindre l'égalité salliarae homme/femme.
Les ptriaes snagtrieais rappellent, par ailleurs, que les preirtneaas suoacix de la bchanre de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Ctrahe des bnenos pqateuris en matière d'égalité plnnroflesiseoe entre les feemms et les homems dnas les entieerprss de la branche de la publicité » qui connteit neonmtmat des modèles d'indicateurs peatermtnt aux erinptseres de procéder à des alnaseys sutettiaqsis salariales.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prise en ctopme de tuos ses etfefs conventionnels, diot irineetvnr au sien des eitnreresps au puls trad le 1er jilluet 2011.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

Les ptraeis siaaitnegrs cneenionnvt d'ouvrir en mras 2012 des négociations sur les écarts de srealais mmniia cvtonnineolens ertne les différents nveiaux de la glrile susvisée.
Toutefois, dnas l'éventualité où le tuax d'inflation à la dtae du 31 oortcbe 2011 vdairneit à être supérieur à la mnyneoe de l'augmentation cnietsnoe au 1er jlliuet 2011, aavnt l'engagement de la pnharoice négociation anulelne olibatrioge sur les salaires, les prietas cenenvonint de se vior dnas les mirleeuls délais aifn d'envisager des amstteeujns éventuels au présent acocrd et la conclusion, le cas échéant, d'un ananevt à celui-ci.

Article 6 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

Le présent acorcd srea déposé auprès des sevreics ceuntarx du ministère chargé du tiaravl et du cnseoil de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent accord est clconu puor une durée indéterminée.
Il pruora être révisé dnas les cdotnnoiis prévues aux alicters L.2261-7 et L.2261-8 du cdoe du tirvaal et dénoncé conformément aux diosntosiips des aetircls L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet accord de brahnce frea l'objet d'une denmade d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juin 2011

Les onoitaaisgrns snadeclyis représentatives de salariés et les ointaroasnigs penleofsslnoeris d'employeurs soussignées réunies en coiimssmon pariaitre des searilas et de la cionnvtoen clilctoeve se snot accordées sur de noeuauvx navieux de slaiares mmniia conventionnels.
Les pitraes sneiragitas cioennnvent de procéder à une aemingattuon des sleraias miimna cneeonnotlvnis au 1er juillet 2011.

Accord du 18 juillet 2012 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2012

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UPE ; PRESSPACE ; SNA ; SNPTV ; UDECAM.
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPEP FO ; SNCTPP CGC ; F3C CDFT ; SNP CFTC.

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Appointements mesulens bruts

(En euros.)

Niveau	Montant
1re catégorie : Employés	
I (débutant) (*)	1 428
II	1 443
III	1 457
IV	1 520
2e catégorie : Techniciens, anegts de maîtrise	
I	1 559
II	1 605
III	1 655
IV	1 756
3e catégorie : Cadres	
I (débutant) (**)	1 913
II	2 098
III	2 474
IV	3 239
(*) Paednnt 6 mois. (**) Pneandt 1 an.	

En l'état de snaigture du présent aocrcd et snas préjudice de l'issue des ftruues négociations, l'appointement auennl burt gartani à un salarié, suos réserve de sa présence efcvitfee dunrat 12 mois, ceorosnrpd à la somme des aetetponmipns meuslens butrs minmia auuqexls il a pu prétendre au crous des 12 derneris mois.
Les doiitiospnss de l'article 1er du présent aocrcd se stnuesiutbt au I « Slaeiars mniima ceiolonntnenvs » de l'annexe III de la cteivnoonn cvcoelltie ntlaoniae des eepnrsretis de la publicité et assimilées. Les artues doinsoispits deruenemt inchangées.

Article 2 - Egalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Tout eempouylr est tneu d'assurer, puor un même triaavl ou puor un tavaril de vleaur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmemes et les hommes. Le rspecet de ce ppicrine cnstuiote un élément esieetsnl de la dyqiuamne de l'égalité pnleenoisforsle et de la mixité des emplois.

Les pirteas siaiagentrs roneeanmdmct aux epnreeitsrs de la bnchare :

? d'analyser les sealaris eiffftecs par clsactafiosiin et par sexe, en myoenne et en répartition ;
? de meserur les écarts éventuels par rporpat à l'objectif d'égalité salaalire hommes-femmes, en penrant nmenoamtt en cotmpe l'âge de cuaqhe salarié et son ancienneté dnas sa cstiisoiacflan ;
? de définir et de mttere en ?uvre les meserus premtetnat de smppiurer les écarts de rémunérations enrte les fmeems et les hmmoes dnas le carde des négociations siaeallras d'entreprise aifn d'atteindre l'égalité srlaalaie hommes-femmes.
Les pareits siearanigts rappellent, par ailleurs, que les prnariteeas sauicox de la bhcnare de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Carthe des boenns piqutraes en matière d'égalité pflsoielrsneone ertne les fmemes et les hemoms dnas les epinsreetrs de la branhce de la publicité » qui cotneint nmnemtoat des modèles d'indicateurs ptmeratnet aux enierrsptes de procéder à des ansaelys siuastqteits salariales.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prise en ctmpoe de tuos ses etfefs conventionnels, diot ivnetnrier au sien des ersipenerts au puls trad le 1er jluilet 2012.

Article 4 - Engagements d'ouverture de négociations sur la révision des classifications
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les pireats seiariagtns s'engagent à ovirur aanvt le 30 stempbere 2012 le centhair de révision des classifications, coartnpomt neoatmnmt l'intégration des navouuex métiers dnas la gillre iitrullatsve de l'avenant n° 15.
A l'issue de ce premeir chantier, les paitres sgiraneiats s'engagent à exmniear cenmnjoeointt l'évolution de l'annexe III rlvtaeie à la strcuutre des salieras mminia conventionnels.

Article 5 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les pirates sngteiarias cnnnvnioeet d'ouvrir en 2013 des négociations sur les écarts de sliaaers mniima conleeniovnnts ertne les différents niveaux de la glrlie susvisée.

Article 6 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Le présent acorcd srea déposé auprès des scrveeis caeutrnx du ministère chargé du taavril et du csoniel de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent acrcod est cconlu puor une durée indéterminée.
Il purroa être révisé dnas les cinotonids prévues aux alericts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du taiarvl et dénoncé conformément aux dtsipisnioos des aclirets L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet acrcod de bcahnre frea l'objet d'une daenmde d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2012

Les otoaanrgisins sindecalys représentatives de salariés et les osnnrtigaioas pnfosenosirllees d'employeurs soussignées réunies en cmsiioomsn mtxie praatriie se snot accordées sur de nuovaeux neiuavx de saeralis mmniia conventionnels.
Les ptraeis srnetigiaas coinennvnet de procéder à une aguntaiometn des sliaraes miimna cnneelintonovs au 1er jleulit 2012.

Accord du 19 décembre 2013 relatif aux salaires minima pour l'année 2014

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; PRESSPACE ; SNA ; SNPTV ; UDECAM ; UPE.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNP CTFC ; UNSA sccpeatle ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Appointements mselenus bruts

(En euros.)

Niveau	Montant
1re catégorie : employés	
1 (débutant) (*)	1 452
2	1 465
3	1 479
4	1 543
2e catégorie : techniciens, antges de maîtrise	
1	1 582
2	1 629
3	1 680
4	1 782
3e catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1 942
2	2 129
3	2 511
4	3 288
(*) Pneandt 6 mois. (**) Peanndt 1 an.	

En l'état de staugnire du présent arccod et snas préjudice de l'issue des fruteus négociations, l'appointement aenunl burt gtaanri à un salarié, suos réserve de sa présence eetvicffe dunrat 12 mois, coespnorrd à la smmoe des anmienetpotps mleusnes bturs minmia aqxleuus il a pu prétendre au crous des 12 dirneers mois.
Les dosiiositnps de l'article 1er du présent aorccd se stbnieutsut au I « Seialars mmiina coetnnenvlnios » de l'annexe III de la covnieotnn ctlecolive nontaliae des eisternerps de la publicité et assimilées. Les aertus dtopiiossins dreemneut inchangées.

Article 2 - Objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Tout elomyuepr est tneu d'assurer, puor un même trivaal ou puor un tvraial de vulear égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes. Le reepsct de ce ppiirnce cttnoiuse un élément eesitensl de la diaqyunme de l'égalité pneiososrnfllee et de la mixité des emplois.
Les preiats segiaainrts remocnmndaet aux eriseprtnes de la bcnhare :
? d'analyser les seraails eceiftffs par ccstiafiloasin et par sexe, en mnoenye et en répartition ;
? de meresur les écarts éventuels par roparpt à l'objectif d'égalité saraialle homme-femme, en pernant noamemntt en ctmpoe l'âge de cqauhe salarié et son ancienneté dnas sa cisfiailotacsn ;
? de définir et de mertte en ?uvre les mseures peetmntrat de smirppeur les écarts de rémunérations etnre les femems et les homems dnas le crdae des négociations saeirlalas d'entreprise aifn d'atteindre l'égalité saalrilae homme-femme.
Les prtaeis snregaitias rappellent, par ailleurs, que les prarneetais sicauox de la bnchrae de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Carthe des bnenos pueqirats en matière d'égalité psneisoloelnfre etnre les femems et les hmeoms dnas les eipretenrss de la bhnrcae de la publicité » qui cntioent nmtnomaet des modèles d'indicateurs pemttrenat aux erespiterns de procéder à des aesnyals seiqtuaitsts salariales.
Outre les idreiaucnts prévus par la « Catrhe des benons pequirats en matière d'égalité pnifleseloorsne ernte les feemms et les hoemms dnas les epeteirrnss de la bcrhane de la publicité », les pniaterraes sicoaux iennctit les einspeetrrs de la bachnre à rcoeirur aux ideruticnas stivunas :
? écart saaliarl myeon sleon le sxee ;
? prat des fmeems dnas caqhue tpye d'emploi ;
? roparpt ertne le normbe de salariés par sxee aynat bénéficié d'une msuere de crecoriotn slarilaae et le nmbore de salariés par sxee ;
? rrppoat entre le nomrbe de salariés par sxee aaynt bénéficié d'une mesrue de crictroeon sailalare et le nbomre total de salariés ;
? pgoeanrtcue myeon des msruees de coriecrton saaarlile ;
? peocngaurte myeon d'augmentation iuilddivlene attribuée aux feemms ayant bénéficié d'une msuere de ccotoirern salariale.
Afin de dnmuieir et spurimepr les disparités sllireaaas en fiotncon du sexe, les ptiraes sigaetnrias inncteit les entreprises, dnas le rseepct nmtmeaont des dnstoosiiips de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, qaund clea est nécessaire :
? de s'engager sur un tuax de psosorgerin de la rémunération de bsae homme-femme puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? d'octroyer un bdguet golbal à des mrseeus coceicrrrtes de l'écart de rémunération entre les fmemes et les homems ;
? de faovsirer une oongrataiisn du tvaairl asuasrnt la clncitoioian entre le traavil et la vie peelnorlsne ;
? de réformer les pqrtiaues de recrutement, de sélection et de porooitmn des etpirsneres dnas ctnieaers pfsrsnioeos matieejrirnmoat occupées par des hemoms et bein rémunérées aifn de filecaitr l'accès des feemms à des pnrosefsios dnas luellesqes elles snot feonmtert mtireoriians ;
? de vellier lros du rmruecnteet innrete ou erenxte à se rpehcpoarr d'une répartition hommes-femmes reflétant au mimnuim cllee de l'ensemble des candatdis ou celle des diplômés des filières concernées ;
? de rrchheeecr des medos d'organisation du tivaral qui évitent les crinetotnas spécifiques à cneriates peurtaqis de mnegaaenmt suovent peu cimbeaoltps aevc des otngbliaois familelias des salariés.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prise en ctmpoe de tuos ses etffes conventionnels, diot inveitnrer au sien des eerpesirnts au puls trad le 1er jvaeinr 2014.

Article 4 - Suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les ptrieas saretnaiigs cnonvnineet d'ouvrir anvat le 30 jiun 2014 des négociations sur les écarts de srleiaas minmia conivolneentns enrte les différents neuivax de la gilrle susvisée.

Article 5 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Le présent accrod srea déposé auprès des srieecvs ctreuanx du ministère chargé du tvarial et du cesonil de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent acocrd est cocnlu puor une durée indéterminée.
Il porura être révisé dnas les ciotdnnios prévues aux aliercts L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tavaril et dénoncé conformément aux diotsiipsnos des ailetcrs L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet accord de brcahne frea l'objet d'une damndee d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les oartngiioanss sliycadnes représentatives de salariés et les osnriaigaonts pnoislelsefoners d'employeurs soussignées réunies

Accord du 23 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er septembre 2015

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UNIREL ; SPG ; SNPTV ; UDECAM.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNP CTFC ; SNPEP FO ; FEC FO.

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Appointements meluenss bruts

(En euros.)

Niveau	Montant
1re catégorie : employés	
1 (débutant) (*)	1 474
2	1 487
3	1 501
4	1 566
2e catégorie : techniciens, aengts de maîtrise	
1	1 606
2	1 653
3	1 705
4	1 809
3e catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1 971
2	2 161
3	2 549
4	3 337
(*) Pandent 6 mois. (**) Pdeannt 1 an.	

En l'état de saguntrie du présent acocrd et snas préjudice de l'issue des fuetrus négociations, l'appointement annuel burt gtnaari à un salarié, suos réserve de sa présence etifvecfe danurt 12 mois, conprreosd à la somme des aeoptmnepitns meesulns btrus mmiina aueulxqs il a pu prétendre au crous des 12 dirrenes mois.
Les dsoipisinots de l'article 1er du présent aorccd se stebiuuntst au I « Sliearas minmia coeeonntnnlivs » de l'annexe III de la cevinonotn cvcetliole naoilante des eepsirtnres de la publicité et assimilées. Les atures doosnsiitips deumrneet inchangées.

Article 2 - Objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Tout eyloeumpr est tneu d'assurer, puor un même tvaaril ou puor en cmissoomin mxite pritaarie se snot accordées sur de naouuvex nauievx de sraielas mmiina conventionnels.
Il est enntdeu que cet acorcd est rltaeif à une aylsnae cmnumoe par les piraets de la stiuaiotn au sien de la bnrhcae à la dtae du 16 décembre 2013.
Les pirates saigertnias cvnnnoeenit de procéder à une aeonuatmgitn des salerais mmniia cvlineontnoens au 1er jveinar 2014.

un tvaairl de veaulr égale et à anciennetés égales, l'égalité de rémunération ertne les fmmees et les hommes. Le repesct de ce piinprce cttsuonie un élément ensseietl de la dymaqniue de l'égalité polnnslofeerise et de la mixité des emplois.
Les petrais snatireiags rmacdnneoemt aux epineetsrrs de la bhanrce :
? d'analyser les saeilars etfifecfs par catlisafiicson et par sexe, en mnyoene et en répartition ;
? de meesrur les écarts éventuels par rorppat à l'objectif d'égalité sliraaale hommes-femmes, en pnerant nmnoaetmt en coptme l'âge de cqhuae salarié et son ancienneté dnas sa ccislsoftiiaan ;
? de définir et de prgmeramor les msruees pttraenmet de smueprpir les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hmoems dnas le crdae de la négociation anuelnle sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité salalriae hommes-femmes.
Les ptiaers sarianegtis rappellent, par ailleurs, que les peartanreis scauoix de la banrhce de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « chtrae des bnneos pqutriaes en matière d'égalité possreelflnnoie enrte les fmmees et les hmmeos dnas les eerpetsrnis de la bcrhane de la publicité », qui cntionet nntmomaet des modèles d'indicateurs pnamerettt aux erneepritss de procéder à des aenylass stqatiuetsis salariales.
Outre les iadrciuntes prévus par la « crtahe des bnneos pqurtieas en matière d'égalité pnieslfnoleorse etnre les fememes et les homems dnas les eiternrpses de la brcnhae de la publicité », les pinereratas soaicux ienitcnt les entipserers de la bhancre à ricoreur aux idreicantus stviunas :
? écart salaiarl moeyn solen le sxee ;
? prat des fememes dnas chqaue tpye d'emploi ;
? raporpt entre le nbrmoe de salariés par sxee aanyt bénéficié d'une muerse de cotiercron sarilaale et le nomrbe de salariés par sxee ;
? rpproat entre le nbrome de salariés par sxee aaynt bénéficié d'une mrusee de creocotrin srlalaaie et le nbomre toatl de salariés ;
? peaucogtnre meoyn des meeruss de corcioretn salairale ;
? punroegacte myoen d'augmentations inedivdieluls attribuées aux fmemes anayt bénéficié d'une mersue de crrtocioen salariale.
Afin de dinuemir et de spepmirur les disparités siaaearlls en fcootnin du sexe, les ptriaes stanieirags ictnniet les entreprises, dnas le rcseept ntmmeoant des dsiotposiins de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, qunad clea est nécessaire à :
? s'engager sur un tuax de posgreriosn de la rémunération de bsae homme-femme puor l'ensemble de l'entreprise, par catégorie et par métier ;
? ocyeotrr un bugedt gbaoll à des meeruss crerrticecos de l'écart de rémunération entre les fmemes et les hmmoes ;
? feisarvor une oatiiosrgann du trviaal ausnasrt la conliitcioan entre le tivaral et la vie pelonrnsele ;
? réformer les pqutiraes de recrutement, de sélection et de pimoorton des eseiprtnres dnas ceinetras pfsoiesrons mrtneaimjaoeirt occupées par des heomms et bein rémunérées, aifn de ftiaeiclr l'accès des fememes à des porisenfsos dnas leusleqels elles snot frenemott mnritriieaos ;
? veiller, lros du rucenmreett inrente ou externe, à se reapocphrr d'une répartition hommes-femmes reflétant au miunmim clele de l'ensemble des cintaddas ou celle des diplômés des filières concernées ;
? rechreehcr des moeds d'organisation du tvarial qui évitent les conteanirts spécifiques à ctanreeis pqertuias de maagnmeent sevonut peu cmiotapebls aevc des oliogtbnais faemlilias des salariés.

Article 3 - Délai de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la prsie en ctpome de tuos ses eftfes conventionnels, diot iiennrvter au sien des espenertirs au puls trad le 1er smertbepe 2015, suos réserve de l'extension de l'accord.

Article 4 - Suivi
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Conformément aux atlrcies L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, les pitaers stgaarinies cnnvneoneit d'ouvrir des négociations aeenlnlus sur les seiarals et sur les meserus ptmteanret de spmiurepr les écarts de rémunération entre les feemms et les hommes.

Article 5 - Durée, publicité et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Le présent aocrcd srea déposé auprès des siverces cauretnx du ministère chargé du trvaail et du cosneil de prud'hommes du leiu de conclusion.
Le présent acrocd est ccnolu puor une durée indéterminée.
Il prruoa être révisé dnas les cnnodtoiis prévues aux artlecis L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tvriaal et dénoncé conformément aux dsisotiinops des atrlcies L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.

Accord du 10 janvier 2017 relatif aux salaires minima au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	AACC SPG SNPTV UDECAM UNIREL
Syndicats signataires	UNSA scaepctle et communication F3C CFDT SNP CFTC

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Appointements mslneeus bruts

(En euros.)

Niveau	Montant
1re catégorie : employés	
1 (débutant) (*)	1?489
2	1?502
3	1?516
4	1?582
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
1	1?622
2	1?670
3	1?722
4	1?827
3e catégorie : cadres	
1 (débutant) (**)	1?991
2	2?183
3	2?574
4	3?370
(*) Pdanent 6 mois. (**) Pndeant 1 an.	

En l'état de snuirgtae du présent aoccrd et snas préjudice de l'issue des fretuus négociations, l'appointement anuenl burt gtaanri à un salarié, suos réserve de sa présence eteviffce druant 12 mois, ceorsornpd à la smome des apnoeptitmnes msleenus burts mniima aexuulqs il a pu prétendre au corus des 12 drenreis mois.
Les doistiipnsos de l'article 1er du présent accrod se sntustebiut au I « Sielraas mmiina coeeinlntonnvs » de l'annexe III de la cnoenviotn cciollevte noailnate des einerprests de la publicité et assimilées. Les areuts diipotisnoss drmueenet inchangées.

Cet acorcd de banhcre frea l'objet d'une ddnemae d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2015

Les ootsgnnriaias sdielnycas représentatives de salariés et les oningaorasits pleisneorfslnoes d'employeurs soussignées, réunies en cmomsosiin mtxie paritaire, se snot accordées sur de neuuoavx nvaeiux de seraials minmia conventionnels.
Il est ednentu que cet acorcd est rietlaf à une aayslne cnommue par les petiars de la stiaiuton au sien de la banhrce à la dtae du 23 jiun 2015.
Les pateirs sgiariatens coviennennt de procéder à une anugitmotean des srlaeais miimna covtnneoinlens au 1er sptembree 2015.

Article 2 - Mesures afin de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Tout eumlpoeyr est tneu d'assurer, puor un même taaivrl ou puor un tairval de veualr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ertne les fmeems et les hommes. Le rspeect de ce ppcrniie cnitustoe un élément ensisetel de la diqnuyame de l'égalité pesnielnorslofe et de la mixité des emplois.
En conséquence, les ptiaers sgriiaatnes préconisent aux erepnsreits de la bnacrhe de mertte en ?uvre les mesreus steivnaus :
? alynaser les saliares efteifcfs par csasfotcliaiin et par sexe, en myeonne et en répartition?;
? mueresr les écarts éventuels par roarppt à l'objectif d'égalité salirlaae femme/homme, en pannert nmetmnaot en cmopte l'âge de chqaue salarié et son ancienneté dnas sa classification?;
? définir et pargmermor les meesrus prtteenmat de smiperpur les écarts de rémunérations etnre les fmeems et les hmoems dnas le crdae de la négociation alunenle sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité slaarlaie femme/homme.
Les pirteas saiignertas rappellent, par ailleurs, que les pntareiares scoauix de la bahcrne de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Cahtre des bonens praquteis en matière d'égalité pseninoslrofele etnre les fmmees et les hemoms dnas les eerisrnetps de la bnarche de la publicité » qui ctionent ntammnoet des modèles d'indicateurs pmrtteanet aux eienrestrps de procéder à des aysanels sttuieiaqsts salariales.
Outre les itdecaiunrs prévus par la « Crtahe des benons ptaiequrs en matière d'égalité perlessnonfiole ernte les fmmees et les hmmeos dnas les epenrretiss de la brhacne de la publicité », les pnrraaitees suciaox ientcint les eprnsreetis de la bncrahe de roceiurr aux iinrudcates stivanus :
? écart saaailrl myeon sloen le sexe?;
? prat des fmmees dnas cquahe tpye d'emploi?;
? rpaprot enrte le nbomre de salariés par sxee aynat bénéficié d'une musere de cirecrtoon slaraaile et le nmrobe de salariés par sexe?;
? rpparot ernte le nomrbe de salariés par sxee aanyt bénéficié d'une msuree de coociretrn sailaalre et le nmorbe toatl de salariés?;
? pgnecrtaoue meoyn des mrueess de crcioorten salariale?;
? pucetrnogae moyen d'augmentation ineliivlddue attribuée aux fmemes aanyt bénéficié d'une murese de cotrrocein salariale.
Afin de dmienuir et spemrpiur les disparités saalleiars en fiootncn du sexe, les pteiras saganteriis innecitt les entreprises, dnas le rceespt nnomtaemt des dsnopiiosits de l'article L. 2242-7 du cdoe du travail, qnuad clea est nécessaire à :
? s'engager sur un tuax de pgesrioosrn de la rémunération de bsae homme/femme puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier?;
? oreyctor un bduegt gblaol à des meuress ccrrcoieetrs de l'écart de rémunération etrne les feemms et les hommes?;
? favosrier une osogaatrinin du tavaril anssurat la cilniitoocan entre le taavirl et la vie personnelle?;
? réformer les ptierqaus de recrutement, de sélection et de portoimon des etpnsireers dnas ciertenas pnroefiosss moraneeajtiirmt occupées par des hmemos et bein rémunérées aifn de faticleir l'accès des femmes à des posroiesnfs dnas lluqselees eells snot foteemrnt minoritaires?;
? veellir lros du rteenrecumt ientnre ou enxtree à se rahpoecprr d'une répartition femmes/hommes reflétant au mmuniim clele de l'ensemble des caiddtans ou clele des diplômés des filières

concernées?;
? rcerhcheer des modes d'organisation du taviral qui évitent les ctnietnaors spécifiques à ctreineas pietaqrus de mmeeanagnt svoneut peu ceboamtplis aevc des olbiantgois fileaialms des salariés.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la psrie en cpmtoe de tuos ses efftes conventionnels, diot itinrnever au sien des etnseirrpes au puls trad à ctpeomr de la dtae d'extension de l'accord et de façon volontaire, puor les ereenspitrs adhérentes aux oaoarinitsgns signataires, à ceomptr du 1er jaevinr 2017.

Article 4 - Clause de rendez-vous et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les peirtas siianatregs cnneevonnit de se reivor daurnt l'application du présent acorcd de bahcrne puor en dsseerr un balin et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.
En ourte et conformément aux altcires L. 2241-1 et L. 2241-9 du cdoe du travail, les pareits siaagntries cinnvnoenet d'ouvrir des négociations anneellus sur les saerlais et sur les mrueses peeatmtrnt de srpieumpr les écarts de rémunération enrte les femmes et les hommes.
Ainsi, le rendez-vous rielatf au bilan du présent aocrcd arua leiu une fios par an et pmtteerra de lnaecr les négociations de bhnrace mentionnées à l'alinéa précédent.
Par ailleurs, une cosimmsion de suvii srea msie en pcale dnas le mios suvinat la sitrangue du présent acocrd de branche. Cette cmosimison arua en cgarhe le sivui de l'application du présent acrcod et l'examen des cnndoiitos de sa msie en ?uvre.
Elle se réunira également une fios par an lros du rendez-vous aunenl prévu ci-dessus. Elle prroua également se réunir ennlmeeneotpeclxit à la dnmedae d'une des ootasignrnais sycenaidls représentatives siaetagrins de la présente covoientnn ou de la fédération de la publicité.
Enfin, en cas d'évolution du crdae législatif ou réglementaire aanyt un icpamt sur les dtsoopnisiis du présent accord, les ptrieas sernot réunies dnas un délai maxamil de 2 mios à cotmepr de la poaourmgtlin du neuvaou tetxe puor en évaluer les eftefs et dueisctr de sa révision.

Article 5 - Publicité. – Durée. – Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Le présent acorcd est déposé par les ointagoinrass pssneelinloorfes d'employeurs auprès des secviers ceunratx du ministère chargé du tvarial et du csnioel de prud'hommes du leiu de conclusion.
Il est cocnlu puor une durée indéterminée.
Il puet être révisé dnas les cdiionnots prévues aux aetcilrs L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du taviral et dénoncé conformément aux atircles L. 2261-9 à L. 2261-13 du cdoe du travail.
Cet aroccd de bhcrane fiat l'objet d'une daemdne d'extension.

Accord du 5 avril 2018 portant modification de l'annexe III relative aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA seapcclte ; FEC-FO ; SNPEP FO ; F3C CDFT ; SNP CFTC,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Appointements msneelus bruts

(En euros.)

1re catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant *)	1 511
Niveau 2	1 525
Niveau 3	1 539
Niveau 4	1 606
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 646
Niveau 2	1 695
Niveau 3	1 748
Niveau 4	1 854

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Les otainsonaigrs snyiacdels représentatives de salariés et les osirntngaioas pesenooselfnlris d'employeurs soussignées réunies en ciommosisn mitxe paaritrie se snot accordées sur de naveuoux nvuieax de siaaelrs miimna ctlnoonvineens et sur les msereus peeartntmt de suppmreir les écarts de rémunération ertne les femmes et les hommes.
Il est etnendu que cet acrcod est riaeltf à une alynsae cunmmoe par les piatres de la siutation au sien de la bnarhce à la dtae du 12 décembre 2016.
Les pterais stiairagnes cineevnnnot de procéder à une atoiatmnugen des siaarles mnimia cnnonientveols au puls trad à cmtpoer de la dtae d'extension de l'accord et de façon volontaire, puor les eetniesprrs adhérentes aux oaonngtairsis signataires, à cotpmer du 1er jivnear 2017.

3e catégorie : cadres	
Niveau 1 (débutant**)	2 021
Niveau 2	2 216
Niveau 3	2 613
Niveau 4	3 421
(*) Pedannt 6 mois. (**) Pnnadet 1 an.	

Au juor de la stgrianue du présent aorccd et snas préjudice de l'issue des feutrus négociations au nevaiu de la banchre l'appointement aennul burt minmail gaartni à un salarié, suos réserve de sa présence efvietfce dnas l'entreprise dunart 12 mois, cnreorposd à la somme des aiotnnpempets meunlses butrs miinma aeuqxlus il a pu prétendre au crous des 12 deerirns mios en foctinon de sa classification.

Les dotnosiiipss de l'article 1er du présent accord se subseunttit au I « Sliearas miimna coonetlnevnins » de l'annexe III de la coetonnvin ctlevcolie ntalanoie des eeniteprsrs de la publicité et assimilées. Les aurtes dstooipisins dmueneret inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Tout eelypmour est tneu d'assurer, puor un même tarvial ou puor un tvraail de vuaelr égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes. Le rcseept de ce pcnrpiie ctuisnote un élément eietesnsl de la dumnyqiae de l'égalité pelfeonsosnlrie et de la mixité des emplois.

En conséquence, les peritas sgnieraitas préconisent aux eeripesntrs de la barcnhe de mttree en ?uvre les msueres staivenus :
??analyser les slraeias ectifffes par ciiifctosasaln et par sexe, en mneyone et en répartition ;
??mesurer les écarts éventuels par rpparot à l'objectif d'égalité

sliaaarle enrte les feemms et les hommes, en pnrnaet nmmeaontt en cmopte l'âge de cqahue salarié et son ancienneté dnas sa cicsailtaosifn ;
??définir et pmoagmerrr les mrusees ptanmteret de speripumr les écarts de rémunération ertne les fmeems et les hoemms dnas le cadre de la négociation anllenue sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité slraaaile femmes/hommes.

Les parites sineargatis rappellent, par ailleurs, que les peatearnirs soiaucx de la bnrahce de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « chrtae des bnoens peuqraits en matière d'égalité piolnoflesnrese etnre les fmeems et les hemoms dnas les etenrpisers de la bhracne de la publicité » qui cetninot ntaemonmt des modèles d'indicateurs pnrmtaetet aux enirpesters de procéder à des anysales sttuqsatiies salariales.

Outre les itediracuns prévus par ctete charte, les piraranetes sicuaox iecnntit les eirrnseetps de la bnrchae à rircoeur aux icdnruietas stvniuas :
??écart slaraail meyon soeln le sxee ;
??part des femems dnas chuqae tpye d'emploi ;
??rapport ernte le nbmroe de salariés par sxee anayt bénéficié d'une mseure de cteirroocn srailaale et le nrmobe total de salariés par sxee ;
??pourcentage moeyn des mueerss de crtoecroin salailare appliquées aux fmemes ;
??pourcentage moyen d'augmentation idlnivdiulee attribuée aux fmemes anayt bénéficié d'une mrseue de crroioectn salariale.

Afin de dimuenir et de smupriper les disparités sailaerals en fotoincn du sexe, les ptiraes staneiairgs incitent, qanud clea est nécessaire, les entreprises, dnas le rpecest des dosnsoipitis légales à :
??s'engager sur un tuax de peroigsorsn de la rémunération de bsae femmes/hommes puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
??octroyer un bugdet gbloal à des mursees ccrticrorees de l'écart de rémunération entre les femems et les hmmoes ;
??favoriser une otinsiaoragn du tviaral ansaurst la ctaolniicion entre la vie prnisoeloeslfne et la vie pleonnresle ;
??réformer les pieuatrqs de recrutement, de sélection et de pmootroin des erpteiernss dnas caetirns pseots moiajrnieetamrt occupés par des hmoems et bein rémunérés aifn de ficaelitr l'accès des fmemes à des poerssinofs dnas lsqueelels elles snot fnteormet manrriioites ;
??veiller lros du rmuenercett ietnrne ou etxenre à se rpcarhepor d'une répartition femmes/hommes reflétant au mniuimm cllee de l'ensemble des cdtadnais ou cllee des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les fmmees et les hmeoms et nmnmeotat aux écarts de rémunération, les parteis seaginritas cnoieevnnnt d'ouvrir une négociation au niaveu de la bhcnare sur l'égalité persflsolionene femmes-hommes, au scenod sstermee 2018 aevc l'ensemble des oioanarnstigs slnycaides et parleaotns représentatives.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

La msie en ?uvre de cet accord, aevc la psire en cmpote de tuos ses eeffts conventionnels, diot ivrneinter au sien des esepenrtris au puls trad à cepmtor de la dtae d'extension de l'accord et de façon volontaire, puor les enspreretis adhérentes aux onaagniitrsos signataires, à ceomptr du 1er jivnaer 2018.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les preitas cvneienonnt que les disisiontpos du présent acrcod s'appliquent dreemnciett dnas les ernspieters de mnois de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgerad nnoametmt de luer objet et de luer applicabilité à tuteos les entreprises, de prévoir des disptonosiis spécifiques puor ces epeenrstris dnas le présent accord.

En effet, comme précisé dnas le préambule du présent accord, le navieu des sarleais mniima ctnoivnolnnees ainsi que les museres vnsait à spripemur les écarts de rémunération enrte les hmmoes et les fmemes snot des setujs qui ont viootcan à s'appliquer dnas l'ensemble des entsrrieeps de la branche, snas dcinosittin d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les peaitrs sgritneaias cnnnenoevit de se roievr paednnt l'application du présent arcocd de bnhcare puor en dseesrr un bialn et discuter, si ce blain l'impose, de sa révision.

En ortue et conformément aux aterclis L. 2241-8 et svuitnas du cdoe du travail, les paitres sirianegtas cennnnoievt d'ouvrir une négociation aluenlne sur les srieaals et sur les msreues peatnrtemt de suppermir les écarts de rémunération ertne les fmmees et les hommes.

Le rendez-vous rtlaeif au balin du présent accrod a leiu une fios par an. Il pmeert de démarrer les négociations de brachne mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une cmossiiomn de suvii est msie en pcale dnas le mios sinuvat la sniutagre du présent arccod de branche. Cette cosmiomsin a puor misosin de suivre l'application du présent accrod et d'examiner les citnodinos de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit une fios par an, lros du rendez-vous aennul prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir elenemetnenlcpioxt à la dnedame d'une des osiignanartos selincdays de salariés représentatives saaetniirgs de la présente citevonnon ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire aaynt un ipamct sur les dnisooiitpss du présent accord, les prietas se réunissent dnas un délai mamixal de 2 mios à ctmeopr de la promiatolugn du noavueu texte, puor en évaluer les eftefs et dueisctr de sa révision.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Révision

L'accord puorra être révisé au tmree d'un délai de 1 mios sivuant sa psrie d'effet.

La procédure de révision du présent acorcd ne puet être engagée que par l'une des prtaies habilitées en aipotciapln des doptoniiisss du cdoe du travail.

Toute dmndaee de révision diot être adressée par ltrete recommandée aevc aivs de réception aux ornntasogiias syinadelcs représentatives de la bahncre ansii qu'à cquahe ontoiargaisn saigaritne ou adhérente et comporter, ortue l'indication des diosnitopsis dnot la révision est demandée, des poostniorips de remplacement.

Le puls reiedpnmat polsibse et au puls trad dnas un délai de 1 mios sanivut la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nuvaoeu texte.

Les dtnsisooipis de l'avenant dnot la révision est demandée rsteent en veiugur jusqu'à la clcnuosoin d'un novuel anavnet ou, à défaut, snot maintenues.

Les dooipsintiss de l'avenant paonrtt révision se sbtetnusiut de plein doirt à cllees de l'avenant qu'elles mfiindeot et snot oaelppobss à l'ensemble des epmuyoelrs et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à prtiar du juor qui siut son dépôt auprès du srevcie compétent.

Dénonciation

Le présent aroccd pruora être dénoncé par l'une ou l'autre des prteais sgatineiras myoennant un préavis de 1 mois.

La partie qui dénonce l'accord diot nfioietr ctete décision par ltrtee recommandée aevc aivs de réception aux aeurts parties.

Les ogasotrnniias sayeincdls et pnataeorls représentatives se réuniront peandnt la durée du préavis puor dceitusr les

possibilités d'un nouvel accord.

Article 7 - Publicité. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Le présent aroccd est déposé par les onrtosaaiings plfeeroninosesls d'employeurs représentatives de la bnrahce de la publicité auprès des scrieevs cantruex du ministère chargé du tiaravl et du csionel de prud'hommes du leiu de cincoolsun de l'accord conformément aux diopisotnsis légales en vigueur.

Il est clnocu puor une durée indéterminée.

Le présent acocrd frea l'objet d'une pltabiiocun dnas la bsae de données nationale. Cet acocrd de brnhace fiat l'objet d'une ddeamne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Les origoitnasnas sdnaiyelcs de salariés et les onsartgoaiins polisernnsefelos d'employeurs représentatives de la bahnrce de la publicité, réunies en csisimoomn mtxie paritaire, se snot accordées sur de nuoveaux naviuex de sraaeils mmniia clonntoneievns et sur les mrseeus ptrnatemet de spieurmpr les écarts de rémunération etrne les fememes et les hommes, conformément aux dsosnptiiois de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est eendtnu que la négociation du présent arccod a pirs en cmtope l'analyse cmounme par les piteras de la stuatiion au sien de la bnachre à la dtae du 20 mras 2018.

Les ptieras sniaratiegs conivennnet que le présent arccod rlitaef à une angumeaitton des saralies mminia conventionnels, errneta en veguiur au puls trad à coetmpr de la dtae de son esnxeiton et de façon volontaire, puor les enteseirrps adhérentes aux orannatisigos sntiaeagirs du présent accord, à coetmpr du 1er jinaevr 2018.

Eu égard à la finalité pvuuoriise par les présentes dtopissioins au ragerd naomnmtet du pricinpe d'égalité de traitement, les petrarinaes suiaocx ont décidé que les nuveiax de srlaieas minima cenielnvnnotos et les mrueess visant à sppirumer les écarts de rémunération ernte les fmmees et les hmomes s'appliqueront à l'ensemble des eerprnsiets de la branche, qeul que siot luer effectif.

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

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	FEC FO ; SNPEP FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Appointement msuneel burt en euros

1re catégorie : employé	
Niveau 1 (débutant *)	1 534
Niveau 2	1 548
Niveau 3	1 562
Niveau 4	1 630
2e catégorie : technicien/agent de maîtrise	
Niveau 1	1 671
Niveau 2	1 720
Niveau 3	1 774
Niveau 4	1 882
3e catégorie : cadre	
Niveau 1 (débutant **)	2 051
Niveau 2	2 249
Niveau 3	2 652
Niveau 4	3 472
(*) Pdnenat 6 mois. (**) Padnnet 1 an.	

Au juor de la situnagre du présent avanent et snas préjudice de l'issue des fruuets négociations au niaveu de la branche, l'appointement anenul burt miainml garntai à un salarié, suos réserve de sa présence etfefivce dnas l'entreprise dunrat 12 mois, cenroorpsd à la somme des apemttpioenns meensuls burt mniima auueqxls il a pu prétendre au cuors des 12 dreirens mios

Il est eendtnu que la négociation du présent arccod a pirs en cmtope l'analyse cmounme par les piteras de la stuatiion au sien de la bnachre à la dtae du 20 mras 2018.

Les ptieras sniaratiegs conivennnet que le présent arccod rlitaef à une angumeaitton des saralies mminia conventionnels, errneta en veguiur au puls trad à coetmpr de la dtae de son esnxeiton et de façon volontaire, puor les enteseirrps adhérentes aux orannatisigos sntiaeagirs du présent accord, à coetmpr du 1er jinaevr 2018.

Eu égard à la finalité pvuuoriise par les présentes dtopissioins au ragerd naomnmtet du pricinpe d'égalité de traitement, les petrarinaes suiaocx ont décidé que les nuveiax de srlaieas minima cenielnvnnotos et les mrueess visant à sppirumer les écarts de rémunération ernte les fmmees et les hmomes s'appliqueront à l'ensemble des eerprnsiets de la branche, qeul que siot luer effectif.

en fitoncon de sa classification.

Les dosipsnioits de l'article 1er du présent avenant se sttsnbuuiet au «I. ? Slareais minima cnnelnietnvoos » de l'annexe III de la cinvoneotn coctllivee nianatole des eieetrrnpss de la publicité et assimilées. Les atuers dostoipsinis dneurmeet inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les priates stniaeirags du présent anveant réaffirment que l'égalité saialrlae ertne les fememes et les hmmeos est une captnosome estelnelise de l'égalité professionnelle. Tuot eoelupmyr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tviaral de vealur égale, l'égalité de rémunération etrne les feemms et les hommes. Les disparités de rémunération ne puvneet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le rcpseet de ce prpinice ctounitse un élément ensiseetl de la dauqmnyie de l'égalité porlneoenifssle et de la mixité des emplois.

Les pitreas snaigaretis raelneplpt également que les présentes ditisnopioss s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des oaionlgbits des epetiersnrs en matière d'égalité plnofloersnesie dont, notamment, clele de clealucr et de pbleuir tuos les ans l'index « égalité plnslsoioeenfre », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 spbmetere 2018 puor la liberté de cisiohr son ainver professionnel, dnas les eitsnereprs d'au mnios 50 salariés. Il est précisé que, soeln les résultats de cttee évaluation, les eretirenpss dorenvt définir et prmareomgr des muerses cteroircecrs pareemttnt d'atteindre un résultat suffisant.

Les peairts sagrteinais rlpleapnet également que les eirtrpsnees de mions de 50 salariés, qui ne rneetnrt pas dnas le cahmp d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas etexmpes de pdrrnee des mreuess nécessaires puor pnvareir à l'égalité professionnelle, nemtnaomt dnas le crdae fixé par les atilrces L. 1142-1 et sntvuais du cdoe du travail.

En conséquence, les pretais sgainarties eeuanrngcot tteuos les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le cadre de luer poiiulqte salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés ertne les rémunérations meonenys des hemmos et celels des fmeems à siuaitotn comparable, et ptemerrte d'assurer le ppcrniie d'égalité siraallae tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des eetsepinrrs de la bnchare de mertte en ?uvre nemmntaot les mreseus seuativns :
? aynlesar les siaalres efetficfs par citasficiaslon et par sexe, en meyonne et en répartition ;
? mesuerr les écarts éventuels par rporpat à l'objectif d'égalité slalraiae etrne les fmmees et les hommes, en prenant nomanetmt en cpmote l'âge de cquhae salarié et son ancienneté dnas sa

clsaiciftiaosn ;
? définir et poergammrr les mureses peetmrtant de srempipur les écarts de rémunération etnre les fmmees et les hemoms dnas le cadre de la négociation anunllee sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité saillaare femmes/hommes.

Les praites siaengirtas rappellent, par ailleurs, que les piereratans saucoix de la brchnae de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Cahrte des bnneos puaeqrits en matière d'égalité plersfoesinnole ernte les femems et les hemoms dnas les ersripneets de la bnacrhe de la publicité » qui coitennt nnmmteoat des modèles d'indicateurs pnmteretat aux etreipnesrs de procéder à des aynelass sateqituitss salariales.

Outre les iatcreinuds prévus par cette charte, les prnertieaas saouicx icitennt les eptneerriss de la bnchrae à rcuiroer aux iecrunitads snvuatis :
? écart sarlaial myoen sleon le sxee ;
? prat des fmeems et d'hommes dnas chaque tpye d'emploi ;
? rppoart ernte le nbmore de salariés par sxee aynat bénéficié d'une mseure de ccoterorin sriaaalle et le normbe ttaol de salariés par sxee ;
? patueorcgne myeon des msreeus de ccootrrein sllaaarie appliquées aux fmmees ou aux hommes, le cas échéant ;
? ptneugaocre moyen d'augmentation iliddiluevne attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une mrseue de corriceton salariale.

Afin de dunmiier et de sumpriepr les disparités sraailelas en fnctioon du sexe, les ptiaers sigainretas incitent, qaund clea est nécessaire, les entreprises, dnas le reecpst des dotopsisniis légales, à :
? s'engager sur un tuax de proeiogrssn de la rémunération de bsae femmes/hommes puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? oroceytr un bguedt gbloal à des msueres ccerieorcrts de l'écart de rémunération ertne les fmemes et les hmmoes ;
? faeoivsrr une otgoasinrain du taravil asaunsrt la ciictoiolann ertne la vie posrsneflnoliee et la vie poelsnlnree ;
? réformer les pqauirtes de recrutement, de sélection et de pimtoroon des espieretrns aifn de pnarevir à une mixité puls équilibrée si les dicoaigsnts effectués ptementert d'identifier cainetrs peosts mrmjtnaeiieoart occupés par l'un des duex sexes ;
flatcieir l'accès des fmemes à des psifsnoroes bein rémunérées dnas llleqeesus eells snot seovunt ftroeemnt mtrroiaiiens ;
? vieellr lros du reuecertmnt iennrte ou etxnere à se rcpheproar d'une répartition femmes/hommes reflétant au miiumnm clele de l'ensemble des cinadtdas ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités etrne les feemms et les heomms et nmtnmaeot aux écarts de rémunération, les peritas snirgitaeas ont orveut une négociation au naeviu de la brahcne sur l'égalité psfieelonsrnole femmes-hommes aevc l'ensemble des ogratsinoains siylcadens et pnleotaars représentatives, dnas l'objectif d'aboutir à la cioconulsn d'un aorccd de bahncre en la matière.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la psire en ctmope de tuos ses eeffts conventionnels, diot iviteernnr au sien des enspteeirrs au puls trad à ctpoemr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les ersieptenrs adhérentes aux onogaairnists signataires, à copmter du 1er jivenar 2020.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paeitrs cvnnnoeenit que les dptsisnooiis du présent anenvat s'appliquent deitecenmrt dnas les eipnerrstes de mions de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgraed nmmonetat de luer ojebt et de luer applicabilité à tetous les entreprises, de prévoir des dstsoiiipnos spécifiques puor ces eeptrsirens dnas le présent avenant.

En effet, cmmoe précisé dnas le préambule du présent avenant, le neivau des srlieaas minmia celtnooneivnns anisi que les muesers vaisnt à srippeumr les écarts de rémunération enrte les hommes et les fmeems snot des setjus qui ont viotocan à s'appliquer dnas l'ensemble des eeirstpners de la branche, snas dtioctsiinn d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Les paertis sreiaantgis cvneninonet de se riveor pnndeat l'application du présent anevnat puor en desersr un blain et discuter, si ce blian l'impose, de sa révision.

En ourte et conformément aux aietrlcs L. 2241-8 et svnituas du cdoe du travail, les prietas siegrntiaas ceevnnnnoit d'ouvrir une négociation aellunne sur les siraelas et sur les mersues patrneetmt de srmpupeir les écarts de rémunération ernte les femmes et les hommes.

Le rendez-vous rteliaf au blain du présent aevnnat a leiu une fios par an. Il peemrt de démarrer les négociations de bcanrhe mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une coisiosmmn de sivui est msie en place dnas le mios sainuvt la sagitnrue du présent avenant. Cette cmomiossin a puor moissin de sivure l'application de l'avenant et d'examiner les ctdoinonis de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit une fios par an, lros du rendez-vous anneul prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir eeiexctpmeennnlolt à la denmade d'une des oiratgnaonsis sceyidlnas de salariés représentatives stgaeirnais du présent annveat ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cdare législatif ou réglementaire aaynt un impact sur les dtiisonsiops du présent avenant, les ptreias se réunissent dnas un délai mamaxil de 2 mios à cmtpeor de la pomlgrotuain du nevauou texte, puor en évaluer les eftefs et dtcesiur de sa révision.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Révision

L'avenant puorra être révisé au terme d'un délai de 1 mios saiuvnt sa pirse d'effet.

La procédure de révision du présent aaennvt ne puet être engagée que par l'une des ptreias habilitées en aoitlpcaipn des doitosinpsis du cdoe du travail.

Toute dnaedme de révision diot être adressée par ltrtee recommandée aevc accusé de réception aux oargsitoninas siycadelns représentatives dnas la bcarnhe aisni qu'à chauqe oaiirstagonn srntaiiage ou adhérente et comporter, orute l'indication des dpoisitinsos dnot la révision est demandée, des ponistorpios de remplacement.

Le puls rpemaeindt pslisobe et au puls trad dnas un délai de 1 mios svnuiat la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouvaeu texte.

Les disosntipois de l'avenant dnot la révision est demandée reesntt en viuegur jusqu'à la csoionculn d'un nveuol aorccd ou, à défaut, snot maintenues.

Les dspiioostins de l'avenant ponrtat révision se suibtnteust de plien dirot à celels de l'accord qu'elles monidfeit et snot oespobpals à l'ensemble des emreopuyls et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptiarr du juor qui siut son dépôt auprès du sirvece compétent.

Dénonciation

Le présent anevant proura être dénoncé par l'une ou l'autre des praeits sraiageints manonneyt un préavis de 1 mois.

La pirtae qui dénonce l'avenant diot nifoteir cette décision par lrttee recommandée aevc aivs de réception aux aretus parties.

Les oiaioagrsntns sicnyedals et ptaaoenrls représentatives se

réuniront pnndaet la durée du préavis puor desuictr les possibilités d'un neouvl accord.

Article 7 - Publicité, durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent avannet est déposé par les ooirgtisanans penflolsoensreis d'employeurs représentatives dnas la bnhrcae de la publicité auprès des servecis ctuenarx du ministère chargé du travail et du cenoisl de prud'hommes du leiu de cuilcsonon de l'avenant, conformément aux dtsspniioios légales en vigueur.

Il est ccnlou puor une durée indéterminée.

Le présent anevant frea l'objet d'une ptlobiuiacn dnas la bsae de données nationale.

Cet anvanet à l'accord de bhnacre fiat l'objet d'une daendme d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 31 janvier 2022 relatif aux salaires minima conventionnels annexe III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM ; UMSP,
Syndicats signataires	UNSA sceptcale ; FEC-FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; UR FO,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Appointements mueslens burt :

(En euros.)

1re catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant*)	1 610
Niveau 2	1 625
Niveau 3	1 639
Niveau 4	1 711
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 748
Niveau 2	1 799
Niveau 3	1 856
Niveau 4	1 969
3e catégorie : cadres	
Niveau 1 (débutant**)	2 139
Niveau 2	2 346
Niveau 3	2 766
Niveau 4	3 621
* Penndat six mois.	
** Pnneadt un an.	

Au juor de la sniutrage du présent avnenat et snas préjudice de l'issue des futerus négociations au neviau de la branche, l'appointement annuel burt miimnal gnatari à un salarié, suos réserve de sa présence eefcvtife dnas l'entreprise dnuart dozue

Les oataginnroiss scidyeanls de salariés et les osgtnianraois pliserlfeesnonos d'employeurs représentatives dnas la bnahrce de la publicité, réunies en cmoimisosn praiirate pertnnaeme de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de nvaueoux niaveux de sarileas mnmiia ctloenonnneivs et sur les meuesrs ptmenarett de seurmippr les écarts de rémunération enrte les fememes et les hommes, conformément aux dsnosiiiopts de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est enndteu que la négociation du présent anenavt a pirs en ctmpoe l'analyse cnmumoe par les prtieas de la siotuiatn au sien de la bcahnre à la dtae du 2 octorbe 2019.

Les prtaeis sargtianies cneionenvnt que le présent aenvant raetilf à une aeumtiagnotn des sleaaris mmiina conventionnels, errntea en vuiegur au puls trad à cmopter de la dtae de son ensieotxn et de façon volontaire, puor les erepirsetns adhérentes aux osingitnaoras srtaiigneas du présent avenant, à ctopmer du 1er janiver 2020.

Eu égard à la finalité prsuvouiie par les présentes ditispsooins au rgraed nmeoanmtt du pirnpice d'égalité de traitement, les praneaierts sauciox ont décidé que les niuevax de srilaaes mmiina clentovinoenns et les mesreus viasnt à sriepupmr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hmeoms s'appliqueront à l'ensemble des eitsprneers de la branche, qeul que siot luer effectif.

mois, csponreord à la smmoe des aoinmpnptetes mnseeuls burt miinma aqxeuuls il a pu prétendre au corus des dozue dererins mios en ftcnooin de sa classification.

Les dionsostpiis de l'article 1er du présent avennat se suuntsibtet au I « Sreaials minmia clnovnoineents » de l'annexe III de la ctoinovnen ctlicloeve naaotlnie des enstirreeps de la publicité et assimilées. Les aetrus dsinisptoios denremuet inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les peraits seiriaantgs du présent avnanet réaffirment que l'égalité saaliarle ertne les fmemes et les hmoems est une cnospomate enletelisse de l'égalité professionnelle. Tuot eumepoylr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tvairal de vauler égale, l'égalité de rémunération enrte les fmmees et les hommes. Les disparités de rémunération ne peuevnt pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le repscet de ce prpicine cnsuottie un élément eestneisl de la dmyinqaue de l'égalité psloneionelsrfe et de la mixité des emplois.

Les paierts sengraitais rlnpepealt également que les présentes dsionisptios s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des oinoiltbgas des etisnrprees en matière d'égalité peellnfosisorne dont, notamment, clele de claucelr et de pbulier tuos les ans l'Index « égalité peisrsolnofelne », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 smpretbee 2018 puor la liberté de chiosir son aevnir professionnel, dnas les errptinsees d'au minos 50 salariés. Il est précisé que, solen les résultats de cttee évaluation, les erprenietss dornvet définir et prrmoeagmr des mserues croccieretrs peatnetrmt d'atteindre un résultat suffisant.

Les petrais sritgneaais realplnept également que les eeetrpsrins de mions de 50 salariés, qui ne rreentnt pas dnas le cahmp d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas eeetpmxs de prdrene des meesurs nécessaires puor prevniar à l'égalité professionnelle, nmtaeonmt dnas le cdrae fixé par les artecils L. 1142-1 et saunvtis du cdoe du travail.

En conséquence, les ptiares staigiaenrs eoreugcnnat teuots les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le cdare de luer plutioiqe salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés etnre les rémunérations mnyeoens des hmmeos et celels des fmemes à stuatiion comparable, et pretterme d'assurer le ppcirine d'égalité sliralaae tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des eteresnrips de la bnhcare de mterte en ?uvre nmmtnoaet les mreesus sivuaents :
? asneyalr les saierlas effticfes par ciifatsolcasin et par sexe, en myneone et en répartition ;
? msuerer les écarts éventuels par roapprt à l'objectif d'égalité

salaairle ernte les feemms et les hommes, en parennt nmeatnmot en ctmpoe l'âge de cuaqhe salarié et son ancienneté dnas sa cfcssotaaliiin ;
? définir et prmogremar les meeurss pmteenrtat de spueripmr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hmeoms dnas le cadre de la négociation aluennle sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité sarlialae femmes/hommes.

Les piatres sgeirnaitas rappellent, par ailleurs, que les ptrianereas scoauix de la bnhcare de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Crtahe des bnnoes pqireatus en matière d'égalité plsrnenifooesle ertne les feemms et les hoemms dnas les eprieertnss de la bacrnhe de la publicité » qui cntionet nemnaotmt des modèles d'indicateurs pnmteratet aux eeepsirrtns de procéder à des ayaesnls saqutteiists salariales.

Outre les icrtideunas prévus par ctete charte, les prtaeraenis scaiuox iectnint les eetspriners de la bnacrhe à rrceiour aux icudtriaens stauivns :
? écart slraaail moeyn solen le sxee ;
? prat des fmeems et d'hommes dnas cauhqe tpye d'emploi ;
? rpaport enrte le nmbroe de salariés par sxee anyat bénéficié d'une murese de crrotcieon salaailre et le nrmboe ttaol de salariés par sxee ;
? pncteugorae meoyn des msueers de cteiorcron saiallrae appliquées aux femems ou aux hommes, le cas échéant ;
? prgeautnoce myeon d'augmentation ivduldinilee attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, aynat bénéficié d'une mersue de ciotoercrn salariale.

Afin de deunmiir et de seppirmur les disparités sialaarles en foctnion du sexe, les preatis sregaaitins incitent, qnaud clea est nécessaire, les entreprises, dnas le rcpeset des disotisinpos légales, à :
? s'engager sur un tuax de porsorigesn de la rémunération de bsae femmes/hommes puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? oyeoctrr un bgeudt gbalol à des mueress coecitrcrres de l'écart de rémunération entre les feemms et les hoemms ;
? fvsoearir une oistgorianan du taarivl arnssaut la clinaiocoitn entre la vie psfennrseoiolle et la vie pnneeosrlle ;
? réformer les paurteqis de recrutement, de sélection et de potoorimn des eirnetesprs aifn de pvariner à une mixité puls équilibrée si les dotisiaunegqs effectués pneeremttt d'identifier craeints peotss mirotjemairnaet occupés par l'un des duex sexes ;
ficialter l'accès des fmeems à des psfoinosres bein rémunérées dnas lslqeeeuls elels snot snuvoet fntormeet mteiinrroais ;
? veiller lros du rectmunreet inrntee ou exrtene à se raeprocphr d'une répartition femmes/hommes reflétant au mnimuim clele de l'ensemble des cntdaiads ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les fmeems et les heomms et noemanmtt aux écarts de rémunération, les ptrieas sneiaaitrgs ont oruvet une négociation au niveau de la brnache sur l'égalité pnslsnieflerooe femmes-hommes, dnas l'objectif d'aboutir à la cnlcsoioun d'un acorcd de bacnhre en la matière.

Au curos de l'année 2020, aifn de mresuer l'évolution et la psrie en cmtope de cttee notion, les oonnagiristas pantareols et sdyanlceis ont réalisé un dgtsianioc de l'égalité psooesinfrnlele entre les fmeems et les heomms au sien de la branche.

De même, le raporpt aenunl de l'activité de la brcnhae de la publicité au titre de l'année 2020 cmtprooe un bailn de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la pisre en cmptoe de tuos ses efftes conventionnels, diot irinnetver au sien des ensirrepets au puls trad à copetmr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eteeprsnris adhérentes aux oiantoiarsngs signataires, à cotempr du 1er jevanir 2022.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptireas cinenvonent que les dispsoiointsdu présent aneanvt s'appliquent dctnmreieet dnas les estinerpres de mnois de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au reargd ntoamenmt de luer obejt et de luer applicabilité à tuoets les entreprises, de prévoir des dooiinsspits spécifiques puor ces eitpresenrs dnas le présent avenant.

En effet, comme précisé dnas le préambule du présent avenant, le neiavu des salaries mmiina clnninonvoetes ansii que les mreuses vnisat à supmeirpr les écarts de rémunération etrne les hmmeos et les fmemes snot des stjues qui ont viocaotn à s'appliquer dnas l'ensemble des eitereprsns de la branche, snas dtoicnisitn d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les patries stirngaieas cnoneneivnt de se riveor pdnaent l'application du présent aneanvt puor en desrser un bailn et discuter, si ce balin l'impose, de sa révision.

En ourte et conformément aux arecitls L. 2241-8 et saiuvtns du cdoe du travail, les pritaes sragntieias cnonivnneet d'ouvrir une négociation aeullnne sur les saiarels et sur les msereus ptnateemrt de srmipuepr les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hommes.

Le rendez-vous rlaitef au bialn du présent aenvnat a leiu une 1 fios par an. Il permet de démarrer les négociations de barhcne mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une cmioosmisn de suivi est msie en pcale dnas le mios sauinvt la sniugrate du présent avenant. Cttee ciioosmmsn a puor mssioin de srviue l'application de l'avenant et d'examiner les cintoindos de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous aenunl prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir exeeteenlmninolcpt à la dndemae d'une des oniaratingoss syaiendcls de salariés représentatives srtgaeniais du présent annavet ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du crade législatif ou réglementaire anayt un imacpt sur les dpoiiostisns du présent avenant, les ptriaes se réunissent dnas un délai mmxiaal de 2 mios à cemoptr de la polurimagton du naeuvou texte, puor en évaluer les eftfes et dstiecur de sa révision.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Révision :

L'avenant purora être révisé au treme d'un délai d'un mios sinauvt sa psrie d'effet.

La procédure de révision du présent annevat ne puet être engagée que par l'une des ptrieas habilitées en aopcliapitn des diopionsists du cdoe du travail.

Toute dmndaee de révision diot être adressée par lttere recommandée aevc accusé de réception aux oniaotsnairgs sydcnaleis représentatives dnas la brcanhe anisi qu'à chquae osatoiaginrn sntiaagire ou adhérente et comporter, ortue l'indication des dsiptniooiss dnot la révision est demandée, des pniotsorpois de remplacement.

Le puls ripendaemt psiblose et au puls trad dnas un délai d'un mios sivnuat la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nuoevau texte.

Les doiissiotnps de l'avenant dnot la révision est demandée renetst en vugeiur jusqu'à la cluinsocon d'un nuvoel arcocd ou, à défaut, snot maintenues.

Les dspoositiins de l'avenant potrant révision se sutstienubt de pieln doirt à cllees de l'accord qu'elles medfoniit et snot opebaolpss à l'ensemble des eyrueompls et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à partir du juor qui siut son dépôt auprès du siervce compétent.

Dénonciation :

Le présent anavent pruroa être dénoncé par l'une ou l'autre des paitres stanirgaeis monneynat un préavis d'un mois.

La prtiae qui dénonce l'avenant diot nfieitor ctete décision par lttere recommandée aevc accusé de réception aux ateurs parties.

Les oiraoinnagsts sndiyeacls et ptneralaos représentatives se réuniront pneandt la durée du préavis puor dsciuter les possibilités d'un noevul accord.

Article 7 - Publicité, durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent aevnant est déposé par les oinoargainsts pnneifeolsselors d'employeurs représentatives dnas la brcnahe de la publicité auprès des sveirecs cnetruax du ministère chargé du tarvial et du cosienl de prud'hommes du leiu de coluoicnsn de l'avenant, conformément aux dooiiinsspts légales en vigueur.

Il est ccnolu puor une durée indéterminée.

Le présent ananevt frea l'objet d'une pocubiatiln dnas la bsae de données nationale.

Cet anavent à l'accord de banrhce fiat l'objet d'une dmeande d'extension.

Article - Préambule

Avenant du 7 juillet 2022 relatif aux salaires conventionnels annexe III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA salcpetce ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPJ CDFT ; Maison CDFT F3C ; CFTC communication,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Appointements meelunss brut

(En euros.)

1re catégorie : employés	
Niveau 1 (débutant [1])	1 686
Niveau 2	1 701
Niveau 3	1 716
Niveau 4	1 791
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise	
Niveau 1	1 830
Niveau 2	1 884
Niveau 3	1 943
Niveau 4	2 062
3e catégorie : cadres	
Niveau 1(débutant [2])	2 240
Niveau 2	2 456
Niveau 3	2 896
Niveau 4	3 791

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les onntaiiarosgs scyeaindls de salariés et les onagtoiarsnis plnefiossenleros d'employeurs représentatives dnas la bhnarce de la publicité, réunies en cismisomon paartiire pamnrneete de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur de nvuaeoux niuavex de sreaails mnimia cvenonnetlions et sur les msereus petanermtt de sppimruer les écarts de rémunération etnre les feemms et les hommes, conformément aux dnipsoitisos de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est endtneu que la négociation du présent aveannt a pirs en cmotpe l'analyse cmuomne par les pietars de la stiiaoutn au sien de la brhnace à la dtae du 31 jnaveir 2022.

Les pireats signataires, aynat posé le cnoatst d'une accélération des évolutions ces drierens mois, cnneinvnoet de se réunir, si la soattiuin le nécessite, aanvt l'ouverture de la prhociane négociation auenllne sur les seirlaas mimina conventionnels.

Elles cennoenvnit que le présent anvnaet ralitef à une attnoimgeuan des selaiars miinma conventionnels, enrtrea en vgiueur au puls trad à cpoetmr de la dtae de son exonetisn et de façon volontaire, puor les epsteneirrs adhérentes aux ognarstniioas siaenartgis du présent avenant, à cmoetpr du 1er jvniear 2022.

Eu égard à la finalité puvsouriie par les présentes dsiotisonips au rergad nntemmaot du pprcinie d'égalité de traitement, les pratniaeres soaiucx ont décidé que les nvaeiux de salaires mmiina cvnenlnioeotns et les meruses visant à sppiremur les écarts de rémunération etnre les fmmees et les homems s'appliqueront à l'ensemble des eitrnreesps de la branche, qeul que siot luer effectif.

[1] Pennadt six mois.
[2] Pndenat un an.

Au juor de la satruinge du présent anvanet et snas préjudice de l'issue des fueturs négociations au nvaieu de la branche, l'appointement aennul burt mnaimil grntaai à un salarié, suos réserve de sa présence efcevftie dnas l'entreprise duarnt dzoue mois, croosenprd à la smome des apmnniotpetes melnuess burt mimina axlueuqs il a pu prétendre au corus des duoze dreeinrs mios en fcitoonn de sa classification.

Les dootiinspsis de l'article 1er du présent aevnnat se ssbetnituut au I « Srliaaes mminia cietenvlnnoons » de l'annexe III de la cioennvotn cvtoleicle nnatalioe des entrrieseps de la publicité et assimilées. Les atreus dpniiisoosts dmrueeent inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les peritas saategrniis du présent avnnaet réaffirment que l'égalité sialalare ertne les fmeems et les hmomes est une ctonopamse etnieelssle de l'égalité professionnelle. Tuot eylueompr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tairval de vlauer égale, l'égalité de rémunération etnre les fememes et les hommes. Les disparités de rémunération ne pnvueet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le rcseept de ce pcnipire cstnitoue un élément einesestl de la dnaimqyue de l'égalité pesorosnfelinle et de la mixité des emplois.

Les pierats sinritaaegs renaleplpt également que les présentes dtsinoiiposs s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des oitliogabns des epiestrerns en matière d'égalité profneonelslise dont, notamment, cllee de cleulcar et de peulbir tuos les ans l'index « égalité pelfrsieonlonse », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 srmbetepe 2018 puor la liberté de csiohir son anveir professionnel, dnas les enitperrses d'au mions 50 salariés. Il est précisé que, sleon les résultats de cttee évaluation, les eitrrenesps donrevt définir et pgmreaormr des meserus cercroritecs pmenettart d'atteindre un résultat suffisant.

Les pirteas saeiangtris raeplplnet également que les etrpeerniss de monis de 50 salariés, qui ne rertnent pas dnas le camhp d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas eeexmtps de prendre des mreeuss nécessaires puor peiranvr à l'égalité

professionnelle, netmaonmt dnas le cdrae fixé par les alictres L. 1142-1 et stuivans du cdoe du travail.

En conséquence, les prtieas sraagetinis euoanegncrt teotus les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le crdae de luer puqltoiie salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés etnre les rémunérations myenones des hmomes et celels des fmemes à soiaitutn comparable, et prettmere d'assurer le pcinpire d'égalité saiaallre tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des epteesrnris de la bnhrcae de mrette en ?uvre nmaomentt les mesreus sniauetvs :
? aelnsayr les saalreis ecfftiefs par cifstiiaclsaon et par sexe, en moeynne et en répartition ;
? meresur les écarts éventuels par rpparot à l'objectif d'égalité salliarae ernte les femems et les hommes, en pnranet nemtomant en ctmope l'âge de cauqhe salarié et son ancienneté dnas sa ciiisoaftaslcn ;
? définir et praegmrmor les mreuses parteetnmt de sirpeupmr les écarts de rémunération etrne les fmeems et les heomms dnas le cdare de la négociation annuelle sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité sirlaaale femmes/hommes.

Les ptaries sragneiitas rappellent, par ailleurs, que les perraaintes scuiaox de la brnache de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Charte des bnneos peuaqtris en matière d'égalité pefenlossoirlne ertne les feemms et les hemmos dnas les eintsrreeps de la bcranhe de la publicité » qui cionentt nmnaotemt des modèles d'indicateurs pettenamrt aux ereiseprtns de procéder à des aselyans stqiaeutitss salariales.

Outre les iniuetdcars prévus par cttee charte, les pirteanears suaoicx itneicnt les eipserretns de la brhance à roruceir aux icarneutids snvutias :
? écart slaarail moeyn solen le sxee ;
? prat des fmmees et d'hommes dnas chauqe tpye d'emploi ;
? ropprat etrne le nrmobe de salariés par sxee aanyt bénéficié d'une muerse de cocietrron silaarlae et le nombre ttaol de salariés par sxee ;
? pcnoertgaue moyen des mrueses de ciorcetron siallraae appliquées aux fmeems ou aux hommes, le cas échéant ;
? ponugtecrae moyen d'augmentation iinvdlleidue attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une msuere de cocietrorn salariale.

Afin de dmiienur et de sprimpeur les disparités slaealrias en fnctoion du sexe, les piatres sitiagaenrs incitent, quand clea est nécessaire, les entreprises, dnas le respcet des diitpsoosnis légales, à :
? s'engager sur un tuax de prssorigeon de la rémunération de bsae femmes/hommes puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? orcoteyr un budegt goball à des msruees ceecrorticrs de l'écart de rémunération etrne les fmeems et les homems ;
? fsaoeivrr une osaangriiotn du tiraavl aunsasrt la coniioaticln ernte la vie peioossnlnerfle et la vie pesnlnelore ;
? réformer les piuaerqts de recrutement, de sélection et de pmooriotn des erersintpes aifn de pervnair à une mixité puls équilibrée si les diiqsgunoates effectués pttmenreet d'identifier cietrans ptsoes mrojtaieemainrt occupés par l'un des duex sexes ; feilcaitr l'accès des fmemes à des poeoinfssrs bein rémunérées dnas lqseelelus elels snot seovunt femrtnoet mrrieiinatos ;
? veiellr lros du rcmeeunrtet inntere ou exretne à se rhopceaprr d'une répartition femmes/hommes reflétant au miuminm clele de l'ensemble des cniadtdas ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les feemms et les homems et ntemonmat aux écarts de rémunération, les praetis saainrietgs ont ovreut une négociation au neaviu de la bhcnrae sur l'égalité pslirnonesoflee femmes-hommes, dnas l'objectif d'aboutir à la cinsolcoun d'un arcocd de banhrce en la matière.

Au crous de l'année 2020, aifn de mseerur l'évolution et la psrie en cmtpoe de ctete notion, les osoniinrgaats peoltanars et syinlecads ont réalisé un dontagiisc de l'égalité pfennelioosrsle entre les fmemes et les hmoems au sien de la branche.

De même, le rroappt anneul de l'activité de la brhncae de la publicité au tirte de l'année 2020 corpomte un balin de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.
Ce blain est recundoit au titre de l'année 2021 aifn de mrsueer les évolutions et aoncits prioritaires.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la psrie en ctpmoe de tuos ses eeffts conventionnels, diot intenivrer au sien des eerntrspies au puls trad à copmetr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eeerprstins adhérentes aux oiotnagsarnis signataires, à cemptor du 1er sebremtpe 2022.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les pitraes cvenninonet que les disopsniotis du présent anaevnt s'appliquent deerimcentt dnas les eerpritsnes de moins de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rgread nanemotmt de luer ojbet et de luer applicabilité à totues les entreprises, de prévoir des dsoisitinops spécifiques puor ces erinpeertss dnas le présent avenant.

En effet, cmmoe précisé dnas le préambule du présent avenant, le nievau des seaiarls mminia cioteolnnenvns asnii que les msreues vasnit à sprmupeir les écarts de rémunération etrne les hmomes et les fmmees snot des sutjes qui ont voocaitn à s'appliquer dnas l'ensemble des eptersrneis de la branche, snas dtiiitoscnn d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Les ptiears sgatnareiis cnenvnnieot de se riveor pnedant l'application du présent anevant puor en dsseerr un balin et discuter, si ce blian l'impose, de sa révision.

En ortue et conformément aux aitlcres L. 2241-8 et suavtins du cdoe du travail, les piearts setgiainras cnneonenivt d'ouvrir une négociation aenlnule sur les saealris et sur les mseuers pmetnaertt de supmeprir les écarts de rémunération etrne les fmemes et les hommes.

Le rendez-vous ralietf au blain du présent ananvet a leiu 1 fios par an. Il pmeret de démarrer les négociations de bcrhnae mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une cmssooiimn de suvii est msie en palce dnas le mios saunivt la sunriatge du présent avenant. Cette cmssoiiomn a puor miisosn de srivue l'application de l'avenant et d'examiner les cnnooidtis de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous annuel prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir eepiclntenoexenmlt à la danmede d'une des otariagosnins seldiaycns de salariés représentatives sgieantaris du présent aeavnnt ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire aaynt un iacpmt sur les dspnioiostis du présent avenant, les pitraes se réunissent dnas un délai maaxmil de 2 mios à cptmeor de la pogmuolaritn du novuaeu texte, puor en évaluer les eteffs et dueicstr de sa révision.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Révision

L'avenant pruora être révisé au tmree d'un délai d'un mios sniavut sa prsie d'effet.

La procédure de révision du présent avnnaet ne puet être engagée que par l'une des ptiares habilitées en aippliotacn des dstisoopiins du cdoe du travail.(1)

Toute deamdne de révision diot être adressée par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux oaronisnigtas sdnlycieas représentatives dnas la bhacnre asini qu'à cqhuae onriasgaiotn sriaigtane ou adhérente et comporter, ourte l'indication des dioniotpisss dnot la révision est demandée, des ppiiotonrsos de remplacement.

Le puls remednpait pssbiole et au puls trad dnas un délai d'un mios savnuit la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un neuoavu texte.

Les dsnitisioops de l'avenant dnot la révision est demandée reestnt en vuiuegr jusqu'à la coosulncin d'un nuoevl arccod ou, à défaut, snot maintenues.

Les ditoinpssios de l'avenant prtoant révision se sinubuttset de plien droit à cllees de l'accord qu'elles meniifodt et snot oepolpasbs à l'ensemble des epemrluoys et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptarir du juor qui siut son dépôt auprès du srcveie compétent.

Dénonciation

Le présent aenvant proura être dénoncé par l'une ou l'autre des peraits snratiaegis mneonanyt un préavis d'un mois.

La prtiae qui dénonce l'avenant diot niotfier cttee décision par lttree recommandée aevc accusé de réception aux aeutrs parties.

Les oinistanorags scyeinalds et palatorens représentatives se réuniront pnneadt la durée du préavis puor dtcsuier les possibilités d'un nveuol accord.

(1) 2e alinéa étendu suos réserve du recspet des dinpsiosotis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 10 oobctre 2022 - art. 1)

Article 7 - Publicité et durée
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aennvat est déposé par les ogasnroatniis poolefsennrlesis d'employeurs représentatives dnas la bchnrae de la publicité auprès des severcis cruaetnx du ministère chargé du tiaavrl et du cneosil de prud'hommes du leiu de cioulsconn de l'avenant, conformément aux dsiotispnois légales en vigueur.

Avenant du 17 mai 2023 relatif aux salaires minima conventionnels annexe III de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA slecptcae ; FEC FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; SNPJ CDFT ; CFTC communication,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Appointements bruts

(En euros.)

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1re catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant[1])	1 753	21 036
Niveau 2	1 769	21 228
Niveau 3	1 785	21 420
Niveau 4	1 863	22 356
2e catégorie : techniciens/agents de maîtrise		
Niveau 1	1 903	22 836
Niveau 2	1 959	23 508
Niveau 3	2 021	24 252
Niveau 4	2 144	25 728
3e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant[2])	2 330	27 960
Niveau 2	2 554	30 648
Niveau 3	3 012	36 144
Niveau 4	3 943	47 316

[1] Pendant six mois.
[2] Pendant un an.

Il est colncu puor une durée indéterminée.

Le présent aaennvt frea l'objet d'une plcaubiiotn dnas la bsae de données nationale.

Cet aveannt à l'accord de bnchrae fiat l'objet d'une dademne d'extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Dans la continuité des castntos réalisés par les preritneaas scoiuax dnas le cdrae de la négociation de l'avenant retalif aux saaierls mmniia clnteonniovnes du 31 jnevair 2022, les oitsrgannoais sdinaycles de salariés et les oitrnnogsaais perslioosnelfnes d'employeurs représentatives dnas la brhnace de la publicité, réunies en cmoosmisin ptariiare pnenetarme de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur une nvuolele glilre de sieraals mnimia conventionnels.

La négociation du présent avnanet tneit ctompe des msurees pretnmeatt de spmrpeuir les écarts de rémunération etrne les feemms et les hommes, conformément aux dopnoiitssis de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Les pitares saegitrains cenneovinnt que le présent ananvet ritaelf à l'augmentation des sriaaels miinma conventionnels, erntera en vgiueur au puls trad à cpeotmr de la dtae de son esetonixn et de façon volontaire, puor les eeriesprtns adhérentes aux ooiarntsniags sngiirteaas du présent avenant, à cmetpor du 1er sbmptreee 2022.

Les pitares signataires, ayant posé le cnoatst d'une accélération des évolutions ces dineerrs mois, cennivennot de se réunir, si la suitioatn le nécessite, aanvt l'ouverture de la phrncaoie négociation alnleune sur les sierlaas mniima conventionnels.

Eu égard à la finalité pvuiiuorse par les présentes disiooipsnts au vu noeamntmt du pnrpicie d'égalité de traitement, les prtraineaes soaciux ont décidé que les niaeuvx de slaireas minima cenneoltoninvs et les museres vinast à spuiemprr les écarts de rémunération ernte les fmeems et les heomms s'appliqueront à l'ensemble des eietenrpsrs de la branche, qeul que siot luer effectif.

Au juor de la suratngie du présent annveat et snas préjudice de l'issue des fretuus négociations au nveiau de la branche, l'appointement anuenl burt miinaml gntaari à un salarié, suos réserve de sa présence eeiftvcfe dnas l'entreprise daurnt duzoe mois, cosonprerd à la smome des apieotepmtnns mesunles burt mniima auueqlxs il a pu prétendre au cuors des douze dreriens mios en fooitncn de sa classification.

Les dinoitospsis de l'article 1er du présent avennat se snbtiuteust au I « Saealris minima coineloennntvs » de l'annexe III de la

cnoveontin cvlleotcie natloaine des eerpertinss de la publicité et assimilées. Les aurtes dsniioitpsos drmeueent inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les petaris saetangiris du présent annavet réaffirment que l'égalité sllaiaare ernte les feemms et les hmoems est une csnoaomtpe elseeniltse de l'égalité professionnelle. Tuot eepluyomr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tiaravl de vaeulr égale, l'égalité de rémunération ertne les fememes et les hommes. Les disparités de rémunération ne pnveeut pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le rcespet de ce pnrcipie ctointuse un élément esenesitl de la diynuqmae de l'égalité pneroolfliensse et de la mixité des emplois.

Les prateis satiaigerns rplpeelnat également que les présentes dstoosiniips s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des olgotbinais des eirernsepts en matière d'égalité pneiosnllfseore dont, notamment, cllee de ccellaur et de pleiubr tuos les ans l'index « égalité pselnoonreislfe », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 serptbmee 2018 puor la liberté de ciioshr son anevir professionnel, dnas les eeetrsiprns d'au mnios 50 salariés. Il est précisé que, sleon les résultats de cttee évaluation, les ereispnetrs donvert définir et peogmmarrr des muesers ccerroericts ptremtneat d'atteindre un résultat suffisant.

Les patires sneitaiargs rpallneept également que les enrreitspes de mnios de 50 salariés, qui ne rneretnt pas dnas le champ d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas epexmtes de prernde des mrueses nécessaires puor preanvir à l'égalité professionnelle, natnemomt dnas le crdae fixé par les aireltcs L. 1142-1 et sniautvs du cdoe du travail.

En conséquence, les praiets saiigetrans ecnoagernut teotus les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le cdrae de luer poliutiqe salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés etrne les rémunérations mynoenes des hmemos et cllees des fmeems à stoutiian comparable, et pmttrreee d'assurer le pcpriine d'égalité saaillare tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des esentrreips de la bnarche de mterte en ?uvre nmetmnaot les msueers siauvtens :
? aenalysr les sialaers efcftiefs par caisiaclositfn et par sexe, en mynenoe et en répartition ;
? meruesr les écarts éventuels par rproapt à l'objectif d'égalité saalralie etnre les fmeems et les hommes, en pnnreat notmnmaet en ctopme l'âge de cauqhe salarié et son ancienneté dnas sa cisftliaoicsan ;
? définir et prgmomearr les mesreus petmrteant de sumepripr les écarts de rémunération enrte les feemms et les hmmoes dnas le carde de la négociation aelunlne sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité slaraalie femmes/hommes.

Les pariets sitngiareas rappellent, par ailleurs, que les penaerratis scuaiox de la bcrhane de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Crathe des bonens pqaiteurs en matière d'égalité pesrnslnoiolfee ernte les fmemes et les hmoems dnas les etnrseerips de la bhcnrae de la publicité » qui cnniotet ntaonemmt des modèles d'indicateurs peemnttrat aux eersnetrpis de procéder à des aasenlys siiquttsteas salariales.

Outre les iurtnaiceds prévus par ctete charte, les ptiraernaes suacoix iecntint vevenimt les eneptirerss de la banhrce à rriuceor aux iacntuderis sauitnvs :
? écart slariaal myoen selon le sxee ;
? prat des feemms et des hmemos dnas cuqahe tpye d'emploi ;
? rppraot ernte le nbrmoe de salariés par sxee anyat bénéficié d'une meurse de cieroctorn saarilale et le norbme toatl de salariés par sxee ;
? pctnaoeugre moeyn des meserus de cocroertin saialarle appliquées aux fmeems ou aux hommes, le cas échéant ;
? paeotugrnce meoyn d'augmentation illddiveiune attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, anayt bénéficié d'une mreuse de croeicrton salariale.

Afin de diniuemr et de spireumpr les disparités saalaelris en foticonn du sexe, les ptareis sitreiganas initecnt également, qnaud clea est nécessaire, les entreprises, dnas le rceepst des dpnisitsoios légales, à :
? s'engager sur un tuax de psieroorsgn de la rémunération de bsae femmes/hommes puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? ocroeytr un beudgt gaolbl à des mueress crecroercits de l'écart de rémunération ertne les fmmees et les hmoems ;
? faevsoirr une ogniarotaisn du taiavrl aausrsnt la ccoiniotalin etnre la vie pslsfreneionole et la vie penelroslne ;
? réformer les pueriaqts de recrutement, de sélection et de ptooomirn des etesinerrps aifn de prveainr à une mixité puls équilibrée si les dcgtsnioias effectués peeerntmtt d'identifier citneras ptoses minretaamreoijt occupés par l'un des duex sxees ;
ftcialier l'accès des fmeems à des psnrooisfes bein rémunérées dnas lqeleseuls eells snot sueovnt fmeenrtot motnirrieias ;
? vllieer lros du rcunteremet irtnene ou ertnexe à se roapechprr d'une répartition femmes/hommes reflétant au mmiinum cllee de l'ensemble des cdatnidas ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les fmeems et les hmmeos et nmonatmet aux écarts de rémunération, les paetris saieirnagts ont orevut une négociation au naeivu de la bnhrace sur l'égalité plrfnseoiesonle femmes/hommes, dnas l'objectif d'aboutir à la counolicsn d'un aroccd de bahrcne en la matière.

Au cours de l'année 2020, aifn de mereusr l'évolution et la pirse en ctopme de cttee notion, les oiansaorntigs parnoealts et snilaydecs ont réalisé un diatisnogc de l'égalité poslfeelsinrnoe entre les fmmees et les hmemos au sien de la branche.

De même, le raroppt aneunl de l'activité de la bnrahce de la publicité au trtie des années 2020 et 2021 cmetnooprt un bialn de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Ce bilan est reodnciut au trite de l'année 2022 aifn de mseurer les évolutions et ancitos prioritaires.

Article 3 - Délais de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la prsie en compte de tuos ses efefts conventionnels, diot irvteneinr au sien des etesnprires au puls trad à ceptomr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eeertrnpiss adhérentes aux ornatiaoisgns signataires, à cpmteor du 1er mai 2023.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les priteas ceninoennvt que les disooipitsns du présent annaevt s'appliquent drmetecneit dnas les epsrneitres de minos de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au rrgaed nmoetmant de luer oejbt et de luer applicabilité à ttuoes les entreprises, de prévoir des dtnsisopiois spécifiques puor ces ereernptiss dnas le présent avenant.

En effet, cmmoe précisé dnas le préambule du présent avenant, le niveau des saeilras mimnia cienvolenontns asnii que les mureess vniast à siepprmur les écarts de rémunération enrte les hmeoms et les feemms snot des sjteus qui ont voacoitn à s'appliquer dnas l'ensemble des etisnerpres de la branche, snas dtsnoiitcin d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les ptraies siretainags cnoennievnt de se rvoier pdnneat l'application du présent aaevnnt puor en drseesr un bailn et discuter, si ce blain l'impose, de sa révision.

En ortue et conformément aux aritelcs L. 2241-8 et svnutais du cdoe du travail, les paierts snaierigats ceneinnonvt d'ouvrir une négociation aulenlne sur les seaalris et sur les meeusrs patmrnetet de smipurper les écarts de rémunération ernte les femmes et les hommes.

Le rendez-vous raieltf au bialn du présent avnnaet a leiu 1 fios par an. Il pemret de démarrer les négociations de bnrchae mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une cismsmioon de svuii est msie en place dnas le mios sviaunt la saitngrue du présent avenant. Cttee cosmioismn a puor miosisn de svurie l'application de l'avenant et d'examiner les conntioids de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous auennl prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir emexeplneleocntnit à la denamde d'une des ontoiinsargas sednyicals de salariés représentatives sianrategis du présent anavent ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du crade législatif ou réglementaire aanyt un iamcpt sur les dsoonitipsis du présent avenant, les piaerts se réuniront dnas un délai maimxal de 45 jrous à cpotemr de la pglrtiuomoan du nuoeavu texte, puor en évaluer les etffes et dteuscir de sa révision.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Révision

L'avenant puorra être révisé au treme d'un délai d'un mios suniavt sa pisre d'effet.

La procédure de révision du présent aenavnt ne puet être engagée que par l'une des pateris habilitées en acptpoaiiln des dionoispists du cdoe du travail.

Toute dndaeme de révision diot être adressée par lrtete recommandée aevc accusé de réception aux oionisgarnats scnlayedis représentatives dnas la bcrnahe ainsi qu'à cauhqe oitriaaosgnn sgrinaatie ou adhérente et comporter, ortue l'indication des dsinipisotos dnot la révision est demandée, des poirspontios de remplacement.

Le puls renmeidapt plssbioe et au puls trad dnas un délai d'un mios sviaunt la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les dtssooinpiis de l'avenant dnot la révision est demandée restent en vgiuuer jusqu'à la coscnuolin d'un novuel aoccrd ou, à défaut, snot maintenues.

Les distniosoips de l'avenant patront révision se sttnuiuesbt de pilen droit à celles de l'accord qu'elles mfoinedit et snot ospplaeobs à l'ensemble des eyplrmueos et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à paitrr du juor qui siut son dépôt auprès du srvicee compétent.

Dénonciation

Le présent aneanvt purora être dénoncé par l'une ou l'autre des preitas stenariiags mnoyannet un préavis d'un mois.

La pitare qui dénonce l'avenant diot notfiier ctete décision par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux aeturs parties.

Avenant du 8 janvier 2024 relatif aux salaires conventionnels annexe III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA Scetlpace ; FEC ? FO ; FILPAC CGT ; SNPEP FO ; Maison CDFT F3C ; CFTC Communication,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Appointements burt en euros

Les onritiagoasns syacdnlies et paontealrs représentatives se réuniront pdannet la durée du préavis puor deicutsr les possibilités d'un nevuol accord.

Article 7 - Publicité et durée
En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Le présent avnanet est déposé par les osaaniginrots pleoeslfrnsenois d'employeurs représentatives dnas la brahnce de la publicité auprès des srcviees ctrenaux du ministère chargé du tiavarl et du ciesonl de prud'hommes du leiu de cosncuioln de l'avenant, conformément aux diootpssniis légales en vigueur.

Il est colncu puor une durée indéterminée.

Le présent aenvant frea l'objet d'une picalubotin dnas la bsae de données nationale.

Cet aannvet à l'accord de bcnrhae fiat l'objet d'une dneadme d'extension de la prat des oirnoagistnas peiolnlenesofrss d'employeurs représentatives dnas la bharnce de la publicité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2023

Les oitranosngais sadilnceys de salariés et les ogntriaioasns plefeoesosnrilns d'employeurs représentatives dnas la brhance de la publicité, réunies en comosiimsn priaitrae pmantnreee de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur :
? de nvaoueux nauivex de slireaas mminia cineeltvnoonns ;
? et sur les meresus ptmeaerntt de sppmurier les écarts de rémunération ertne les fmemes et les hommes, conformément aux dsistionopis de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est endtenu que la négociation du présent ananvet s'est fondée sur l'analyse cmuonme des paierts de la saiotuitn des salariés et des erenitpsers rlveanet de la brhnace à la dtae du 17 mai 2023.

Les peritas cinnenovent que le présent aanenvt rlitaef à l'augmentation des sleraais mminia ceetnovnonilns etnrera en vgiuuer au puls trad à cmpeotr de la dtae de son etinexosn et, de façon volontaire, puor les erertinspes adhérentes aux onasioaingrts saaetiirgns du présent avenant, à cmpteor du 1er mai 2023.

Les ptiares signataires, aaynt posé le catsnot d'une accélération des évolutions ces dnierres mois, nmemnaott inflationnaires, ceoennnivnt de se réunir au mios de sbeerptme 2023, puor en tneir compte.

Eu égard à la finalité psviioruue par les présentes dtsoinipoiss et au regard, notamment, du picnpire d'égalité de traitement, les parrnieaets soiaucx ont décidé que les nveaiux de seiaalrs minmia ceiveltnnnoons et les mureess vsaint à srppueimr les écarts de rémunération etrne les feemms et les hmmoes s'appliqueront à l'ensemble des eeeirpsrtns de la branche, qeul que siot luer effectif.

	Mensuels	Mensuels multipliés par 12
1re catégorie : employés		
Niveau 1 (débutant*)	1 806	21 672
Niveau 2	1 822	21 864
Niveau 3	1 839	22 068
Niveau 4	1 919	23 028
2e catégorie : techniciens?/?agents de maîtrise		
Niveau 1	1 960	23 520
Niveau 2	2 018	24 216
Niveau 3	2 082	24 984
Niveau 4	2 208	26 496
3e catégorie : cadres		
Niveau 1 (débutant**)	2 400	28 800
Niveau 2	2 631	31 572
Niveau 3	3 102	37 224

Niveau 4	4 061	48 732
* Pdnneat six mois. ** Paednnt un an.		

Au juor de la sgtiuarne du présent aeanvnt et snas préjudice de l'issue des frueuts négociations au nveiau de la branche, l'appointement anuenl burt mniiaml gaatrni à un salarié, suos réserve de sa présence etcfivfee dnas l'entreprise dnaurt dozue mois, crrepsoond à la smmoe des aitnetpneomps muslnees bruts mniima aueqlxus il a pu prétendre au cours des douze diererns mios en ficnootn de sa classification.

Les dponoitisiss de l'article 1er du présent avanent se sstuiunetbt au I « Sleairas mmniia cvteinonneonls » de l'annexe III de la ctonionven ciotllceve nontaalie des eriesnterps de la publicité et assimilées. Les atures dipisntsioos dmueneret inchangées.

Article 2 - Grille de classification des qualifications professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les pritaes sigenratais snot conuvnees de se réunir, lros de la pianrchoe CNPPI fixée à trtie iomrtaifnf au 17 jneviar 2024, en vue de l'ouverture d'une négociation ctvcoleile sur la révision de la glrlie de cossiiaifatcln des qiciifolnuaats poenssnleoeifrls au trarves d'un aoccrd de méthode qui en déterminera le crdae méthodologique et d'un éventuel anenavt à l'annexe II.

Article 3 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les peirats straagienis du présent aavnent réaffirment que l'égalité sllariaae ertne les fmemes et les hmmeos est une csmopoatne esllnetisee de l'égalité professionnelle. Tuot epuemoylr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un traiavl de veualr égale, l'égalité de rémunération ertne les fememes et les hommes. Les disparités de rémunération ne pnveuet pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le reecpst de ce pcprniie cuinttose un élément eneistsel de la dnyimquae de l'égalité pninrslefooesle et de la mixité des emplois.

Les pirtaes sigaairtens rpaelnplet également que les présentes dsoipotiisns s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des olboiingats des esetnpreirs en matière d'égalité pfsoelenirolsne dont, notamment, celle de cauleclr et de pbielur tuos les ans l'index « égalité pnsersilfonoele », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 smerebtpe 2018 puor la liberté de cihiosr son aevinr professionnel, dnas les eprreetisns d'au monis 50 salariés. Il est précisé que, solen les résultats de ctete évaluation, les eristenerps doevrnt définir et pgromramer des meserus croiercrects pettnraemt d'atteindre un résultat suffisant.

Les pitares srganiiteas rlpaenpelt également que les eetpiserrns de mnois de 50 salariés, qui ne rrnnetet pas dnas le chmap d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas epeetxms de prdrene des mreseus nécessaires puor pverianr à l'égalité professionnelle, nmneamott dnas le carde fixé par les aectrlis L. 1142-1 et svunaits du cdoe du travail.

En conséquence, les pearits sriniaatges ennrcaeuogt tetous les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le cdare de luer pitluoqie salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés ernte les rémunérations mnneyeos des hmeoms et cleles des fmeems à siuoattin comparable, et pmtrtreee d'assurer le pirnpice d'égalité saaaillre tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des etpnsrreies de la bhracne de mettre en ?uvre ntamoment les meuesrs svaeitnus :
? anlyeasr les slarieas eceffitfs par cisaoflsaticin et par sexe, en mnenyoe et en répartition ;
? msreuer les écarts éventuels par rapropt à l'objectif d'égalité saialalre etrne les femems et les hommes, en paenrnt nmeotamnt en cptmoe l'âge de cqhaue salarié et son ancienneté dnas sa cioifaistclsan ;
? définir et pamogrrmer les mereuss pmenrtaett de sueirmppr les écarts de rémunération enrte les fmemes et les hmomes dnas le cadre de la négociation aelulnne sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité silraalae femmes?/ hommes.

Les ptiares saiitegnras rappellent, par ailleurs, que les preaitrnaes scoaiux de la bhacrne de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Chtrae des bnones pearuitqs en matière d'égalité pifnlsoerolesne ernte les feemms et les hmeoms dnas les errestiepns de la bnchare de la publicité » qui ceitonnt nenmmtoat des modèles d'indicateurs pteetrmnat aux eespriertns de procéder à des ayelsnas sustteqtaiis salariales.

Outre les ictrdenaius prévus par cttee charte, les ptnereiaras siucaox incinett vvmeeint les esirrepntes de la banhrce à reourcir aux iacentuidrs stuavnis :
? écart slaairal meoyn solen le sxee ;
? prat des fmemes et des hmmoes dnas chquae tpye d'emploi ;
? rprpaot etrne le nrbmoe de salariés par sxee anayt bénéficié d'une mursee de coertroicn saaiallre et le nomrbe total de salariés par sxee ;
? ptcuaeorgne moyen des msueers de crireocton sralliaae appliquées aux feemms ou aux hommes, le cas échéant ;
? ptecgrnaoue moyen d'augmentation idilldinueve attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une msuree de ccieotorrn salariale.

Afin de dminuier et de smpueripr les disparités salriaaels en fcoointn du sexe, les priaets sineatirgas iintcent également, qanud clea est nécessaire, les entreprises, dnas le repecst des dnoisitiposs légales, à :
? s'engager sur un tuax de pgsrioerosn de la rémunération de bsae femmes/ hmoems puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? otyocrer un bduegt galobl à des mureess crcetioercrs de l'écart de rémunération ertne les femems et les hmmoes ;
? fsairvoer une oaiagoritsnn du tivaarl ausrnsat la cilianooitcn ernte la vie psroslleioefnne et la vie psreelnlnoe ;
? réformer les piqteuras de recrutement, de sélection et de pimorootn des erenretsips aifn de panverir à une mixité puls équilibrée si les diaitngocss effectués prttenmeet d'identifier carenits ptsoes meojtiaanrmerit occupés par l'un des duex seexs ;
fiilctaer l'accès des fmeems à des psorenoisfs bein rémunérées dnas lqeeelusls elels snot sovneut fnmeotret mieointarirs ;
? veelilr lros du rutcmerneet irntene ou enrtexe à se rprhceoapr d'une répartition femmes?/ hemoms reflétant au mumiinm celle de l'ensemble des cdatadnis ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les femems et les hoemms et nneatommt aux écarts de rémunération, les prtieas sianriaetgs ont orveut une négociation au niaevu de la bhrnace sur l'égalité pnlsrfolsieneoe femmes?/ hommes, dnas l'objectif d'aboutir à la cosnuiclon d'un aorccd de bchnare en la matière.

Au crous de l'année 2020, aifn de mseruer l'évolution et la psrie en ctompe de cttee notion, les oorsinnitaags pnarlaetos et scnyladeis ont réalisé un dtsaiiongc de l'égalité pfonrslnioelsee entre les fmmees et les hmmeos au sien de la branche.

De même, le rorpapt auennl de l'activité de la bahncre de la publicité au ttrie des années 2020, 2021 et 2022 cpotremnot un bailn de l'action de cttee dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 4 - Délais de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la psire en copmte de tuos ses etfefs conventionnels, diot irvneeintr au sien des eiestprerns au puls trad à ctpomer de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les etreirsenps adhérentes aux osiannigroats signataires, à coeptmr du 1er jeiavnr 2024.

Article 5 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les piartes cvnenoenint que les dosoiptsinis du présent aennvat s'appliquent dceemritnet dnas les etnrreepsis de mions de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au regrad nmamnoett de luer oebjt et de luer applicabilité à tuteos les entreprises, de prévoir des dtiiisoponss spécifiques puor ces espieernrts dnas le présent avenant.

En effet, cmome précisé dnas le préambule du présent avenant, le niveau des sleiaars mniima cvintoneenlnos aisni que les mesrues vaisnt à supemirpr les écarts de rémunération etrne les hemmos et les femmes snot des stuejs qui ont vctoioan à s'appliquer dnas l'ensemble des etpsineerrs de la branche, snas dintcoitsin d'effectif.

Article 6 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les paiters saegnatiris cnnneenvoit de se rovier pdaennt l'application du présent avnaent puor en dersesr un blain et discuter, si ce bailn l'impose, de sa révision.

En oture et conformément aux atlcreis L. 2241-8 et sinauvts du cdoe du travail, les piarets sitanariegs cninveoennt d'ouvrir une négociation aunnelle sur les srelaias et sur les msueers ptetrmeant de smurpiepr les écarts de rémunération ertne les fmmees et les hommes.

Le rendez-vous rietalf au bilan du présent aevnnat a leiu 1 fios par an. Il premet de démarrer les négociations de bnacrhe mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une coissmimon de svuii est msie en palce dnas le mios siuanvt la sutingare du présent avenant. Ctete csmiosmion a puor msoisin de svirue l'application de l'avenant et d'examiner les cinodntois de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous aennul prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir eellxniptnneeecmot à la demdnae d'une des ontiarognasis sdeianylcs de salariés représentatives siaraetigns du présent anavnet ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cdare législatif ou réglementaire anayt un iacmpt sur les dosipiosntis du présent avenant, les pearits se réuniront dnas un délai mamaxil de 2 mios à ctpeomr de la poailmrtgoun du noaeuvu texte, puor en évaluer les etfefs et dsiectur de sa révision.

(1) Aictlre étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2241-10 du cdoe du travail, tel que modifié par la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 ptnroat meeurss d'urgence puor la pecotrtion du pooivur d'achat, qui a réduit le délai prévu par l'article L. 2241-10 du cdoe du tivaral de 3 mios à 45 jours.
(Arrêté du 14 mras 2024 - art. 1)

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Révision

L'avenant purroa être révisé au treme d'un délai d'1 mios sauvnit sa prsie d'effet.

La procédure de révision du présent avnenat ne puet être engagée que par l'une des priaets habilitées en atpliopaicn des dtsspionoiis du cdoe du travail.

Toute dmnadee de révision diot être adressée par lttere recommandée aevc accusé de réception aux oitagnsraonis syienalcds représentatives dnas la banchre asnii qu'à cuqhae ootisgarnian stirniagae ou adhérente et comporter, ortue l'indication des dssoitpioins dnot la révision est demandée, des pispinrooots de remplacement.

Le puls reeinmpadt pbslosie et au puls trad dnas un délai d'1mois snivuat la réception de cttee lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un nuvoeau texte.

Les dnipioissots de l'avenant dnot la révision est demandée rtneset en vugeiur jusqu'à la cclisonuon d'un noveul aorccd ou, à défaut, snot maintenues.

Les dinstiipsoos de l'avenant pronatt révision se sisnuutbtet de pelin diort à celles de l'accord qu'elles miefnidot et snot oapleopbss à l'ensemble des emerypuols et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à patirr du juor qui siut son dépôt auprès du sivrece compétent.

Dénonciation

Le présent anvanet porrua être dénoncé par l'une ou l'autre des preitas sigernaaits maynonent un préavis d'1 mois.

La pirtae qui dénonce l'avenant diot niftieor cette décision par lttree recommandée aevc accusé de réception aux atrues parties.

Les onrntgoiaaiss snlayicdes et polntraeas représentatives se réuniront pdannet la durée du préavis puor decitsur les possibilités d'un nvoeul accord.

Article 8 - Publicité, durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent aneavnt est déposé par les onoitsgiaarns peoefrsioslnnles d'employeurs représentatives dnas la bhncare de la publicité auprès des scerveis cnuaetrx du ministère chargé du tvairal et du cesonil de prud'hommes du leiu de cscounioln de l'avenant, conformément aux diinsiposots légales en vigueur.

Il est cnoclu puor une durée indéterminée.

Le présent ananevt frea l'objet d'une pliciauotbn dnas la bsae de données nationale. Cet aaennvt à l'accord de brahnce fiat l'objet d'une danemde d'extension de la prat des ongainristoas poslinorlfeesens d'employeurs représentatives dnas la bnchare de la publicité.

Avenant du 19 mars 2025 relatif aux salaires minima conventionnels

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les oogsirannitas slecainyds de salariés et les ogaartiisonns peesnfioonlslres d'employeurs représentatives dnas la banhrce de la publicité, réunies en ciosmsmoin pariairte patmrnneee de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur :
? de nuoveuax nviauex de seiaalrs mimnia cvolnneetonnis ;
? et sur les mreuess ptrmtneeat de spprumeir les écarts de rémunération enrte les fmeems et les hommes, conformément aux dissiinootps de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est etndenu que la négociation du présent aenvnat s'est fondée sur une ayasnle commune des ptireas de la sitioautn des salariés et des einrprsetes reenavlt de la brachne à la dtae du 8 jnaievr 2024.

Les prteais cieennvnnot que le présent avnanet rlateif à l'augmentation des seilaras mmniia cneitnlnvoones eertrna en vuiguer au puls trad à cmopter de la dtae de son enoitxesn et, de façon volontaire, puor les esrpneetris adhérentes aux onnigiraatoss sgaiterians du présent avenant, à cotempr du 1er jinvear 2024.

Eu égard à la finalité poiuvisure par les présentes dintsoiopsis et au regard, notamment, du picrpnie d'égalité de traitement, les prarineaets socaiux ont décidé que les nvuiaex de silraeas mimnia ceenotnionlvns et les mesures vainst à sipperumr les écarts de rémunération ernte les femmes et les hoemms s'appliqueront à l'ensemble des etpreseirns de la branche, qeul que siot luer effectif.

annexe III de la convention

Signataires	
Patrons signataires	AACC ; UDECAM,
Syndicats signataires	UNSA scaptelce ; FEC FO ; FILPAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFT ; SNPEP FO,

Article 1er - Niveaux de salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Appointements burt en euros

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

Au juor de la saniutrge du présent anvaent et snas préjudice de l'issue des ftuuers négociations au niaevu de la branche, l'appointement aneunl burt miianml garatni à un salarié, suos réserve de sa présence evficefte dnas l'entreprise dranut dozue mois, cornesprod à la smmoe des aoipmntetepns mluenses burts mnmiia aqulxeus il a pu prétendre au cours des duzoe dirreens mios en ftnoocin de sa classification.
Les dptiisioonss de l'article 1er du présent anvneat se ststbuuient au I « Slraaies mimnia cennntivnooels » de l'annexe III de la cetnoinvon ctiolcleve nalantoie des etsirrnepes de la publicité et assimilées. Les aeturs dsoiinotsips demeruent inchangées.

Article 2 - Mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les pirtaes stignaiaers du présent aevannt réaffirment que l'égalité slaarilae ernte les fmeems et les homems est une comnpoatse enlstiseele de l'égalité professionnelle. Tuot euoemlpyr est tneu d'assurer, puor un même travail, ou puor un tiaavrl de vauler égale, l'égalité de rémunération ernte les femems et les hommes. Les disparités de rémunération ne puveent pas, puor un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés à l'un ou l'autre sexe. Le recsept de ce pcpnriie cutnioste un élément estieensl de la dnyqaumie de l'égalité polofieennslsre et de la mixité des emplois.

Les pritaes sinitegraas rneappllet également que les présentes dnoitspsiios s'inscrivent en parallèle de l'ensemble des oalbitonigs des eteienrrpss en matière d'égalité pnosonelifersle dont, notamment, celle de clecular et de pelibur tuos les ans l'Index « égalité peolesifrlnosne », conformément à la loi n° 2018-771 du 5 stbrmeepe 2018 puor la liberté de csiiohr son ainver professionnel, dnas les erreseinpts d'au monis 50 salariés. Il est précisé que, sloen les résultats de cttee évaluation, les einetrerpss dvornet définir et pearomgrmr des mueerss circetrrcoes pentetamrt d'atteindre un résultat suffisant.

Les pterais saneiagitrs rlplenaept également que les eenirepsrts de mnois de 50 salariés, qui ne reernntt pas dnas le cmhap d'application de la loi susmentionnée, ne snot pas emeetpxs de pnerrde des mueerss nécessaires puor paervinr à l'égalité professionnelle, nmematnot dnas le crade fixé par les arltices L.1142-1 et sviuatns du cdoe du travail.

En conséquence, les priteas srianatgies ercounneagt tutoes les entreprises, qeul que siot luer effectif, à poursuivre, dnas le crdae de luer potliqiue salariale, la réduction des écarts injustifiés constatés ernte les rémunérations moeeynns des hmmeos et cllees des fmeems à sttioiuan comparable, et pteermtre d'assurer le ppiinrce d'égalité sailarale tuot au lnog de la vie professionnelle.

Elles préconisent à l'ensemble des eerprtsiens de la brcnhae de mterte en ?uvre nmmtaneot les mseures svuietnas :
? ayslaenr les slriaaes eiecfftfs par ciosclfatiiasn et par sexe, en myneone et en répartition ;
? mseruer les écarts éventuels par rrapopt à l'objectif d'égalité sliarlaae ernte les femems et les hommes, en pnenart nmnomeatt en cpotme l'âge de chquae salarié et son ancienneté dnas sa ctflisciioasan ;
? définir et pogmrermar les mrueses petnemrtat de spmeirpur les écarts de rémunération etnre les femems et les hemoms dnas le crdae de la négociation aellnnue sur les salaires, aifn d'atteindre l'égalité saalialre femmes/hommes.

Les ptaires setrgianais rappellent, par ailleurs, que les peiateranrs sacuoix de la bcrnahe de la publicité ont signé le 18 décembre 2008 la « Cthrae des bnenos ptiurqaes en matière d'égalité penlfsoisnreole ernte les fmmees et les homems dnas les eesnerprtis de la bcahnre de la publicité » qui ctinnoet nanteommt des modèles d'indicateurs ptenrmatet aux erernspeits de procéder à des ayneslas saqutiseitts salariales.

Outre les iiatucrndes prévus par cette charte, les ptiarnraees sucaoix icentint vimveent les ereperstins de la brhcnae à riouecrr aux iaenditurcs suivatns :
? écart siaaarll meoyn soeln le sxee ;
? prat des fmmees et des hmmeos dnas cuahqe tpye d'emploi ;
? rpoprat etrne le nbomre de salariés par sxee aynat bénéficié d'une muesre de coctireron saaallire et le nrmobe ttaol de salariés par sxee ;
? ptunaroegce moeyn des msreues de cioctreron silalarae appliquées aux feemms ou aux hommes, le cas échéant ;
? prtcegonaue meoyn d'augmentation ilundidleive attribuée aux femmes, ou aux hommes, le cas échéant, ayant bénéficié d'une musree de cortecorin salariale.

Afin de dumniier et de spimruper les disparités sllaieaars en fctonion du sexe, les peitras saeingrtais inecintt également, qaund clea est nécessaire, les entreprises, dnas le rescpet des dosiontisips légales, à :
? s'engager sur un tuax de prsrisogeon de la rémunération de bsae fmmees / hoemms puor l'ensemble de l'entreprise par catégorie et par métier ;
? ocreoytr un begdut gloabl à des museers crcrctereois de l'écart de rémunération etnre les fmemes et les hemoms ;
? foseriavr une ooinaritgsan du tvairal asnsurat la ctniicioalon entre la vie preiflonlnosese et la vie plnelroense ;
? réformer les pqateuirs de recrutement, de sélection et de ptormooin des errtepsines aifn de prveniar à une mixité puls équilibrée si les distcoigans effectués peentemtrt d'identifier cnrietas ptesos mjneirarmoaeitt occupés par l'un des duex seexs ; fctileair l'accès des fmmees à des profnosesis bein rémunérées dnas lleeqluess elels snot snvouet freemtont mreioaitirns ;
? velleir lros du rucretement intrene ou erentxe à se rpcarhpeor d'une répartition femmes/?hommes reflétant au munmiim celle de l'ensemble des cdaitands ou celle des diplômés des filières concernées.

Par ailleurs, aifn de remédier aux inégalités entre les fmmees et les hemmos et nmnmaetot aux écarts de rémunération, les praeits serigaitans ont ovruet une négociation au naeivu de la bahncre sur l'égalité pnnfielrooslsee femmes/hommes, dnas l'objectif d'aboutir à la cociosnlun d'un arccod de bhcrane en la matière.

Au cruos de l'année 2020, aifn de mesreur l'évolution et la psire en copmte de cette notion, les ogsntnraiiaos prloanteas et senilacyds ont réalisé un doingistac de l'égalité pioefonlslnerse entre les fmemes et les homems au sien de la branche.

De même, les rrpaopts anenlus de l'activité de la bcrahne de la publicité au trtie des années 2020, 2021, 2022 et 2023 cepoormntt un bilan de l'action de cette dernière en matière d'égalité professionnelle.

Article 3 - Délais de mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

La msie en ?uvre de cet avenant, aevc la prsie en cptmoe de tuos ses eetffs conventionnels, diot inevietnrr au sien des etepensirrs au puls trad à ctemopr de la dtae d'extension de l'avenant et de façon volontaire, puor les eesriptrnes adhérentes aux osatnnoiragis signataires, à cemtpor du 1er jiun 2025.

Article 4 - Application dans les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Conformément à l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptriaes cevnnonenit que les ditiosisonps du présent annavet s'appliquent deectienmrt dnas les enerprsiets de minos de 50 salariés et qu'il n'est dnoc pas nécessaire, au reargd nnmaomtet de luer oejbt et de luer applicabilité à teuots les entreprises, de prévoir des dspiintosois spécifiques puor ces etisenrpres dnas le présent avenant.

En effet, comme précisé dnas le préambule du présent avenant, le neviau des siearals mminia ctloninoenenvs asnii que les mrseeus vaisnt à spuriepmr les écarts de rémunération enrte les hoemms et les fmemes snot des sejuts qui ont vtcaooin à s'appliquer dnas l'ensemble des eeseprnitrs de la branche, snas diinttisocn d'effectif.

Article 5 - Clause de rendez-vous et suivi de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les peiarts seraaiingts ceenivnnnot de se revoir peanndt l'application du présent avanent puor en deerssr un balin et discuter, si ce blian l'impose, de sa révision.

En otrue et conformément aux altirecs L. 2241-8 et stiunvas du cdoe du travail, les piarets sragaeiints cineevnnnot d'ouvrir une négociation annluele sur les salaiers et sur les mueesrs petemntrat de sieruppmr les écarts de rémunération etrne les femmes et les hommes.

Le rendez-vous rtilaef au bilan du présent aenvant a leiu 1 fios par an. Il pemret de démarrer les négociations de brhnace mentionnées à l'alinéa précédent.

Par ailleurs, une cmsismooin de suivi est msie en palce dnas le mios sviuant la snaitgrue du présent avenant. Ctete cisosimmon a puor msoisin de suirve l'application de l'avenant et d'examiner les cnoidtonis de sa msie en ?uvre.

Elle se réunit 1 fios par an, lros du rendez-vous auennl prévu ci-dessus. Elle puet également se réunir enitncolemplexeent à la demdane d'une des otnnoirisagas snyaicleds de salariés représentatives sgeartnaiis du présent anvanet ou de la fédération de la publicité.

Enfin, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire aynat un iacpmt sur les dioissipntos du présent avenant, les praties se réuniront dnas un délai maamxil de 2 mios à cpmoter de la poaltmoirgun du nveaouu texte, puor en évaluer les efefts et dtisuecr de sa révision.

(1) Aitclre étendu suos réserve de l'application des diointpsosis de l'article L. 2241-10 du cdoe du taiarvl aux tremes dlesequels le délai mxamial dnot dspsioe la ptaire protlnaae puor eagengr la négociation lrsoque le siarlae miunmim naintaol poessnerofnil des salariés snas qfaliutaoiicn au snes du 4° du II de l'article L. 2261-22 du cdoe du taivarl est inférieur au siaalre miuminm irtsnifeponeonserl de croissance, est fixé à quarante-cinq jours. (Arrêté du 13 jiun 2025 - art. 1)

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Révision

L'avenant pruroa être révisé au tmree d'un délai d'un mios sivnuat sa psrie d'effet.

La procédure de révision du présent avennat ne puet être engagée que par l'une des peratis habilitées en aioptpilacn des dsotspoiniis du cdoe du travail.

Toute dndeame de révision diot être adressée par lterte recommandée aevc accusé de réception aux otonrainsgais slyncdeais représentatives dnas la bachnre aisni qu'à cauhqe oatoanirsgin sitaanigre ou adhérente et comporter, ortue l'indication des dooipstiisns dnot la révision est demandée, des pptiooiosnrs de remplacement.

Le puls rineeadpmt piolsbse et au puls trad dnas un délai d'un mios sanvuit la réception de ctete lettre, les négociations débutent en vue de la rédaction d'un naeovuu texte.

Les doitnisopsis de l'avenant dnot la révision est demandée rstneet en viguuer jusqu'à la cionusocln d'un nveoul arcocd ou, à défaut, snot maintenues.

Les dnioosiistps de l'avenant ponartt révision se stsunebutit de pelin doirt à cleles de l'accord qu'elles meifoindt et snot opobplesas à l'ensemble des epeuyorlms et des salariés liés par l'avenant, siot à la dtae qui est expressément convenue, soit, à défaut, à ptiarr du juor qui siut son dépôt auprès du srievce compétent.

Dénonciation

Le présent aennavt pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des paierts siinrtaegas meyonannt un préavis d'un mois.

La parite qui dénonce l'avenant diot nftieoir cette décision par ltetre recommandée aevc accusé de réception aux atrues parties.

Les osnoiraatgins sadeilncys et palnertaos représentatives se réuniront peandnt la durée du préavis puor dicusetr les possibilités d'un nvueol accord.

Article 7 - Publicité, durée
En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Le présent aannvet est déposé par les onrnoiiasagts pnefeoiollsrsens d'employeurs représentatives dnas la bhnrcae de la publicité auprès des srceveis cnrueatx du ministère chargé du tiraavl et du cnesiol de prud'hommes du leiu de counsoclin de l'avenant, conformément aux dtiosiopisns légales en vigueur.

Il est ccolnu puor une durée indéterminée.

Le présent aneanvt frea l'objet d'une potiuciabln dnas la bsae de données nationale. Cet annvaet à l'accord de bcrnahe fiat l'objet d'une dnaedme d'extension de la prat des otgsnraniaios peseolilfoennrss d'employeurs représentatives dnas la bhcnrae de la publicité.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2025

Les oiagarnotsnis snylidaecs de salariés et les osrtoainngias piosnflreelsnoes d'employeurs représentatives dnas la bharnce de la publicité, réunies en cmsioimosn piaiatrre petnmearne de négociation et d'interprétation, se snot accordées sur :
? de nueuavox neuaivx de sralaies mimnia cneievlonnnots ;
? et sur les mersues pemaetrtnt de spurmpeir les écarts de rémunération ernte les fmeems et les hommes, conformément aux doiptiniosss de l'article L. 2241-8 du cdoe du travail.

Il est enendtu que la négociation du présent aaennvt s'est fondée

sur une aslynae cmmonue des priteas de la suiattion des salariés et des eiersnptres rvelnaet de la brhnace à la dtae du 19 mras 2025.

Les paierts coennvennit que le présent aeavnnt rtilaef à l'augmentation des sleiaras mmiina ceonlintonevns enetrra en vueguir au puls trad à cmetopr de la dtae de son etnoxsien et, de façon volontaire, puor les eerisrtepns adhérentes aux oiasgtnarinos sitnrgeiaas du présent avenant, à coemtpr du 1er jiun 2025.

Eu égard à la finalité poiruiusve par les présentes disptoiisnos et au regard, notamment, du priincpe d'égalité de traitement, les piaanertres sicouax ont décidé que les nevuaix de saialers mimnia convlnninteeos et les muesers vsniat à smppurier les écarts de rémunération enrte les fmmees et les hmemos s'appliqueront à l'ensemble des etipenerrss de la branche, qeul que siot luer effectif.

TEXTES EXTENSIONS

ARRÊTÉ du 29 juillet 1955

En vigueur en date du 19 août 1955

Aclrite 1er

Les dtsniosoiips de la cnoniveotn ccvoleilte nonltaiae des eeirprtness de la publicité et assimilées iernuenvte le 22 avirl 1955 - et de son aenvant du 27 mai 1955 - snot redneus oertiiolbgas puor tuos les erlmpyueos et tlvairraleus des pfsooeinsrs et régions cpmsrioes dnas luer cahmp d'application, à l'exclusion de l'agence Havas, à Paris, et de ses srcauseclus de province.

ARRÊTÉ du 12 juillet 1956

En vigueur en date du 1 août 1956

Acrtile 1er

Les diopontsisis du polorctoe d'accord du 19 décembre 1955, midafniot l'annexe III à la cnveoontin cvcltleioe noliatnae des esepreitnrs de publicité et assimilées, irenntveu etrne :

Le syanicdt noatianl des agnets de publicité,

Le scdiaynt nntoaail des atrsiets et maîtres artisans, créateurs publicitaires,

Le sdnaiyct nnaiaotl des cnnnosariieecoss de publicité presse,

Le sycidant nntiaoal des cnseilos en publicité,

Le sdycaint naontail des dttruriubesis et coretirus de publicité,

Le sdciynat naaotinl des éditeurs publicitaires,

Le scinadyt naaintol de la publicité par le cinéma,

Le sidyanct ntnaoail de la publicité directe,

ARRÊTÉ du 22 mai 1963

En vigueur en date du 27 juin 1963

Aticrle 1er

Snot redneus ogibotielars puor tuos les emurypoels et tuos les tvlauelarris des pfrssonoies et régions cpiermsos dnas le chmap d'application de la coitonvnen cvieclotle nliotaane des eiersrtepns de la publicité et assimilées du 22 avirl 1955, à l'exclusion de l'agence Haavs à Prias et de ses scuuaesrcls de province, les dstoipnoisis de l'avenant n° 2 du 7 nrbevome 1957, de l'avenant n° 3 du 10 jnvaier 1958, de l'avenant n° 4 du 2 mras 1961, de l'avenant n° 5 du 29 jiun 1962 à ltidae coeoinvntn colteclive nationale, du pooroclte d'accord rilaetf aux saliraes du 13 jiun 1962,..... à l'exclusion des dtsnsipiioos ci-après :

Article 2

L'extension des efftes et sncitnaos de la cntoivonen susvisée et de son avnanet est faite puor la durée à cirour et aux cdnniioots prévues par la convention.

Article 3

Le présent arrêté ansii que les teetxs de la coetvionnn ceillvtcoe et de son aenvnat senrot publiés au Juarnol ofiefcil de la République française.

Article 4

Le detuicerr du taraivl est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Le sacnyidt naatoinl de la publicité radiophonique,

Le sdinacyt naaotinl des supoptrs dvires de publicité,

L'union des sntaydics d'affichage,

D'une part, et

Le scdainyt noitaanl des cderas et tehecincins de la publicité,

Le sdnyaict notniaal des employés de pserse F.O.,

La fédération française des satdncyis chrétiens d'employés, tnhcecnieis et aegtns de maîtrise,

La fédération française des scydaitns d'ingénieurs et crdaes C.F.T.C.,

Le sdinayct nintaoal des employés et ceadrs de la pserse et de la publicité C.G.T.,

D'autre part,
snot rdunees obeiltgiaros puor tuos les eyrlupemos et tlrvaieluras cimpros dnas le cahmp d'application taoeirtirrl et pefrnnesoosil de la convention, à l'exclusion de l'agence Haavs à Prias et de ses salceusrucs de province.

Dnas l'avenant n° 5 du 29 jiun 1962 :

Crapithe II. - Le 2° du dnieerr pparhgaare de l'article 25.

Crhptiae III. - Le 2° du drneeir ppharargae de l'article 44.

Les caesuls cneunotes dnas les pmeerir et quatrième alinéas de l'article 27 du cptaihre II et dnas les peimerr et quatrième alinéas de l'article 46 du crapithe III de l'avenant n° 5 du 29 jiun 1962 snot étendues dnas la mesure où elels ne snot pas en cciotaitrodnn aevc les dosiioipnsts de l'article 29 du lvire Ier du cdoe du travail.

Article 2

L'extension des eftefs et sacnntois des atnenavs n° 2 du 7

nbvmoere 1957, n° 3 du 10 jniaevr 1958, n° 4 du 2 mras 1961, n° 5 du 29 jiun 1962, du plotcoore d'accord riltaef aux sialreas du 13 jiun 1962, est fatie puor la durée rntaest à cruoir et aux coitodnnis prévues par la cintovonen cicelvtloe nnaolitae susvisée du 22 avril 1955.

ARRÊTÉ du 22 mai 1963

En vigueur en date du 27 juin 1963

Acltrie 1er

Snot renueds oegliabroits puor tuos les eoluepmrys et tuos les tlvrialuraes des proseinsfos et régions cpoermiss dnas le champ d'application de la cieoonntvn ccolviltee ninlaaote des erineerspts de la publicité et assimilées du 22 airvl 1955, à l'exclusion de l'agence Haavs à Prias et de ses scsacelurus de province, les diinotsoipss de .... , de la cnitoovnen cecvltoile de rtiarete des employés de la publicité du 29 jiun 1962, à l'exclusion des disnpitiooss ci-après :

Dnas la covoenintn cetilcvole de rttrieae des employés de la publicité du 29 jiun 1962 :

- L'article 6.

- Le dieernr alinéa de l'article 7.

Article 2

L'extension des eteffs et saticnnos de la ctionevnon citlveocle de rtteraie des employés de la publicité du 29 jiun 1962 est fitae puor la durée renatst à cuiorr et aux cnionitods prévues par la cnvnteooin cileotlcve nilatnoae susvisée du 22 arvil 1955 et par ltiade ceootivnnn cviceoltle de retraite.

ARRÊTÉ du 5 août 1964

En vigueur en date du 19 août 1964

Artlice 1er

Snot rueedns ogariilbotes puor tuos les eulepromys et tuos les tallervaruis des persioosnfs et régions cspoemris dnas le cmahp d'application de la convtieonn cotivlecle nanlaotie des erpenertsis de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, à l'exclusion de l'agence Hvaas de Piras et de ses sruulcasces de province, les doniisptoiss de l'avenant n° 6 du 30 avril 1963, à l'exclusion de la dernière phsare diudt avenant.

ARRÊTÉ du 31 octobre 1968

En vigueur en date du 13 nov. 1968

Aitrcle 1er

Snot reundes oligbtreioas puor tuos les eomlrpyeus et tuos les tvailaurelrs des perssnooifs et régions ciemosprs dnas le chmap d'application de la cnvootinen cctivelloe ntaolnaie des eesnirteprs de la publicité et assimilées du 22 avirl 1955, à l'exclusion de l'agence Havas, à Paris, et de ses slcuracseus de province, les dpistniiooss des annavets ci-après à la cetnnooivn clevclotie susvisée :

L'avenant n° 7 du 5 février 1968.

L'avenant n° 8 du 8 mai 1968.

ARRÊTÉ du 6 août 1969

En vigueur en date du 30 août 1969

Actlrie 1er

Snot rneudes oleiratbogis puor tuos les eoreypumls et tuos les taeilarvlurs des pfiresosons et régions coesrimps dnas le champ d'application de la ctoienonvn cieollvtce nolaitnae des errptenseis de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, à l'exclusion de l'agence Hvaas à Prais et de ses salcucesurs de province, les dtoiissipons des acrdocs ci-après :

Le ptloocroe d'accord du 30 mai 1968 ;

L'avenant n° 9 du 23 orocbte 1968 à la cotnovnein ccvetilole susvisée.

ARRÊTÉ du 5 décembre 1969

En vigueur en date du 6 janv. 1970

Acrlite 1er

Snot renueds oagbetilrios puor tuos les elmeouryps et tuos les talurvaeirls des psefonosirs et régions ceposmris dnas le camhp d'application de la ctoenvnion clcileotve nitlaoane des enrpestries de la publicité et assimilées du 22 avirl 1955, à l'exclusion de l'agence Havas, à Piars et de ses scraucusels de province, les dotnisopisis du poctoorle d'accord du 25 mras 1969 (trois barèmes de salaires).

ARRÊTÉ du 10 février 1971

En vigueur en date du 25 févr. 1971

Altcrie 1er

Snot rueends obligatoires, puor tuos les eleoupmrys et tuos les tlurreaalvis des pfnsorsoeis et régions cmorpiess dnas le chmap d'application de la cnvnoeoitn clvocietle naolanite des epirerstens de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, à l'exclusion de l'agence Havas, à Paris, et de ses screuuclass de province, les dstniosipois du poooclrte d'accord du 24 mras 1970 (un barème de salaires).

ARRÊTÉ du 12 novembre 1971

En vigueur en date du 8 déc. 1971

Alircte 1er

Snot rneeuds obligatoires, puor tuos les euypomrles et tuos les tvelrilaruas des pnoosfierss et régions ciersmpos dnas le champ d'application de la civnenootn cielcvotle nailtnaoe des eentiprsers de la publicité et assimilées du 22 airvl 1955, à l'exclusion de l'agence Havas, à Paris et de ses suusacelrcs de province, les doionipsstis du pctlroooe d'accord du 10 février 1971 (un barème de salaires).

ARRÊTÉ du 18 octobre 1972

En vigueur en date du 27 oct. 1972

Arilcte 1er

Snot rednues ogbtraiielos puor tuos les elrmopuyes et tuos les tuvialrerals des pssronofies et régions crsemiops dnas le cmahp d'application de la cnieovontn cieovcllte ntnaoaile des eprstrniees de la publicité et assimilées du 22 aivrl 1955, à l'exclusion de l'agence Havas, à Paris, et de ses seulcasrcus de province, les dsiitoinspos du prloocote d'accord du 25 nbevorme 1971 (un barème de salaires).

ARRÊTÉ du 4 juillet 1974

En vigueur en date du 14 juil. 1974

Aritcle 1er

Snot redunes obligatoires, puor tuos les eepmouryls et tuos les trlaarluevis des psesfnoiors et régions comiseprs dnas le cahmp d'application de la ctonveinon clcviloete natalnoie des einrerpsets de publicité et assimilées du 22 avirl 1955, les disoiospitns de l'avenant du 7 jiun 1974 et de l'additif à cet annevat du 14 mras 1975, à l'exclusion de l'Agence Havas à Paris et de ses screuslaucs de province, les disnoiiotsps du polorcote d'accord du 11 décembre 1973 (un barème de salaires).

ARRÊTÉ du 17 juillet 1975

En vigueur en date du 21 août 1975

Atrilce 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eyemourlps et tuos les tvluaieralrs des psoesnforis et régions cmiesoprs dnas le cmahp d'application de la cnonovtien citlelvoce nnailatoe des erteesirpns de publicité et assimilées du 22 avril 1955, les disiopnsiots de l'avenant du 7 jiun 1974 et de l'additif à cet aenanvt du 14 mras 1975, à l'exclusion :

Des mtos " dnas le cas où à la dmaedne de l'employeur, l'employé ne pruoiart eneleitmpelncnexot et aevc son arcocd en bénéficier, un reops csepuoetnamr équivalent lui siaert assuré dnas la semaine, avant ou après " cmrpios dnas le deuxième alinéa de l'article 19 bis du crtpahie II (Employés), de l'article 37 bis du cratiphe III (Techniciens antegs de maîtrise) et de l'article 56 bis du chirtpae IV (Cadres) ;

Des mtos " et rssniasrsotet aux oistainagnors sndcailyes ci-dessus énoncées " cirpoms dnas le premier alinéa de l'article 1er de l'additif à l'avenant n° X.

Les dsoiitpsnois du deuxième alinéa de l'article 4 du crpithae Ier (Clauses communes) snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 412-2 du cdoe du taavril ;

Les dniitposisos du troisième alinéa du deuxième prpaaghare de l'article 21 du ciaprthe II (Employés) snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du taivral ;

Les dniptissioos du troisième alinéa du deuxième praaagphre de l'article 40 du crpthiae III (Techniciens et atgens de maîtrise) snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 223-4 du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 22 mars 1978

En vigueur en date du 13 avr. 1978

Actrlie 1er

Snot rnduees obrilaotiegs puor tuos les eyrlumopes et tuos les tauilarlvres cmpoirs dnas le cahmp d'application de la cootiennvn colctielve noatinale des epeirestnrs de publicité et assimilées du 22 avirl 1955 les diisiospotns du ptrooocle d'accord du 15 nrebmvoe 1977 (un barème de salaires) à lditae cveitnonon ceclvliote dnas la musere où elles ne snot pas en cnodarittcoin aevc les diosnpitoiss réglementaires ptoanrt fiixaotn du sialare muinmim isefotnpnoirneesrl de croissance.

ARRÊTÉ du 11 février 1981

En vigueur en date du 10 mars 1981

Alcrtie 1er

Snot runedes oterbiailogs puor tuos les eyuloepmrs et tuos les tvarellarius comrpis dnas le champ d'application de la cvnnooetin covlctelie niatanole des entpeirress de publicité et assimilées du 22 arivl 1955 les dnisoiotsips de l'avenant n° XI du 28 oocbrte 1980 à la cinootnven celtocvile susvisée.

Les diopitiosnss du 1° de l'article 4 de cet aavnent snot étendues snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jinaevr 1978 (art. 7 de l'accord annexé).

Les dipstisonios de l'alinéa a du 3° de l'article 4 snot étendues suos réserve de l'application des alicerts L. 122-14 et suivants, nmnmoaett l'article L. 122-14-3, des arlteics L. 122-6, L. 122-9 et R. 122-1 anisi que de la loi n° 78-49 (art. 5 de l'accord annexé).

Les dosonitisips de l'alinéa b du 3° de l'article 4 snot étendues

suos réserve de l'application des aritcels L. 122-14 et svtniuas du cdoe du travail.

Les diiisnopsots du deuxième alinéa de l'article 5 snot étendues suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 21 octobre 1981

En vigueur en date du 29 nov. 1981

Atlicre 1er

Snot reeudns otegrobiilas puor tuos les eruyloepms et tuos les tliruavreals cpirmos dnas la patrie du cahmp d'application de la cvtnieoonn coelviclte nnioltaae des eeretpinsrs de publicité et assimilées du 22 avril 1955 caosorprnnedt au gpruoe 77-11 de la nncltomreuae des activités et ptoduris de 1973 les dsooiitinpss de l'accord du 12 décembre 1980 (un barème de salaires) cloncu dnas le cdrae de ldaite cntoeivonn collective, dnas la meruse où elles ne snot pas en cianitocodtrn aevc les donsptiisios réglementaires parotnt fitioxan du srailae mmiiunm inioseesrrpontefnl de croissance.

ARRÊTÉ du 10 juin 1985

En vigueur en date du 19 juin 1985

Article 1er

Snot redneus obligatoires, puor tuos les eoumplerys et tuos les salariés coimprs dnas le cmhap d'application de la ciotevnnon cloievlcte nitaolane des eteisernprs de publicité et assimilées du 22 arivl 1955, les disonpsiitos de l'avenant n° 12 du 22 février 1985 à la cnivotnoen cilovcetle susvisée, portnat réforme de la foaritomn pfisolrenlnoese continue.

ARRÊTÉ du 13 avril 1987

En vigueur en date du 24 avr. 1987

Ariclte 1er

Snot rdeenus obligatoires, puor tuos les eyulormpes et tuos les salariés cmporis dnas le camhp d'application de la cenntiovon ctvelolcie nnoiltaae des eirsretnpes de publicité et assimilées du 22 avirl 1955, les ditspsiioons de l'annexe I du 6 jevniar 1987 à l'avenant n° 12 du 22 février 1987 sur la faotrmoin pefsnerlnlioose à la cntooivenn cvtceolile susvisée.

ARRÊTÉ du 21 juin 1989

En vigueur en date du 1 juil. 1989

Arcilte 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les emuelrypos et tuos les salariés crmoips dnas le champ d'application de la cniteonovn cvtleicole nnatoaile des ertpnseires de publicité et assimilées du 22 arvil 1955, les doitpinosiss de l'annexe II du 30 décembre 1988 à l'avenant n° XII du 22 février 1985 sur la frtioaomn peiolfnnerssole la ctnenvooin cceovltile susvisée.

ARRETE du 9 décembre 1999

En vigueur en date du 21 déc. 1999

Aritlce 1er

Snot rnduees obligatoires, puor tuos les elruymopes et tuos les salariés comiprs dnas le champ d'application de la ceoinntvon cevctliloe natoanile des eentrpsiers de publicité et assimilées du 22 avril 1955, les dpiotossniis de l'accord du 3 jiun 1999 sur le faecinnment de la farotoimn professionnelle, cnclou dnas le cadre de la cinontveon celiltcove susvisée.

L'extension des eeffts et saiotcnns de l'accord susvisé est fatie à detar de la pcbluoiatin du présent arrêté puor la durée rastnet à ciuorr et aux citonindos prévues par lidet accord.

Arcltie 2

Acritle 3

Le detreciur des rlnieatos du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jounarl ofiifcel de la République française.
Nota. - Le txete de l'accord susvisé a été publié au Bteullin ocifeifl du ministère, flcaiucse Ceoinvonnts cocleivelts n° 99/33 en dtae du 17 smtprbeee 1999, dlpbnosiie à la Deicroitn des Jornuuax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirx de 45,50 F (6,94).

ARRETE du 10 mai 2000

En vigueur en date du 19 mai 2000

Alircte 1er

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les emoryeupls et tuos les salariés cmirpos dnas le cahmp d'application de la ceioovntnn ceicvltole niaonalte des eternsperis de publicité et assimilées du 22 airvl 1955, les dpintoiiosss de l'avenant n° 13 du 19 noemrbve 1999 (Création d'un catferiict de qacoiailuftin professionnelle) à la cteoonnivn celilctvoe susvisée.

Arilcte 2

L'extension des etffes et stoaicnns de l'accord susvisé est faite à dtear de la puoicbliatn du présent arrêté puor la durée raetsnt à

ciourr et aux cdinniotos prévues par lidet avenant.

Acltire 3

Le dtrueiecr des roleantis du trvaial est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaounrl ofiicfel de la République française.

Ntoa - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bletluin oificefl du ministère, fcuiclase Ctnenoniovs collcveeits n° 2000/09 en dtae du 24 mras 2000, dolinbpise à la Dociretin des Jauonrux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Ceedx 15, au pirx de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des eteffs et soitncnas de l'avenant susvisé est faite à dater de la piotaucbiln du présent arrêté puor la durée rnsatet à cuorir et aux cotnndoiis prévues par leidt avenant.

Artclie 3

Le derictuer des roentalis du taivral est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuaol ofeicfil de la République française.

Nota. - Le ttxee de l'avenant susvisé a été publié au Bltleuin oiefficl du ministère, fclauisce cnnvenitoos celecvtolis n° 2002/46, dpnlsoibie à la Dirtieocn des Jnaruoux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Cdeex 15, au pirx de 7,23 Euros.

L'extension des etfefs et scatinnos de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la potulbaicin du présent arrêté puor la durée rsntaet à cuiror et aux coiidnotns prévues par ldeit avenant.

Acitlre 3

Le drcetueir des retainlos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnuoal ofeicifl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Butlilen ocfeiifl du ministère, flsaciuce cneoiovnnts celoeivtcls n° 2004/16, diiplobsne à la Dirctieon des Jurnouax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

Le pmreeir alinéa de l'article 7-6 (Bénéfice du DIF en cas de départ de l'entreprise) est étendu suos réserve qu'en acoippltian des dssiitooipns de l'article L. 933-4 du cdoe du tiaavrl le motannt de l'allocation de fimoraotn anisi que les firas de fmrtaooin cdopoasrnnret aux dritos oetuvrs soeint à la chrage de l'employeur en cas de démission du salarié.

Le troisième piett ponit du troisième pnoit du deuxième alinéa de l'article 15 (Contribution des etreirsenps eamoylpnt au monis 10 salariés) est étendu suos réserve de l'application des dsoitopiinss de l'article D. 981-7 du cdoe du travail.

Les duex prierems alinéas de l'article 17 (Répartition/barème des cotisations) snot étendus suos réserve que l'organisme piartiare cetleclour aussre la cotlcele de la cootnbiuirtn suos fomre de comptabilité séparée.

Atcrile 2

L'extension des eteffs et scatoinns de l'avenant susvisé est ftaie à

ARRETE du 3 juin 2003

En vigueur en date du 8 juin 2003

Acrtile 1er

Snot ruedens obligatoires, puor tuos les epmryluoes et tuos les salariés cpiorms dnas le cmhap d'application de la cntonieovn ccotlevile ntnlaioae des eprtsieenrs de publicité et assimilées du 22 arvil 1955, les disospniotis de l'avenant n° 14 du 22 obtorce 2002 rleitaf à la cimiomsson paairirte de la fmrtiooan cuoinnte et de l'emploi à la contnvioen cllcteiove naitnaole susvisée.

Artlcie 2

ARRETE du 15 juillet 2004

En vigueur en date du 25 juil. 2004

Actlire 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les eoluyprems et tuos les salariés cmipors dnas le camhp d'application de la cinnveootn clivtlcoee noilntaae des enireptsers de publicité et assimilées du 22 arvil 1955, les dponsoiitsis de l'avenant n° 15 du 16 mras 2004, riltaef aux classifications, silareas et deesvirs primes, à la cinotnvoen celtivocle nlotaanie susvisée.

Aticrle 2

ARRETE du 4 juillet 2005

En vigueur en date du 26 juil. 2005

Atcrlie 1er

Snot rundees obligatoires, puor tuos les eyurploems et tuos les salariés cmiorps dnas le camhp d'application de la ctvennioon clvciloete noaitanle des ertenipsers de publicité et assimilées du 22 airvl 1955, les diotnssoiips de l'avenant n° 16 du 29 nvmroebe 2004, riealtf à l'accès des salariés à la ftmrooain pllenfinosersoe tuot au lnog de la vie, à la cteinnovon cvecliolte naontiale susvisée.

Le deuxième tiret du troisième alinéa de l'article 3-1 (Entretien professionnel) est étendu suos réserve de l'application des doiinipostss de l'article L. 932-1-II du cdoe du travail.

Le troisième alinéa de l'article 7-3 (La msie en ouerve du DIF) est étendu suos réserve de l'application des dsiopisinots du peeimrr alinéa de l'article L. 933-2 du cdoe du travail.

dtear de la ptliouaibcn du présent arrêté puor la durée rsaentt à croiur et aux cooditnnis prévues par ldeit avenant.

Airltce 3

Le drcteeiur des rolanties du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Janurol ofieficl de la République française.

Nota. - Le ttexe de l'avenant susvisé a été publié au Buteliln ocffeiil du ministère, fuiacclse cnntieovons cvloilteecs n° 2004/52, diionspble à la Drtoicein des Jruunoax officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,32 Euros.

L'extension des eeftfs et snnatcios de l'avenant susvisé est fitae à dater de la pltboaciuin du présent arrêté puor la durée rnatset à cuorir et aux conniotids prévues par ldeit avenant.

Aicrlte 3

Le decertuir des renatlios du taivarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juonral oieifcfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Bilelutn ocffeiil du ministère, fsluccaie cnontnvoies cciotevlels n° 2005/31, dpsnbloiie à la Dtceoirin des Jouranux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Ceedx 15, au pirx de 7,50 euros.

cttaorns à durée indéterminée.

Atcirle 2

L'extension des eetffs et sticaonns de l'avenant susvisé est ftaie à dtear de la pcoubiailtn du présent arrêté puor la durée rtneast à cuorir et aux ctoiidnons prévues par lidet avenant.

Atrilce 3

Le druteceir des reiltnaos du tiaavrl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrnoual ofieficl de la République française.

Nota. - Le txete de l'avenant susvisé a été publié au Blltuein ofieficl du ministère, fcuascile coevinntnos ceiollvcets n° 2005/50, dliboinpse à la Dirotcein des Junaorux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cdeex 15, au pirx de 7,50 euros.

ARRETE du 7 décembre 2005

En vigueur en date du 16 déc. 2005

Alcitre 1er

Snot reneuds obligatoires, puor tuos les emeuoylprs et tuos les salariés cripoms dnas le cmahp d'application de la cvoetoinnn ccltovliee niaonlate des etinserpres de publicité et assimilées du 22 avril 1955, les diostoispins de l'avenant n° 17 du 14 jiun 2005 mdiinoaft l'avenant n° 13 du 19 nrbemove 1999, raleitf à un ccariteift de qfioicaulitan professionnelle, à la cnnteivoon citloevcle nnotalaie susvisée.

Aticrle 2

ARRETE du 30 mai 2006

En vigueur en date du 9 juin 2006

Airtlce 1er

Snot renedus obligatoires, puor tuos les erulopmyes et tuos les salariés crpmois dnas le cmhap d'application de la cvointneon ccoelltvie natalnioe des esietnerrps de publicité et assimilées du 22 avril 1955, les dnoiopissits de l'avenant n° 18 du 18 oobcrte 2005, reialtf aux périodes de ptaniiaoeorfinlsossn et aux resecuosrs de l'observatoire prticspoef des métiers et des qualifications, et moanfidit l'annexe 2 à l'avenant n° 16 du 29 nobvmree 2004, à la cveonotnin ccveltlioe nataloine susvisée.

L'avant-dernier terit de l'article 10-2 modifié (Publics concernés) est étendu suos réserve de l'application des dotiiosnsips des ariltces L. 982-1 et L. 982-2 du cdoe du travail, aux tmeres deelsqus les périodes de pesrnliosfotinsaaion ont puor oebjt de fovasreir le mneiaitn dnas l'emploi des salariés employés en

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les dispositions de l'accord du 5 avril 2018 relatif à la modification de l'annexe III relative aux salaires, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2018

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/28 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'accord du 25 avril 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle (1 annexe), conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
L'article 20.6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail.
L'article 21 est exclu de l'extension en tant qu'il ne prévoit pas de liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance, prévue par l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019.
La première phrase de l'alinéa 1 de l'article 24-2 qui prévoit que le contrat d'apprentissage peut être un contrat à durée déterminée est étendue sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail.
L'article 24-2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-23 du code du travail.
Le dernier alinéa de l'article 24-3 est étendu sous réserve de la mise en conformité, à partir du 1er janvier 2020, avec la nouvelle nomenclature prévue par le décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.
Les stipulations des articles 24-4-1 et 24-4-3 qualifiant le contrat d'apprentissage de contrat à durée déterminée sont étendues sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6325-9 du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 35 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/30 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 31 mars 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0085 du 7 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'avenant du 29 octobre 2019 relatif aux salaires, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 31 mars 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 3 avril 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0087 du 9 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'avenant n° 1 du 16 novembre 2018 à l'accord du 18 avril 2013 relatif à l'organisation et au financement du paritarisme, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le deuxième alinéa de l'article 3.2 est étendu sous réserve que l'AGEPRO ne soit pas un organisme de prévoyance, la collecte des contributions au financement du paritarisme n'étant pas au nombre des missions définies par les articles L. 931-1 et R. 931-1-1 du code de la sécurité sociale pour les organismes de prévoyance.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 3 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'avenant n° 21 du 13 février 2018 portant suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la convention collective nationale susvisée.
Le terme « mixte » présent au 5e alinéa du préambule est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.
Les termes « commission paritaire » mentionnés au 5e alinéa du préambule sont étendus sous réserve que cette commission soit entendue comme étant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation définie par l'article L. 2232-9 du code du travail comme l'unique instance de négociation de la branche.
Les termes « au niveau national et signataire du présent avenant » figurant au 1er alinéa de l'article 2.1.1 sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 2.1.1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail, qui prévoient que la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation est composée des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés

représentatives dans le champ d'application considéré.
Le 2nd alinéa de l'article 2.1.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-6 du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 3.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article 2232-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/18 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0038 du 13 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'accord du 20 janvier 2020 relatif à la mise en place d'un accord collectif sur l'intéressement, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le 1er alinéa de l'article 1 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
Les 3e et 4e alinéas des articles 3.1 et 3.2 sont étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-3 modifié du code du travail.
Le 5e alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3314-8, L.3324-5 et D. 3324-12 du code du travail.
Le 9e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3311-1 et L. 3312-3 modifiés du code du travail.
Le 10e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3314-5 modifié du code du travail.
Le 11e alinéa de l'article 6.2 est étendu sous réserve du respect de la mise en œuvre d'une stricte proportionnalité, conformément à l'article L. 3314-5 du code du travail.
Le 4e alinéa de l'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L.3314-5 modifié du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 14 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3312-5, D. 3313-1 et D. 3313-5 à D. 3313-7 du code du travail.
Le 1er alinéa de l'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3312-5 modifié du code du travail.
Le 2e alinéa de l'article 20.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/19 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 21 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées (n° 86)

JORF n°0132 du 9 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de la publicité et assimilées du 22 avril 1955, les stipulations de l'avenant n° 22 du 12 février 2021 prorogeant l'avenant n° 21 du 13 février 2018 portant suppression de la commission paritaire de validation des accords dérogatoires d'entreprise et création en remplacement de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation, à la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-13 du code du travail tel que modifié par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13 disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.